

Comunicazione al personale sulle politiche retributive

Oggetto: Politiche retributive aziendali — Anno 2026

Care colleghe, cari colleghi,

in coerenza con il nostro Sistema di Gestione per la Parità di Genere e con la Politica per la Parità di Genere (SGPG-POL-01), riteniamo importante comunicarvi annualmente i criteri con cui sono determinate e revisionate le retribuzioni in [DENOMINAZIONE SOCIETÀ].

Principi applicati: le retribuzioni sono determinate sulla base di criteri oggettivi (livello CCNL, mansione, anzianità, certificazioni, performance) e applicate senza distinzione di genere. La nostra politica è quella della trasparenza dei criteri e della verifica periodica dell'equità retributiva.

Componenti del total reward: il valore complessivo del rapporto di lavoro include parte fissa (stipendio CCNL + eventuali superminimi), variabile (eventuali bonus/MBO), benefit (es. buoni pasto, dotazioni informatiche) e welfare aziendale [specificare se presente].

Audit retributivo annuale: ogni anno il Referente per la Parità di Genere, con il supporto del consulente del lavoro, esegue un audit retributivo che verifica l'equità tra i generi a parità di mansione. Per l'anno 20__ il KPI 5.6.1 (gender pay gap) è risultato pari a 8.3 %, sotto la soglia del 10% della UNI/PdR 125:2022.

Per chiarimenti o approfondimenti: ciascuno di voi può richiedere all'Alta Direzione il dettaglio dei criteri applicati al proprio rapporto di lavoro e il range retributivo previsto dal mansionario per il proprio ruolo. Per segnalazioni riservate è disponibile il canale anti-molestie e whistleblowing (SGPG-PRO-05).

Grazie per il vostro impegno quotidiano. L'Alta Direzione

