Analisi I.R.O. - Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

OBIETTIVO TRIENNALE

Ridurre il gap retributivo di genere esistente, portandolo sotto il 3,5% per i due inquadramenti professionali in cui è oltre, e non incrementandolo per gli altri inquadramenti professionali in cui è già sotto il 3,5%.

IMPATTI	RISCHI	OPPORTUNITÀ
(effettivo) Pari opportunità in termini retributivi per lavori di pari valore e di accesso al personale a percorsi di sviluppo delle competenze e di carriera.	**(operativo)** in caso di disparità di trattamento e di accesso ai percorsi di sviluppo, **possibili perdite operative per cause intentate dal personale per questioni di retribuzione, indennità e rapporto di impiego.**	**(operativo)** Migliorare la **capacità di trattenere ed attrarre talenti**
(potenziale) Eliminazione di tutte le forme di discriminazione.	**(operativo)** Elevato **turnover dei dipendenti e fuoriuscita dei talenti**	**(operativo)** Aumento della **soddisfazione del personale** e **maggiore produttività**
(potenziale) in caso di mancata parità di accesso ai percorsi di sviluppo possibili **impatti negativi sulla soddisfazione e sulla motivazione dei dipendenti** (genere, età, etnia, disabilità orientamento sessuale, etc.)		

Definizione Obiettivi - Diversità, Inclusione e Pari Opportunità

OBIETTIVO TRIENNALE

Ridurre il gap retributivo di genere esistente, portandolo sotto il 3,5% per i due inquadramenti professionali in cui è oltre, e non incrementandolo per gli altri inquadramenti professionali in cui è già sotto il 3,5%.

ANNO 2025	ANNO 2026	ANNO 2027
Ridurre il gap retributivo di genere esistente, portandolo sotto il 3,5% per i due inquadramenti professionali in cui è oltre, e non incrementandolo per gli altri inquadramenti professionali in cui è già sotto il 3,5%.	**Ridurre il gap retributivo di genere esistente, portandolo sotto il 3,5% per i due inquadramenti professionali in cui è oltre, e non incrementandolo per gli altri inquadramenti professionali in cui è già sotto il 3,5%.**	**Ridurre il gap retributivo di genere esistente, portandolo sotto il 3,5% per i due inquadramenti professionali in cui è oltre, e non incrementandolo per gli altri inquadramenti professionali in cui è già sotto il 3,5%.**

L'obiettivo si collega ai Goal dell'Agenda 2030, contribuendo a ridurre il gap retributivo di genere e promuovere la parità di opportunità economiche, per garantire una maggiore equità e dignità nel mondo del lavoro.