

Rapporto di audit interno

Ciclo 2026 — Sistema di Gestione per la Parità di Genere — UNI/PdR 125:2022

Codice modulo	SGPG-PRO-06-MOD-D
Revisione	Rev.00
Audit	Audit interno ciclo 2026 (programma SGPG-PRO-06-MOD-A)
Perimetro	Intero SGpDg — 6 aree UNI/PdR 125; 7 dipendenti + Amministratore Unico
Esito complessivo	SISTEMA CONFORME — 2 non conformità minori (chiusure) + 2 osservazioni + 3 opportunità di miglioramento; 0 NC maggiori
Documenti di supporto	Checklist SGPG-PRO-06-MOD-B; Registro NC/AC SGPG-PRO-06-MOD-F; moduli NC SGPG-PRO-06-MOD-E; Cruscotto SGPG-MOD-02

1. Esito complessivo

L'audit interno del ciclo 2026 ha verificato l'applicazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere di B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. rispetto ai requisiti della UNI/PdR 125:2022. L'esito è positivo: il sistema risulta implementato, documentato e applicato in tutte le sei aree della prassi. Non sono state rilevate non conformità maggiori. L'audit ha preso atto di due non conformità minori, entrambe rilevate in autocontrollo e già risolte prima dell'audit, di cui è stata verificata la chiusura; di due osservazioni in monitoraggio (OSS-01, OSS-02); e di tre opportunità di miglioramento (OFI). Tutte le risultanze sono tracciate nel Registro NC/AC (SGPG-PRO-06-MOD-F) e trasmesse al Riesame della Direzione.

2. Sintesi per area

Area	Sintesi delle evidenze	Rilievi	Esito
1 — Cultura e strategia	Politica, Manuale e PSG pubblicati; 7 moduli formativi erogati	1 OFI (OFI-1)	Conforme
2 — Governance	Comitato Guida costituito; RPdG nominata; budget assegnato	0	Conforme
3 — Processi HR	Selezione implementata; schede obiettivo compilate	1 OFI (OFI-2)	Conforme
4 — Crescita e inclusione	71,4% donne; presenza femminile tecnica; KPI monitorati	OFI-3 (trasv. 4-5)	Conforme
5 — Equità salariale	Audit retributivo: GPG 8,3% conforme; 3 anomalie motivate	OFI-3 (trasv. 4-5)	Conforme
6 — Genitorialità e WLB	SW e disconnessione; anti-child penalty; anti-molestie 9,8/10	0	Conforme

Nota: le opportunità di miglioramento rilevate sono complessivamente 3 (OFI-1, OFI-2, OFI-3); OFI-3 è trasversale alle aree 4 e 5, in quanto riguarda sia la segregazione orizzontale (crescita/inclusione) sia il monitoraggio retributivo (equità salariale).

3. Evidenze di attuazione riscontrate

L'audit ha riscontrato evidenze oggettive di attuazione, tra cui: la pubblicazione sul sito di Politica (26/01/2026), Manuale e Piano Strategico; la nomina e comunicazione della RPdG (19/01/2026); il verbale di avvio del sistema (19/01/2026); la diffusione dell'informativa anti-molestie e del codice di condotta; la comunicazione delle politiche retributive (18/02/2026); l'erogazione di 7 moduli formativi (M01-M07, febbraio-giugno 2026); la conduzione della survey di clima (giugno) e della survey anti-

molestie (29/06-03/07/2026); la nomina del Referente Terzo Fiduciario (08/07/2026) e la relativa comunicazione al personale (09/07/2026).

4. Risultati delle rilevazioni

- Survey di clima (giugno 2026): partecipazione 7/7; esiti positivi su tutti i cluster.
- Survey anti-molestie (29/06-03/07/2026): 8 questionari raccolti; percezione di sicurezza 9,8/10 (KPI M6, target $\geq 8/10$: conforme); nessuna condotta emersa; 0 segnalazioni nel registro H1.
- Gradimento formazione (M01-M07): media 3,76/5 (buono); tasso di risposta 8/8; area organizzativa più debole (3,56).
- Audit retributivo 2026: GPG medio 8,3% (conforme); nessuna non conformità di parità.

5. Non conformità e osservazioni

L'audit ha verificato le seguenti risultanze, tutte gestite secondo la SGPG-PRO-06 e registrate nel modulo SGPG-PRO-06-MOD-F. Non sono state rilevate non conformità maggiori.

- NC-01 (minore, CHIUSA) — Rilevata il 21/04/2026 in autocontrollo. Canale del Referente Terzo non operativo all'avvio del sistema: il primo professionista individuato è risultato privo del requisito di indipendenza, avendo intrattenuto rapporti di consulenza pregressi con la Società. Il presidio di terzietà ha funzionato in via preventiva, impedendo il conferimento. Azione correttiva: selezione di un profilo indipendente e nomina dell'Avv. Fatigato (08/07/2026), con dichiarazione di insussistenza conflitto. NC chiusa; residua la sola compilazione dei campi anagrafici nei documenti RTF.
- NC-02 (minore, CHIUSA) — Rilevata il 05/05/2026 in autocontrollo, a seguito dell'acquisizione della visura camerale. Disallineamento documentale sull'organo amministrativo: alcuni documenti, nella prima stesura, riportavano un Consiglio di Amministrazione, mentre la visura camerale attesta un Amministratore Unico. Azione correttiva: ricognizione e revisione sistematica di tutti i documenti e aggiornamento coerente dei KPI di governance. NC chiusa; allineamento completato e verificato.
- OSS-01 (osservazione, in monitoraggio) — La conoscenza del canale terzo esterno risulta all'87,5% (survey anti-molestie), a fronte di una conoscenza media degli strumenti di tutela del 96,9%. Trasmessa al Riesame quale azione di rafforzamento della comunicazione interna sul canale del Referente Terzo.
- OSS-02 (osservazione, in monitoraggio) — Il presente audit è stato condotto internamente dalla RPdG con supporto consulenziale esterno: ne deriva un limite di indipendenza rispetto alla PRO-06 (§5.2), riconosciuto con trasparenza nella nota SGPG-PRO-06-NOTA-01 e gestito con impegno a un auditor esterno indipendente per il ciclo 2027.

Entrambe le non conformità sono state rilevate in autocontrollo (rispettivamente il 21/04/2026 e il 05/05/2026) e risolte anteriormente all'audit interno, che ne ha verificato l'effettiva chiusura. La sequenza — rilevazione in autocontrollo, registrazione nel MOD-F, azione correttiva, chiusura e successiva verifica in audit — dimostra il pieno funzionamento del ciclo di autocontrollo del sistema, in coerenza con i punti 6.4.5 e 6.4.6 della prassi.

6. Opportunità di miglioramento (OFI)

L'audit non ha rilevato non conformità. Ha individuato le seguenti opportunità di miglioramento, che il Riesame della Direzione valuterà per definire azioni SMART:

- OFI-1 (Area 1 / formazione): la qualità organizzativa della formazione è l'area con gradimento più basso (3,56/5), in particolare gli orari (3,12) e la comunicazione preventiva (3,38). Opportunità di migliorare la pianificazione e la comunicazione dei calendari formativi.

- OFI-2 (Area 3 / carriera): attivare almeno un percorso di sviluppo individuale (PSI) per risorse femminili in ruoli tecnici, a sostegno della progressione senza divari.
- OFI-3 (Aree 4-5 / segregazione orizzontale e monitoraggio retributivo): presidiare la segregazione orizzontale nella famiglia amministrativa (3F+0M) in occasione delle future selezioni, e monitorare le posizioni retributive prioritarie (P7, P9) nel ciclo 2027.

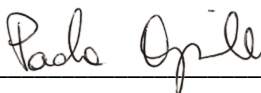
7. Conclusioni

Il Sistema di Gestione per la Parità di Genere di B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. è giudicato conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 e pronto ad affrontare la verifica di terza parte (Stage 1); la valutazione complessiva di efficacia è formalizzata nel Riesame della Direzione (SGPG-MOD-01), che tiene conto del limite di indipendenza (OSS-02) e delle aree di miglioramento. Non sono state rilevate non conformità maggiori. Le due non conformità minori riscontrate sono state risolte in autocontrollo prima dell'audit, a dimostrazione di un sistema di verifica interno realmente operativo. Le due osservazioni e le tre opportunità di miglioramento sono trasmesse al Riesame della Direzione del 16/07/2026, che le ha successivamente ricondotte a cinque obiettivi di miglioramento SMART (OBJ-08...OBJ-12) ai sensi del punto 6.4.8 della prassi.

Data audit: 15 luglio 2026

Audit condotto dalla RPdG (Paola Aprile), con supporto metodologico di un consulente esterno del sistema.

La RPdG — conduzione audit (Paola Aprile)



Per presa d'atto — L'Amministratore Unico (Ing. Ferdinando Costantino)

