

DOCUMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE

Modello Riesame della Direzione

Modulo operativo del SGPdG — Conforme a UNI/PdR 125:2022 punto 6.4.4 — Fascia Micro

Codice documento	SGPG-MOD-01
Revisione	00
Data emissione	16/07/2026
Riferimento normativo	UNI/PdR 125:2022
Approvato da	Amministratore Unico
Tipo organizzazione	Società di Ingegneria

Storico delle revisioni del documento

Rev.	Data	Descrizione modifica	Redatto	Approvato
00	16/07/2026	Prima emissione	RPdG	Amministratore Unico

Premessa illustrativa — Relazione introduttiva al Riesame (primo anno di implementazione)

La presente relazione costituisce parte integrante del Verbale di Riesame della Direzione (SGPG-MOD-01) e ne illustra i contenuti salienti, a integrazione delle sezioni tabellari. Trattandosi del primo anno di implementazione della UNI/PdR 125:2022, il Riesame rappresenta il bilancio inaugurale del sistema: l'intera architettura documentale e gestionale è stata progettata e resa operativa nel corso del primo semestre 2026, e i risultati conseguiti vanno considerati alla luce di questo contesto di prima attuazione, nel quale il sistema ha raggiunto un grado di maturità ed efficacia significativamente superiore alle attese per un avvio.

1. La Politica per la Parità di Genere — atto fondativo

Il Comitato Guida richiama, quale fondamento dell'intero sistema, la Politica per la Parità di Genere (SGPG-POL-01), sottoscritta dall'Amministratore Unico e atto di indirizzo da cui discendono il Piano Strategico, le procedure e i KPI. Con essa la Società riconosce la parità di genere come valore fondamentale e leva strategica, assumendo l'impegno formale a promuovere, tutelare e misurare la parità in tutti i processi aziendali. La Politica si applica a tutto il personale e si estende, in spirito di coerenza, ai rapporti con clienti, fornitori e partner.

La Politica si fonda su sette principi guida: pari dignità e pari opportunità; equità retributiva; tutela della genitorialità; conciliazione vita-lavoro; valorizzazione del talento femminile in ingegneria; tolleranza zero verso molestie e discriminazioni; misura, trasparenza e miglioramento continuo. A ciascun principio corrispondono impegni concreti negli ambiti della cultura e comunicazione, della selezione, dello sviluppo e carriera, dell'equità retributiva, della genitorialità, della conciliazione vita-lavoro, della prevenzione delle molestie e del welfare — ciascuno disciplinato da una procedura operativa dedicata e monitorato tramite indicatori.

Il Comitato dà atto che la Politica è stata resa oggetto di ampia comunicazione: diffusa a tutto il personale e pubblicata sul sito web istituzionale della Società (26/01/2026), in coerenza con il requisito di trasparenza esterna previsto dal punto 6.1 della UNI/PdR 125:2022. La verifica del primo anno conferma la coerenza tra gli impegni dichiarati nella Politica e i risultati concretamente conseguiti.

2. La formazione erogata e la scelta metodologica sul gradimento

Nel primo semestre 2026 sono stati erogati sette moduli formativi sulla parità di genere (M01–M07, da febbraio a giugno 2026), con docenza esterna qualificata e in modalità d'aula presso la sede operativa. I moduli comuni (M01, M03, M04, M05) hanno coinvolto tutto il personale e l'Amministratore Unico; i moduli M02 e M07 hanno riguardato specificamente l'Amministratore Unico e il modulo M06 la Responsabile di segreteria, quale formazione specialistica di ruolo. L'accesso alla formazione è stato garantito in condizioni di equità tra i generi. La valutazione del gradimento ha restituito una media di 3,76/5 (giudizio buono), con l'area di qualità organizzativa (orari e comunicazione preventiva) da migliorare, recepita tra gli obiettivi di miglioramento.

Si dà atto della scelta metodologica, documentata in apposita nota, di anticipare in via straordinaria la somministrazione del questionario di gradimento ai primi sette moduli erogati (anziché all'intero percorso M01–M12): la scelta è motivata dalla tempistica della verifica di terza parte (Stage 1 del 24/07/2026) e consente di includere gli esiti della rilevazione nell'Audit interno e nel presente Riesame, propedeutici alla certificazione. Il questionario sarà comunque risomministrato a fine anno, in coincidenza del modulo M12, secondo la programmazione ordinaria prevista dalla procedura.

3. Comunicazioni e diffusione al personale

Nel corso del primo semestre il sistema è stato diffuso a tutto il personale attraverso una serie di comunicazioni documentate, a garanzia di trasparenza e piena informazione. Le principali comunicazioni al personale sono state:

- **15/01/2026:** comunicazione della Politica per la Parità di Genere

- **19/01/2026:** comunicazione del Verbale di avvio del Sistema e nomina della Referente per la Parità di Genere (RPdG)
- **09/02/2026:** comunicazione del Codice di Condotta
- **18/02/2026:** comunicazione delle politiche retributive, a garanzia di trasparenza
- **03/03/2026:** comunicazione del Mansionario interno aziendale
- **Maggio 2026:** comunicazione della Scheda di analisi del gender pay gap
- **08/07/2026:** comunicazione del Piano Strategico aggiornato (Rev.02)
- **09/07/2026:** comunicazione della nomina del Referente Terzo Fiduciario e diffusione dell'informativa anti-molestie
- **15/07/2026:** comunicazione dell'esito dell'Audit interno
- **16/07/2026:** comunicazione dell'esito del presente Riesame della Direzione

A garanzia della trasparenza esterna richiesta dal punto 6.1 della prassi, la Politica, il Manuale e il Piano Strategico sono inoltre pubblicati sul sito web istituzionale della Società, accessibili a tutte le parti interessate. È programmata per il 24/07/2026 la verifica di terza parte (Stage 1) a cura dell'Organismo di Certificazione DIMITTO ITALIA.

4. Il metodo del miglioramento continuo (punto 6.4.8)

Il miglioramento continuo costituisce il cuore del Sistema di Gestione e, ai sensi del punto 6.4.8 della prassi, si attua definendo — a seguito del riesame — obiettivi ulteriori, specifici e misurabili. Il Comitato Guida ritiene opportuno esplicitare il metodo con cui è pervenuto agli obiettivi, affinché ne risultino chiare l'origine e la logica.

Origine dagli input del Riesame. Gli obiettivi non sono definiti in astratto, ma discendono direttamente dagli elementi in ingresso esaminati: le opportunità di miglioramento e le osservazioni emerse dall'audit interno, gli esiti delle survey e del gradimento della formazione, le risultanze dell'audit retributivo. Ogni obiettivo è la risposta a un dato obiettivo rilevato dal sistema.

Logica di priorità. Il Comitato ha privilegiato, nell'ordine: ciò che nasce da un dato misurato e migliorabile (la qualità organizzativa della formazione, la conoscenza del canale del Referente Terzo); ciò che consolida la rappresentanza femminile nei ruoli tecnici, coerentemente con la vocazione ingegneristica della Società; ciò che presidia in via preventiva i rischi di divario (segregazione orizzontale, posizioni retributive da monitorare); e la garanzia dell'indipendenza dell'audit interno per i cicli futuri.

Collegamento al Piano Strategico e al ciclo PDCA. Gli obiettivi di miglioramento si integrano nel Piano Strategico (SGPG-PSG-01) in occasione del suo prossimo aggiornamento, chiudendo il ciclo Plan-Do-Check-Act: la pianificazione (Politica e Piano), l'attuazione (procedure e formazione), la verifica (KPI, survey, audit) e l'azione di miglioramento che rialimenta la pianificazione dell'anno successivo. Sul piano operativo, gli obiettivi si calano sul singolo attraverso le schede obiettivi individuali (SGPG-PRO-02-MOD-A) e i Piani di Sviluppo Individuale (SGPG-PRO-02-MOD-C), già attivi nel 2026: in particolare, l'attivazione di un PSI per risorse femminili tecniche è già assegnata come obiettivo individuale all'Amministratore Unico nella sua scheda 2026.

Filosofia del miglioramento. Il Comitato adotta un approccio che non si limita a correggere le debolezze, ma mira a consolidare e valorizzare i punti di forza già conseguiti: un clima eccellente, un ambiente sicuro, un'equità salariale entro i parametri e una solida rappresentanza femminile non sono traguardi da dare per acquisiti, bensì risultati da mantenere e rafforzare nel tempo. Il miglioramento è inteso, quindi, sia come recupero dei margini sia come sostegno all'eccellenza.

1. Identificazione del Riesame

Codice Riesame	RIES-2026-01
Anno di riferimento	2026
Tipo di Riesame	☒ Annuale ordinario ☐ Intermedio ☐ Straordinario
Periodo coperto	dal 15/01/2026 al 10/07/2026
Data della riunione	16/07/2026
Luogo / Modalità	B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. — San Severo (FG) (presenza)

Partecipanti:

Nome e Cognome	Ruolo	Firma presenza
Ing. Ferdinando Costantino	Amministratore Unico	
Paola Aprile	Referente Parità di Genere (RPdG)	

2. Stato del SGPdG e modifiche intercorse

2.1 Stato dei documenti del sistema

Verifica dello stato di tutti i documenti del SGPdG e delle eventuali modifiche intercorse nel periodo:

Documento	Codice	Rev. attuale	Data ult. revisione	Modifiche nel periodo
Manuale del SGPdG	SGPG-MAN-01	00	15/01/2026	Prima emissione
Politica Parità di Genere	SGPG-POL-01	00	15/01/2026	Prima emissione; pubblicata sul sito il 26/01/2026
Piano Strategico	SGPG-PSG-01	01	08/07/2026	Aggiornato: nomina RTF, allineamento organo, baseline
Procedura Selezione	SGPG-PRO-01	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Carriera	SGPG-PRO-02	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Equità Salariale	SGPG-PRO-03	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Genitorialità/WLB	SGPG-PRO-04	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Anti-molestie	SGPG-PRO-05	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Audit/NC	SGPG-PRO-06	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Gestione Documenti	SGPG-PRO-07	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Comunicazione	SGPG-PRO-08	00	15/01/2026	Prima emissione
Procedura Formazione	SGPG-PRO-09	00	15/01/2026	Prima emissione
Cruscotto KPI	SGPG-MOD-02	00	08/07/2026	Aggiornato con i KPI H1 2026

2.2 Modifiche del contesto interno ed esterno

Eventi significativi intercorsi nel periodo che impattano sul SGPdG:

Modifiche del contesto interno:

- ☐ Variazione del numero di addetti (da ____ a ____)
- ☐ Eventuale passaggio di fascia dimensionale (Micro → Piccola)
- ☐ Ingresso o uscita di soci/amministratori
- ☐ Cambio di sede o apertura nuove sedi
- ☒ Modifica del CCNL applicato — dal 01/06/2026 applicato il CCNL Metalmeccanico Industria (in precedenza CCNL Commercio/Terziario)
- ☐ Riorganizzazione interna significativa

- ☐ Altro: _____

Modifiche del contesto esterno:

- ☐ Modifiche normative rilevanti (D.Lgs., L., Direttive UE)
- ☐ Aggiornamenti della UNI/PdR 125 o di norme correlate
- ☐ Modifiche delle aspettative di clienti/partner (criteri ESG, requisiti di gara)
- ☐ Evoluzioni del settore di riferimento
- ☐ Altro: _____

Sintesi delle modifiche di rilievo:

Nel primo semestre 2026 la modifica di contesto più rilevante è stata il cambio del CCNL applicato: dal 01/06/2026 la Società applica il CCNL Metalmeccanico Industria (in precedenza CCNL Commercio/Terziario). Il sistema documentale è stato aggiornato di conseguenza. Sul piano interno, il primo anno ha visto la costruzione integrale dell'architettura del SGPdG e due eventi di governance qualificanti: la nomina della Referente per la Parità di Genere e la nomina del Referente Terzo Fiduciario (v. sezioni seguenti).

3. Attuazione del Piano Strategico

Verifica dello stato di avanzamento delle azioni del Piano Strategico (SGPG-PSG-01) per l'anno di riferimento.

Sintesi quantitativa:

Indicatore	Valore
Numero totale azioni previste nel Piano	12 obiettivi complessivi (OBJ-01...OBJ-12): 7 del Piano iniziale + 5 di miglioramento definiti dal presente Riesame
Numero azioni completate nei tempi	5 raggiunti (OBJ-01...OBJ-05)
Numero azioni completate in ritardo	0
Numero azioni non completate	2 pianificati (OBJ-06, OBJ-07, progetto industriale) + 5 nuovi di miglioramento (OBJ-08...OBJ-12)
% azioni completate nei tempi (target $\geq 80\%$)	71% (5/7); 100% degli obiettivi fondativi previsti per il primo anno
Budget previsto (€)	Risorse interne + docenza esterna (v. sez. 8.4)
Budget effettivo speso (€)	In linea con le previsioni
Scostamento budget (%)	Nessuno scostamento significativo

Stato per area UNI/PdR 125:

Area	Azioni previste	Completate	% compl.	Note
1. Cultura e Strategia	3	3	100%	Formazione, linguaggio inclusivo, comunicazione: completati
2. Governance	2	2	100%	Comitato Guida, RPdG, budget: completati
3. Processi HR	3	2	67%	Selezione e carriera attivi; assunzioni STEM pianificate (progetto 2027)
4. Crescita e Inclusione	2	1	50%	Monitoraggio attivo; PSI STEM femminile pianificato per il 2027

Area	Azioni previste	Completate	% compl.	Note
5. Equità Retributiva	2	2	100%	Audit retributivo svolto; GPG entro soglia
6. Genitorialità e WLB	2	2	100%	Policy WLB e smart working formalizzate

Azioni con scostamenti significativi (motivi e azioni correttive):

Codice azione	Descrizione	Motivo scostamento	Azione correttiva
OBJ-06	Parità nelle assunzioni tecniche del progetto industriale	Crescita occupazionale prevista nel 2027 (progetto non ancora avviato)	Pianificata: griglie gender-neutral e target ≥33% pronti per l'avvio
OBJ-07	Crescita competenze STEM femminili	Connessa al progetto industriale (H2 2026-2027)	Pianificata: PSI e formazione STEM programmati per il 2027
A____	_____	_____	_____

4. Esiti del monitoraggio KPI

Sintesi dei valori dei KPI rilevati nell'anno, con confronto con i target e con il valore dell'anno precedente. Il dettaglio è nel Cruscotto KPI (SGPG-MOD-02), qui si riporta la sintesi per il Riesame.

4.1 KPI obbligatori per fascia Micro

KPI UNI/PdR	Anno N-1	Anno N	Target	Esito
5.2.1 — Piano Strategico formalizzato (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme
5.3.1 — RPdG nominato (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme
5.4.1 — Processi HR neutri (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme
5.4.6 — Referenti anti-molestie (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme
5.5.1 — % donne sul totale organico	n.a.	71,4%	Trend +	✓ Conforme
5.6.1 — Differenza retributiva a parità mansione	n.a.	8,3%	< 10%	✓ Conforme
5.7.2 — Policy oltre CCNL su WLB (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme
5.7.3 — Mantenimento benefit congedi (Sì/No)	n.a.	Sì	Sì	✓ Conforme

4.2 KPI volontari adottati

Eventuali KPI volontari adottati in via aggiuntiva (oltre gli obbligatori per Micro):

KPI	Anno N-1	Anno N	Target	Note
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____	_____

4.3 Score complessivo di conformità

Calcolo dello score ponderato sui KPI delle 6 aree UNI/PdR 125 (target $\geq 60\%$ per accesso alla certificazione di terza parte):

Area	Peso	Score area (%)	Score ponderato
1. Cultura e Strategia	15%	100%	15,0
2. Governance	15%	92%	13,8
3. Processi HR	10%	100%	10,0
4. Crescita e Inclusione	20%	98%	19,6

Area	Peso	Score area (%)	Score ponderato
5. Equità Retributiva	20%	93%	18,6
6. Genitorialità e WLB	20%	100%	20,0
TOTALE (somma ponderata)	100%	—	96,9%

4.4 Trend e considerazioni

Considerazioni sui trend dei KPI rilevanti:

Trattandosi del primo anno di implementazione, i KPI non dispongono di un valore di confronto con l'anno precedente: i dati 2026 costituiscono la baseline ufficiale del sistema. I valori rilevati collocano l'organizzazione su livelli elevati in tutte le sei aree, con uno score complessivo del 96,9%.

La survey di clima (giugno 2026) ha registrato una partecipazione totale (7/7) e risultati eccellenti: media 4,69/5 su tredici dimensioni, eNPS +85,7% (fascia «Eccellente», sei promotori su sette, nessun detrattore), 6/6 KPI di clima conformi, con punteggio massimo (5/5) su rispetto, valorizzazione e parità di trattamento.

La survey anonima anti-molestie (29/06–03/07/2026) ha restituito una percezione di sicurezza pari a 9,8/10, ampiamente sopra il target, con zero condotte emerse e zero segnalazioni nel registro del semestre.

L'audit retributivo 2026 ha rilevato un Gender Pay Gap medio dell'8,3%, sotto la soglia del 10% — risultato significativo per una prima misurazione — che scende al 3,4% nella famiglia tecnico-progettuale, configurando una sostanziale parità in un settore storicamente sbilanciato. Le tre anomalie rilevate sono tutte motivate da criteri oggettivi. La rappresentanza femminile è del 71,4% (5 donne su 7), con presenza qualificata nei ruoli tecnici (due ingegnere iscritte all'Ordine).

5. Esiti degli audit e gestione delle NC

5.1 Audit interni eseguiti

Tipo	Data	Auditor	NC Major	NC Minor	OBS / OFI
Annuale	15/07/2026	RPdG con supporto consulenziale esterno (v. NOTA-01)	0	2 (chiusa)	2 osservazioni (OSS-01, OSS-02) + 3 OFI
Follow-up	___/___/___	_____	___	___	___/___
Straordinario	___/___/___	_____	___	___	___/___

5.2 Eventuali audit di terza parte

- ☒ Nessun audit di terza parte nel periodo (l'audit di certificazione Stage 1 è programmato per il 24/07/2026, successivo alla data del presente Riesame)
- ☐ Audit di certificazione iniziale eseguito il ___/___/___ — Esito: _____
- ☐ Audit di sorveglianza eseguito il ___/___/___ — Esito: _____
- ☐ Audit di rinnovo eseguito il ___/___/___ — Esito: _____

5.3 Sintesi delle non conformità

Indicatore	Anno N
NC aperte all'inizio dell'anno	0
NC aperte nell'anno	2
di cui Major	0
di cui Minor	2
NC chiuse nell'anno con AC verificata	2
NC ancora aperte a fine anno	0
NC ripetute (stessa NC nei 24 mesi precedenti)	0
Tempo medio di chiusura (giorni)	~78

5.4 NC più rilevanti del periodo

Codice NC	Classe	Descrizione sintetica	Stato	AC adottata
NC-01/2026	Minor	Ritardo attivazione canale Referente Terzo (verifica indipendenza)	Chiusa	Selezione profilo indipendente; nomina Avv. Fatigato

Codice NC	Classe	Descrizione sintetica	Stato	AC adottata
NC-02/2026	Minor	Disallineamento documentale organo amministrativo (visura)	Chiusa	Ricognizione e allineamento di tutti i documenti
NC- ____ - ____	Major / Minor	_____	Aperta / Chiusa	_____

6. Segnalazioni e gestione delle persone

6.1 Segnalazioni anti-molestie e whistleblowing

Sintesi aggregata e anonimizzata delle segnalazioni ricevute (dettaglio nel Registro segnalazioni — riservato — di SGPG-PRO-05):

Indicatore	Anno N	Anno N-1
Numero totale segnalazioni ricevute	0	n.a.
di cui via canale interno	0	n.a.
di cui via canale terzo	0	n.a.
di cui via altri canali (ANAC, ecc.)	0	n.a.
di cui anonime	0	n.a.
Segnalazioni chiuse con provvedimento	0	n.a.
Segnalazioni archiviate (infondate / non procedibili)	0	n.a.
Segnalazioni ancora in istruttoria a fine anno	0	n.a.
Numero ritorsioni accertate (target zero)	0	n.a.
Tempo medio di gestione (giorni)	n.a.	n.a.

Considerazioni sull'andamento delle segnalazioni (no nominativi):

Nel primo semestre 2026 non è pervenuta alcuna segnalazione attraverso alcuno dei canali previsti (RPdG interna, Referente Terzo esterno, autorità). Il dato, unito alla percezione di sicurezza di 9,8/10 emersa dalla survey anti-molestie, indica un clima relazionale positivo. Il sistema di prevenzione è presidiato su tre livelli e i canali sono stati resi noti a tutto il personale tramite l'informativa anti-molestie e il Codice di Condotta. Costituisce un traguardo qualificante del primo anno la formalizzazione, con atto dell'08/07/2026, dell'incarico di Referente Terzo Fiduciario all'Avv. Maria Antonia Fatigato, avvocatessa giuslavorista esterna e indipendente: la figura garantisce terzietà e indipendenza nella gestione delle segnalazioni. L'individuazione è avvenuta all'esito di una rigorosa verifica di indipendenza, che ha condotto a scartare un primo candidato non pienamente indipendente — circostanza che documenta il rigore con cui il presidio di terzietà è stato costruito.

6.2 Selezioni e assunzioni

Indicatore	Anno N	Anno N-1
Numero selezioni avviate	0	n.a.
Numero candidature ricevute (totale)	0	n.a.
di cui femminili	0 (0%)	n.a.
Numero assunzioni effettuate	0	n.a.
di cui di donne	0 (0%)	n.a.

Indicatore	Anno N	Anno N-1
% selezioni con almeno 2 canali (di cui 1 orientato al genere meno rappresentato)	n.a.	n.a.

6.3 Carriera, formazione, promozioni

Indicatore	Donne	Uomini
Numero persone in organico (a fine anno)	5	2
Numero promozioni nell'anno	0	0
% promosse / in organico (KPI 5.6.2)	0%	0%
Ore di formazione totali	78	52
Ore medie di formazione pro capite	15,6	17,3
% partecipazione formazione obbligatoria parità	100%	100%

Erogazione della formazione: i sette moduli formativi (M01–M07) sono stati erogati da docenza esterna qualificata. Alcuni incontri sono stati tenuti a titolo gratuito da due psicologi che hanno offerto la propria disponibilità su base volontaria; i restanti moduli sono stati erogati da docenza esterna retribuita. La qualità della formazione erogata, nel suo complesso, è documentata dal questionario di gradimento (media 3,76/5, giudizio buono).

6.4 Genitorialità e congedi

Indicatore	Donne	Uomini
Persone in congedo nell'anno	0	0
di cui congedo maternità/paternità obbligatorio	0	0
di cui congedo parentale	0	0
di cui altri congedi (L.104, ecc.)	0	0
Padri eleggibili al congedo paternità	—	0
Padri che hanno fruito (KPI 5.7.4)	—	n.a.
Giorni medi paternità fruiti / 10 obbligatori (KPI 5.7.5)	—	n.a.
% rientri con livello e retribuzione mantenuti	n.a.	n.a.

7. Esiti delle survey di clima e benessere

Survey anonima somministrata nel periodo di riferimento (frequenza minima annuale).

Caratteristiche della survey:

Data somministrazione	Giugno 2026
Modalità (cartaceo / online)	Cartaceo (anonima)
Tasso di risposta	100% (7 rispondenti su 7)

Esiti aggregati per area di indagine (scala 1-10):

Area di indagine	Punt. medio	Anno N-1	Trend
Soddisfazione complessiva ambiente di lavoro	9,4	n.a.	→
Percezione di equità di trattamento	10,0	n.a.	→
Soddisfazione conciliazione vita-lavoro	9,0	n.a.	→
Percezione di sicurezza nell'ambiente di lavoro	9,8	n.a.	→
Qualità delle relazioni con colleghi/colleghe	9,2	n.a.	→
Soddisfazione opportunità di crescita	9,0	n.a.	→
Percezione conoscenza/efficacia del SGPdG	9,4	n.a.	→

Eventuali aree di criticità emerse:

Non sono emerse criticità sistemiche. L'audit interno ha individuato margini di miglioramento circoscritti: la qualità organizzativa della formazione (orari e comunicazione preventiva, area a gradimento più basso, 3,56/5); la conoscenza del canale del Referente Terzo (87,5%), su cui rafforzare la comunicazione (OSS-01); e la segregazione orizzontale residua nella famiglia amministrativa. Si dà inoltre atto dell'osservazione OSS-02: il primo audit interno è stato condotto internamente dalla RPdG con supporto consulenziale esterno, con un limite di indipendenza rispetto alla PRO-06 (§5.2), riconosciuto con trasparenza nella nota SGPG-PRO-06-NOTA-01 e assunto in gestione con impegno a un auditor esterno indipendente per il ciclo 2027.

Eventuali punti di forza emersi:

Il primo anno di implementazione presenta punti di forza rilevanti: un clima eccellente (4,69/5; eNPS +85,7%); un ambiente sicuro (9,8/10; zero segnalazioni); l'equità salariale entro i parametri (GPG 8,3%; 3,4% nella famiglia tecnica); una solida rappresentanza femminile (71,4%, con presenza qualificata nei ruoli tecnici); la nomina della RPdG e la nomina del Referente Terzo Fiduciario indipendente quali presidi di governance; la formazione diffusa a tutto il personale; le schede obiettivi individuali sottoscritte da tutti, con obiettivi di parità distribuiti capillarmente; e un autocontrollo realmente operativo, che ha intercettato e chiuso due non conformità prima dell'audit.

8. Decisioni del Riesame e output

Sulla base degli input raccolti nelle sezioni precedenti, l'Amministratore Unico e il RPdG assumono le seguenti decisioni in merito al SGPdG.

8.1 Valutazione complessiva del SGPdG

Il primo anno di implementazione si chiude con un esito positivo. Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere è stato costruito integralmente nel primo semestre 2026 e risulta adeguato, efficace e conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, pur con le aree di miglioramento già individuate e prese in carico. Cinque dei sette obiettivi del Piano iniziale (OBJ-01...OBJ-05) sono stati raggiunti; i due restanti (OBJ-06, OBJ-07), connessi al progetto industriale, sono pianificati per il 2027. Lo score complessivo dei KPI è pari al 96,9%. Il clima è eccellente (survey media 4,69/5; eNPS +85,7%), la percezione di sicurezza è elevata (9,8/10) con zero segnalazioni, l'equità salariale è entro i parametri (GPG 8,3%) e la rappresentanza femminile è solida (71,4%). L'Amministratore Unico esprime una valutazione positiva del lavoro svolto. Si dà atto che l'audit interno 2026 presenta il limite di indipendenza riconosciuto nell'osservazione OSS-02: tenuto conto di tale limite, e delle aree di miglioramento in corso, il sistema è giudicato sostanzialmente efficace e ritenuto pronto per affrontare la verifica di terza parte (Stage 1).

- ☐ Pienamente efficace — il sistema risponde adeguatamente agli obiettivi e ai requisiti UNI/PdR 125
- ☒ Sostanzialmente efficace, con aree di miglioramento — il sistema funziona ma necessita di rinforzi su aree specifiche
- ☐ Parzialmente efficace — il sistema mostra carenze significative che richiedono interventi strutturali
- ☐ Non efficace — il sistema necessita di una revisione complessiva

Motivazione del giudizio:

Il giudizio positivo si fonda su risultati misurati e non su valutazioni generiche. In pochi mesi è stato costruito da zero un sistema completo, documentato e realmente applicato, con evidenze oggettive in tutte le sei aree: la Politica quale atto fondativo (sette principi, otto ambiti di impegno, pubblicata sul sito); la nomina della RPdG (19/01/2026) quale presidio interno della parità; la nomina del Referente Terzo Fiduciario indipendente (08/07/2026) quale presidio di terzietà sulle segnalazioni; sette moduli formativi erogati a tutto il personale; un clima eccellente e un ambiente sicuro; un'equità salariale entro i parametri; un audit interno con autocontrollo operativo. La coerenza tra gli impegni dichiarati nella Politica e i risultati conseguiti conferma l'efficacia del sistema. L'Amministratore Unico tiene tuttavia conto delle aree di miglioramento individuate e del limite di indipendenza dell'audit interno riconosciuto nell'osservazione OSS-02: per questo il giudizio complessivo è di sistema «sostanzialmente efficace, con aree di miglioramento», e su queste basi il sistema è ritenuto pronto ad affrontare la verifica di terza parte (Stage 1).

8.2 Decisioni sulle modifiche al sistema

Modifiche da apportare ai documenti del SGPdG:

Documento	Modifica prevista	Responsabile	Scadenza
SGPG-PRO-08 (Comunicazione)	Eventuale integrazione delle azioni di comunicazione sul canale del Referente Terzo (OBJ-08), da valutare senza modifica strutturale della procedura	RPdG	Ciclo 2027
SGPG-PRO-09 (Formazione)	Miglioramento organizzativo dell'erogazione formativa - orari e comunicazione preventiva (OBJ-09); nessuna modifica ai contenuti né all'impianto della procedura	RPdG	Ciclo 2027
_____	_____	_____	___/___/___

Modifiche organizzative o di governance:

Nel primo anno la governance del SGPdG si è strutturata attraverso due atti qualificanti: la nomina della Referente per la Parità di Genere (Paola Aprile), comunicata al personale il 19/01/2026, quale presidio interno del sistema; e la nomina del Referente Terzo Fiduciario (Avv. Maria Antonia Fatigato), con atto dell'08/07/2026, quale figura esterna e indipendente per la gestione delle segnalazioni anti-molestie. Il Comitato Guida (Amministratore Unico e RPdG) è stato costituito con l'atto SGPG-VER-02. Non si rendono necessarie ulteriori modifiche organizzative in questa sede: l'assetto di governance è giudicato adeguato alla dimensione dell'organizzazione.

8.3 Obiettivi strategici per l'anno N+1

Gli obiettivi di miglioramento per l'anno successivo non sono definiti in astratto, ma discendono direttamente dagli elementi in ingresso del Riesame: le opportunità di miglioramento e le osservazioni emerse dall'audit, gli esiti delle survey e del gradimento della formazione, le risultanze dell'audit retributivo. Il Comitato ha privilegiato, nell'ordine: ciò che nasce da un dato misurato e migliorabile (qualità organizzativa della formazione, conoscenza del canale del Referente Terzo); il consolidamento della rappresentanza femminile nei ruoli tecnici, coerente con la vocazione ingegneristica della Società; il presidio preventivo dei rischi di divario; e la garanzia dell'indipendenza dell'audit interno. Gli obiettivi si integrano nel Piano Strategico e si calano sul singolo attraverso le schede obiettivi individuali (SGPG-PRO-02-MOD-A) e i Piani di Sviluppo Individuale (SGPG-PRO-02-MOD-C), chiudendo il ciclo PDCA. L'approccio non si limita a correggere le debolezze, ma mira a consolidare e valorizzare i punti di forza già conseguiti.

Definizione degli obiettivi strategici per il Piano dell'anno successivo. Costituiscono input per la redazione del nuovo SGPG-PSG-01 (Piano Strategico anno N+1).

Codice	Obiettivo (SMART)	Area UNI/PdR	KPI di riferimento	Target
OBJ-08	Rafforzare la conoscenza del canale del Referente Terzo (comunicazione interna)	Area 6	Conoscenza canale terzo	≥ 95% (entro 31/03/2027)
OBJ-09	Migliorare l'organizzazione della formazione (orari e comunicazione preventiva)	Area 1	Gradimento area organizzativa	≥ 4/5 (ciclo 2027)
OBJ-10	Attivare almeno un Piano di Sviluppo Individuale per risorsa femminile tecnica	Area 3	N. PSI attivati	≥ 1 (entro 31/12/2027)
OBJ-11	Presidiare equilibrio di genere nelle selezioni e monitorare posizioni retributive	Area 5	Criterio genere applicato + monitoraggio	Sì (ciclo 2027)
OBJ-12	Garantire l'indipendenza dell'audit interno (auditor esterno qualificato)	Sistema	Audit condotto da auditor esterno	Sì (ciclo 2027)

8.4 Risorse approvate per l'anno N+1

Budget annuale SGPdG anno N+1	Definito in sede di budget 2027: formazione (docenti esterni), survey, mantenimento sistema, azioni di miglioramento, comunicazione
Tempo dedicato RPdG (ore/anno)	Attività ordinaria della RPdG a valere sul monte-ore aziendale
Tempo dedicato Amministratore Unico (ore/anno)	Supervisione e approvazione nell'ambito del ruolo di Amministratore Unico
Eventuali consulenze esterne previste	Referente Terzo Fiduciario (incarico gratuito, compenso solo per caso reale secondo tabelle Ordine) e auditor esterno qualificato per l'audit interno 2027

8.5 Eventuali OFI da inserire nel Piano N+1

Opportunità di miglioramento (OFI) emerse e ritenute prioritarie:

- ☒ OFI-1 — Migliorare la qualità organizzativa della formazione (orari e comunicazione preventiva) → confluita in OBJ-09 (§8.3)
- ☒ OFI-2 — Attivare percorsi di sviluppo per le risorse femminili in ruoli tecnici → confluita in OBJ-10 (§8.3)
- ☒ OFI-3 — Presidiare la segregazione orizzontale e monitorare le posizioni retributive prioritarie → confluita in OBJ-11 (§8.3)

- ☒ OFI-4 — Rafforzare la conoscenza del canale del Referente Terzo Fiduciario (da OSS-01) → confluire in OBJ-08 (§8.3)
- ☒ OFI-5 — Garantire l'indipendenza dell'audit interno tramite auditor esterno qualificato (da OSS-02) → confluire in OBJ-12 (§8.3)

8.6 Decisioni sulla certificazione di terza parte

Posizione dell'Amministratore Unico rispetto a una eventuale certificazione UNI/PdR 125:

- ☐ Non perseguire la certificazione nell'anno N+1 (continuare il consolidamento interno)
- ☐ Avviare audit di pre-certificazione interno nell'anno N+1
- ☒ Richiedere certificazione di terza parte nell'anno N+1
- ☐ Mantenere la certificazione esistente (audit di sorveglianza/rinnovo)

Motivazione e tempistiche:

Essendo il primo anno di implementazione, la Direzione ritiene sufficiente il Riesame annuale ordinario, senza necessità di un Riesame intermedio dedicato, stante il monitoraggio continuo tramite il Cruscotto KPI. Il prossimo Riesame annuale è previsto per gennaio-febbraio 2027, con l'esame degli esiti dello Stage 1 e l'avanzamento degli obiettivi di miglioramento definiti.

9. Chiusura del Riesame

9.1 Sintesi delle azioni in capo all'Amministratore Unico

Azione	Responsabile	Scadenza
Assicurare risorse per formazione e audit esterno 2027	Amm. Unico	31/12/2027
Incaricare auditor esterno indipendente per l'audit 2027	Amm. Unico + RPdG	Ciclo 2027
_____	_____	___/___/___

9.2 Sintesi delle azioni in capo al RPdG

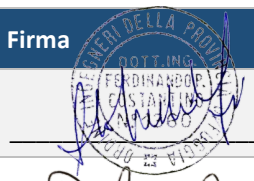
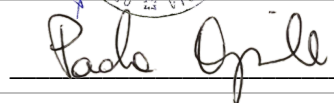
Azione	Scadenza
Redazione del nuovo Piano Strategico (SGPG-PSG-01) anno N+1	Entro 31/01/2027
Aggiornamento del Cruscotto KPI con i target N+1	Entro 31/01/2027
Comunicazione al personale degli esiti del Riesame (sintesi anonima)	Entro 31/07/2026
Eventuali revisioni dei documenti SGPdG	___/___/___
_____	___/___/___

9.3 Prossimo Riesame programmato

Data prevista Riesame intermedio (mid-term)	(non previsto — sistema al primo anno consolidato)
Data prevista Riesame annuale anno N+1	Gennaio-Febbraio 2027

9.4 Approvazione formale del Riesame

Il presente verbale è approvato dall'Amministratore Unico e dal Referente per la Parità di Genere a chiusura della riunione di Riesame. Le decisioni assunte costituiscono input vincolante per il SGPdG.

Ruolo	Nome e Cognome	Data	Firma
Amministratore Unico	Ing. Ferdinando Costantino	16/07/2026	
Referente per la Parità di Genere	Paola Aprile	16/07/2026	

Il presente Riesame è archiviato nel fascicolo del SGPdG e conservato per almeno 5 anni, in coerenza con il punto 6.4.4 della UNI/PdR 125:2022. Una sintesi anonima è comunicata al personale come previsto dal Manuale del SGPdG.