

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	OPPORTUNITA'
(positivo) 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
(positivo) 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
(negativo) 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.  

