



N U V Y T A

STRATEGIC PLAN GENDER EQUALITY – 2026

PIANO STRATEGICO UNI/PDR 125:2022

CI RISERVIAMO IL DIRITTO DI APPORTARE
MODIFICHE UTILI ALL'EVOLUZIONE
TECNICA E FUNZIONALE DEL PRODOTTO.

Via Mozart, 47 – 20093
Cologno Monzese (MI), Italia
Contatti: info@nuvyta.com
www.nuvyta.com

SOMMARIO

Strategic Plan Gender Equality – 2026	1
1 INTRODUZIONE	3
1.1 Scopo del sistema	3
1.2 Politica per la parità di genere	3
1.3 Temi della parità di genere	3
1.4 Piano strategico per la parità di genere	3
2 GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE	4
2.1 Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi	4
3 OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE E MONITORAGGIO	5
3.1 Definizione degli obiettivi	5
3.2 Struttura del questionario e dimensioni di analisi	5
3.3 Sistema di elaborazione dei dati	6
3.4 Definizione dei KPI	6
3.5 Sistema di valutazione (logica a semaforo)	7
3.6 Governance, monitoraggio e miglioramento continuo	7
4 TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE E MONITORAGGIO ...	8
5 AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI	8
6 RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI	10

Document Information

Title	Q_Temp_StategicPlanGenderEquality			Status	Published
Type	Template	Version	1.0	Created	10/04/2025
DocCode	Q_Temp_009	Language	ITA	Modified	29/04/2025

Document Control

Intended Audience	Dipendenti, Direzione Aziendale, Ente di certificazione, Stakeholders
Distribution List	Public

Revision History

Ver.	Publish Date	Note	Author	Reviewer	Approver
1.0	29/04/2026	Modifica agli obiettivi per la parità di genere, inserito stato di avanzamento delle azioni 2025 e nuove azioni 2026	Marta Proganò	Vania Manzelli	Alice Magni

1 INTRODUZIONE

1.1 Scopo del sistema

Lo scopo del sistema di gestione per la parità di genere dell'organizzazione è:

MISURE PER GARANTIRE LA PARITA' DI GENERE NEL CONTESTO LAVORATIVO NELL'AMBITO DEI SEGUENTI PROCESSI: REALIZZAZIONE, MANUTENZIONE, ED EVOLUZIONE DI UNA PIATTAFORMA DI COLLABORAZIONE CLINICA IN AMBITO MEDICALE, EROGATA IN MODALITA' SAAS E ON-PREMISE E SERVIZI PROFESSIONALI CORRELATI

1.2 Politica per la parità di genere

Per focalizzare gli sforzi dell'organizzazione verso lo scopo e mantenerli all'interno di principi ben determinati, l'alta direzione, in coordinamento con il comitato guida, ha stabilito la politica sulla parità di genere *Q_P_GenderEqualityPolicy*, caratterizzata da specifici requisiti che, unitamente ai punteggi delle aree degli indicatori stabiliti dalla prassi, permette la verifica del raggiungimento dello scopo del sistema di gestione.

1.3 Temi della parità di genere

I temi della parità di genere da affrontare, con obiettivi ben precisi e determinate azioni per conseguirli, necessitano di un supporto sistemico che l'organizzazione rende conforme ai requisiti/indicatori delle aree indicate dalla prassi. Le aree che la prassi UNI/PdR 125:2022 sottopone alla verifica permettono di comprendere la situazione delle donne dell'organizzazione, in riferimento a ciascun tema.

AREE	TEMI
CULTURA E STRATEGIA	RECRUITMENT
GOVERNANCE	CARRIERA
PROCESSI HR	EQUITÀ SALARIALE
CRESCITA ED INCLUSIONE	GENITORIALITÀ, CURA
EQUITÀ REMUNERATIVA	WORK-LIFE BALANCE
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE

1.4 Piano strategico per la parità di genere

In questo piano, l'organizzazione provvede a:

- Identificare i processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere: Integrated Management System e Human Resources Management;
- Identificare i punti di forza e di debolezza rispetto ai temi;

- Definire gli obiettivi considerando:
 - i punti di forza e di debolezza rilevati;
 - i “valori” degli indicatori di performance richiesti dalla prassi;
- Definire le azioni per colmare i gap tra la situazione rilevata e gli obiettivi definiti;
- Definire la frequenza e le responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

2 GAP PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE

2.1 Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi

L'organizzazione rileva la presenza dei punti di forza e di debolezza, relativamente ai temi indicati dalla prassi.

TEMI	FORZA	DEBOLEZZA
RECRUITMENT	Le ricerche di personale sono aperte a candidati di qualunque genere, con comunicazione neutra e inclusiva.	Nota: per la maggior parte delle mansioni tecniche si ricevono solo curriculum di uomini. Nell'ambito informatico, infatti, si trovano ancora poche donne laureate in materie STEM o che sono interessate a posizioni lavorative tecniche.
CARRIERA	La formazione è rivolta a tutto il personale dipendente, in relazione alle competenze da acquisire e all'ambito del corso.	Nonostante l'azienda, pur di piccole dimensioni, presenti una struttura organizzativa definita e processi consolidati, la limitata ampiezza dei ruoli e dei livelli gerarchici rende complesso implementare un sistema di progressione di carriera standardizzato. Ciò può comportare una percezione di crescita meno tangibile da parte del personale, soprattutto in assenza di avanzamenti formali o cambi di livello facilmente programmabili.
EQUITÀ SALARIALE	Il welfare (buoni pasto) è rivolto a tutto il personale dipendente. È presente una policy sulle retribuzioni.	–
GENITORIALITÀ, CURA	I dipendenti sono informati delle opportunità disponibili inerenti alla genitorialità. L'organizzazione favorisce lo smartworking e la flessibilità degli orari lavorativi per tutto il personale dipendente. La formazione e le possibilità di carriera sono indipendenti dal rientro da maternità/paternità.	Le iniziative che seguono il rientro dopo il congedo parentale non sono ben definite. Non è predisposto un piano welfare ad hoc per la genitorialità e non sono mantenuti i buoni pasto. Nota: per ora l'organizzazione ha dovuto far fronte solo a due richieste di maternità e una di paternità antecedenti alla certificazione UNI/PdR 125:2022.
WORK-LIFE BALANCE	L'organizzazione favorisce lo smartworking e la flessibilità degli orari lavorativi per tutto il personale dipendente. Eventuali esigenze	–

	possono essere concordate insieme al Team Leader e ad HR.	
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE	Analisi e valutazione del rischio presente nell'allegato 1 del DVR. Il personale ha ricevuto formazione e sensibilizzazione sui temi.	–

3 OBIETTIVI PER LA PARITÀ DI GENERE E MONITORAGGIO

3.1 Definizione degli obiettivi

Gli obiettivi per la parità di genere sono definiti in termini di risultati misurabili, monitorabili nel tempo e coerenti con i requisiti della UNI/PdR 125:2022.

Essi sono orientati al miglioramento continuo delle condizioni organizzative, del clima aziendale e della percezione di equità, inclusione e non discriminazione.

Il sistema di monitoraggio si basa su un questionario di inclusività anonimo articolato secondo i temi della UNI/PdR 125:2022, somministrato con cadenza annuale a tutta la popolazione aziendale.

Per ciascun tema vengono rilevati indicatori quantitativi che consentono la misurazione delle performance organizzative e il confronto con livelli obiettivo definiti dall'organizzazione.

3.2 Struttura del questionario e dimensioni di analisi

Il questionario è strutturato secondo tre dimensioni integrate di analisi:

- **Perception:** percezione del clima organizzativo in relazione ai temi di inclusione e parità di genere
- **Knowledge:** conoscenza e consapevolezza delle policy e degli strumenti aziendali
- **Experience:** esperienza diretta di situazioni potenzialmente discriminatorie o di rischio

DIMENSIONE PERCEPTION

Le domande di tipo *Perception* sono rilevate tramite scala Likert a 5 livelli.

Scala di risposta:

- **1** = Fortemente in disaccordo / Molto insoddisfatto → 0
- **2** = In disaccordo / Insoddisfatto → 25
- **3** = Né in accordo né in disaccordo / Neutro → 50
- **4** = D'accordo / Soddisfatto → 75
- **5** = Fortemente d'accordo / Molto soddisfatto → 100
- **Non so** = non applicabile (esclusa dal calcolo)

Le risposte sono convertite su scala 0–100 secondo trasformazione lineare della scala Likert.

DIMENSIONE KNOWLEDGE

Le domande di tipo *Knowledge* misurano il livello di conoscenza delle policy e degli strumenti aziendali in materia di parità di genere e inclusione.

Scala di risposta:

- **Sì** = conoscenza dell'elemento oggetto della domanda → 100
- **No** = assenza di conoscenza → 0
- **Non so** = non applicabile (esclusa dal calcolo)

Le risposte sono convertite in punteggi binari su scala 0–100.

DIMENSIONE EXPERIENCE

Le domande di tipo *Experience* rilevano la presenza di esperienze dirette o situazioni percepite come discriminatorie o di rischio.

Scala di risposta e conversione:

- **Sì** = presenza di esperienza o situazione di rischio → 0
- **No** = assenza di esperienza o situazione di rischio → 100
- **Non so** = non applicabile (esclusa dal calcolo)

3.3 Sistema di elaborazione dei dati

L'elaborazione dei dati avviene tramite un modello strutturato in ambiente Excel (*Q_Tool_PerformanceGenderEquality*), che garantisce tracciabilità, replicabilità e coerenza dei risultati.

Il processo è articolato nelle seguenti fasi:

- raccolta delle risposte anonime (Export)
- normalizzazione del dataset (Risposte)
- classificazione per tematica e dimensione (Anagrafica domande)
- calcolo degli indicatori sintetici (KPI Temi)

Tutte le risposte sono convertite su scala 0–100 secondo le seguenti logiche:

- *Perception*: trasformazione lineare della scala Likert
- *Knowledge*: conversione binaria (Sì/No)
- *Experience*: valori già normalizzati (Sì=0, No=100)

3.4 Definizione dei KPI

Per ciascuna tematica vengono determinati i seguenti indicatori:

- **KPI Cultura:** media dei punteggi delle dimensioni *Perception* e *Knowledge*. Rappresenta il livello di maturità culturale in materia di parità di genere e inclusione.
- **Risk Index:** calcolato secondo la seguente formula:
 - **100 – media aritmetica dei punteggi della dimensione Experience**

Il Risk Index rappresenta il livello di esposizione a situazioni percepite o vissute come discriminatorie o di rischio; valori elevati indicano maggiore esposizione a situazioni di rischio o esperienze discriminatorie, mentre valori più bassi indicano una minore incidenza delle stesse.

3.5 Sistema di valutazione (logica a semaforo)

Gli indicatori sono interpretati tramite un sistema a soglie (semaforo).

KPI Cultura

- **Verde: ≥ 60** → livello obiettivo raggiunto
- **Giallo: 50–59** → livello adeguato con margini di miglioramento
- **Rosso: < 50** → livello non conforme e richiede azioni correttive

Risk Index

- **Verde: ≤ 30** → basso livello di rischio
- **Giallo: 31–50** → livello di attenzione
- **Rosso: > 50** → livello elevato di rischio

Il sistema a semaforo costituisce lo strumento operativo per il monitoraggio e la gestione degli obiettivi di miglioramento. I risultati sono considerati accettabili nella fascia verde – giallo.

3.6 Governance, monitoraggio e miglioramento continuo

Il questionario di inclusività è somministrato con cadenza annuale e costituisce uno strumento strutturale del sistema di gestione per la parità di genere.

I risultati sono analizzati per tematica al fine di valutare le performance organizzative rispetto ai principali processi aziendali rilevanti per equità e inclusione.

L'analisi è affidata al Comitato Guida per la Parità di Genere, che garantisce la governance del sistema e ha la responsabilità di:

- monitorare l'andamento degli indicatori per ciascuna tematica
- identificare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi definiti
- definire e aggiornare azioni correttive e di miglioramento

- verificare l'efficacia delle azioni implementate nel tempo

Il sistema è finalizzato al miglioramento continuo delle performance organizzative in materia di parità di genere, assicurando il presidio costante dei rischi e delle opportunità di sviluppo, in coerenza con la UNI/PdR 125:2022.

4 TARGET PER LA PARITÀ DI GENERE E MONITORAGGIO

Per quel che riguarda le aree degli indicatori, gli obiettivi sono declinati nei "target" relativi al punteggio da conseguire, secondo i criteri stabiliti dalla prassi e riportati di seguito.

AREE	KPI-OGGETTO MISURAZIONE	VALORE OBIETTIVO (FASCIA 2)	RILEVAZIONE	RESPONSABILE
CULTURA E STRATEGIA	Punti di area (0-100)	KPI 1-3-5	Annuale	Auditor interno
GOVERNANCE	Punti di area (0-100)	KPI 1	Annuale	Auditor interno
PROCESSI HR	Punti di area (0-100)	KPI 1-4-6	Annuale	Auditor interno
CRESCITA ED INCLUSIONE	Punti di area (0-100)	KPI 1-3	Annuale	Auditor interno
EQUITÀ REMUNERATIVA	Punti di area (0-100)	KPI 1	Annuale	Auditor interno
GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	Punti di area (0-100)	KPI 2-3	Annuale	Auditor interno

5 AZIONI PER COLMARE I GAP E RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI

Di seguito è riportato lo stato di avanzamento delle azioni 2025 in relazione ai temi e in corrispondenza degli obiettivi stabiliti.

RECRUITMENT			
AZIONI 2025	ATTUAZIONE	OBIETTIVO	AVANZAMENTO DELL'AZIONE
a Esplicitare meglio nella candidatura il fatto che la posizione è rivolta ad entrambi i sessi.	Annunci di lavoro sui canali dedicati, <i>H_Tool_HiringDataBase</i>	Raggiungimento delle azioni entro dicembre 2025	☒ Vedere annunci di lavoro LinkedIn
b L'azienda si impegna a promuovere la parità sostanziale tra uomini e donne. A tal fine, e in presenza di candidati e candidate con requisiti equivalenti in termini di merito e competenze, sarà data preferenza al genere sottorappresentato, come misura di riequilibrio volta a			☒ Vedere <i>H_Tool_HiringDataBase</i> con assunzioni 2025

contrastare disuguaglianze strutturali e favorire un ambiente di lavoro equo e inclusivo.			
PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE			
AZIONI 2025	ATTUAZIONE	OBIETTIVO	AVANZAMENTO DELL'AZIONE
a Formazione del personale e sensibilizzazione. Promuovere l'uso del canale di segnalazione anonimo per denunciare abusi e molestie.	Formazione UNI PdR 125_20250528, Q_PR_IntegratedManagementSystem_Whistleblowing	Raggiungimento delle azioni entro luglio 2025	☒ Somministrata formazione al personale dipendente. Promosso Factorial come strumento per la segnalazione di abusi e molestie. Post su canale Team per la giornata contro la violenza sulle donne (25/11/2025).
CARRIERA			
AZIONI 2025	ATTUAZIONE	OBIETTIVO	AVANZAMENTO DELL'AZIONE
a Uniformare i livelli contrattuali	A cura di HR (evidenze da buste paga)	Raggiungimento delle azioni entro luglio 2025	☒ Evidenze da buste paga
GENITORIALITÀ			
AZIONI 2025	ATTUAZIONE	OBIETTIVO	AVANZAMENTO DELL'AZIONE
a Sensibilizzazione personale dipendete sulla procedura (maternità, paternità, permessi)	H_PR_HumanResourceManagement_CareerManagement Questionario inclusività	Raggiungimento delle azioni entro dicembre 2025	☒ Il collegamento alla procedura è stato incluso nelle slide di formazione
b Ricerca di convenzioni a sostegno dei dipendenti, che comprendono anche servizi alle famiglie			☐ Riproposto come azione 2026
c Includere nel questionario di inclusività una sezione in cui inserire commenti e suggerimenti di miglioramento			☒ Inserita sezione nel questionario di inclusività

Nuove azioni proposte per l'anno 2026:

PREVENZIONE ABUSI E MOLESTIE		
AZIONI 2026	ATTUAZIONE	OBIETTIVO

a	Sensibilizzazione i Team Leader per riconoscere e prevenire comportamenti inappropriati nei team remote (consegna materiale informativo)	Linea Guida UniPDR 125_Prevenzione molestie_20260427	Raggiungimento delle azioni entro giugno 2026
WORK LIFE BALANCE / GENITORIALITÀ			
AZIONI 2026		ATTUAZIONE	OBIETTIVO
a	Ricerca di convenzioni a sostegno dei dipendenti, che comprendono anche servizi alle famiglie	A cura della direzione (evidenze da welfare aziendale)	Raggiungimento delle azioni entro dicembre 2026

6 RISORSE PER LA PIANIFICAZIONE E IL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI

Le risorse rese disponibili per il raggiungimento degli obiettivi devono sostenere le attività dei processi del sistema.

Il budget per la parità di genere deve essere documentato nel Riesame della Direzione, in relazione alle attività di:

- Formazione continua e sensibilizzazione del personale dipendente;
- Gestione documentazione del sistema di gestione e mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022;
- Comunicazione interna ed esterna tra cui la creazione di contenuti per la promozione dell'inclusività e per la parità di genere.