

Piano Strategico per la Parità di Genere

Documento operativo annuale del SGPdG — Conforme a UNI/PdR 125:2022 punto 6.2 — Fascia Micro

Codice documento	SGPG-PSG-01_Rev02
Revisione	02
Data emissione	17/07/2026
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	15/01/2026	Prima emissione	RPdG	Amministratore Unico
01	08/07/2026	Aggiornamento baseline (dati anagrafici e retributivi post Audit retributivo annuale 2026 del 15/05/2026), integrazione degli obiettivi di parità connessi al progetto industriale (assunzioni tecniche e ricerca STEM) e formalizzazione del Referente Terzo Fiduciario a seguito della nomina dell'Avv. Maria Antonia Fatigato, giuslavorista, del 08/07/2026	RPdG	Amministratore Unico
02	17/07/2026	Recepimento degli esiti del Riesame della Direzione del 16/07/2026: integrazione dei cinque obiettivi di miglioramento OBJ-08...OBJ-12	RPdG	Amministratore Unico

1. Premessa e finalità

Il presente Piano Strategico declina in obiettivi misurabili e azioni concrete i principi enunciati nella Politica per la Parità di Genere (SGPG-POL-01). È predisposto dal Referente per la Parità di Genere (RPdG), approvato dall'Amministratore Unico, ed è lo strumento attraverso cui B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. persegue il continuo miglioramento del proprio Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPdG).

Il Piano copre un orizzonte di 12 mesi, con verifica intermedia a 6 mesi e riesame complessivo a fine periodo. Per ogni obiettivo sono definiti: indicatore di misura (KPI), valore di partenza (baseline), valore di arrivo (target), responsabile, tempistica, risorse e rischi associati. Tutti gli obiettivi sono SMART — Specifici, Misurabili, Raggiungibili, Realistici, Temporalmente definiti.

In coerenza con il principio di proporzionalità della UNI/PdR 125:2022, il Piano è calibrato sulla dimensione di B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. (organizzazione di fascia 1 — Micro) e privilegia gli indicatori obbligatori per la fascia, con apertura volontaria ad alcuni indicatori consigliati come leve di crescita.

Nota alla Revisione 02. La presente revisione recepisce gli esiti del Riesame della Direzione del 16/07/2026 e integra nel Piano i cinque obiettivi di miglioramento OBJ-08...OBJ-12, definiti a partire dalle opportunità di miglioramento e dalle osservazioni emerse dall'audit interno del 15/07/2026, ai sensi del punto 6.4.8 della prassi. Restano acquisiti i contenuti della Revisione 01 del

08/07/2026, che aveva aggiornato la baseline del Piano con i dati anagrafici e retributivi reali del primo semestre 2026, integrato tra gli obiettivi strategici le azioni di parità connesse alla crescita occupazionale e di ricerca del progetto industriale (impianto CSP/TES per la trasformazione della plastica in idrogeno e grafene) e recepito la formalizzazione del Referente Terzo Fiduciario a seguito della nomina dell'Avv. Maria Antonia Fatigato. La prima emissione del 15/01/2026 (Rev. 00) resta agli atti come documento fondativo.

2. Riferimenti documentali

Il presente Piano si inquadra nel sistema documentale del SGPdG come segue:

Codice	Documento	Relazione con il Piano
SGPG-MAN-01	Manuale del SGPdG	Documento di vertice; il Piano ne attua la sezione 7
SGPG-POL-01	Politica per la Parità di Genere	Il Piano traduce in azioni i 7 principi della Politica
SGPG-MANS-01	Mansionario aziendale e Organigramma	Definisce ruoli e responsabilità; baseline per analisi di genere
SGPG-PRO-01	Procedura Selezione e Inserimento	Attuazione azioni Area HR / assunzioni STEM
SGPG-PRO-02	Procedura Carriera e Sviluppo	Attuazione azioni Area Crescita / PSI
SGPG-PRO-03	Procedura Equità Salariale	Attuazione azioni Area Retributiva / audit GPG
SGPG-PRO-04	Procedura Genitorialità e WLB	Attuazione azioni Area WLB
SGPG-PRO-05	Procedura Anti-molestie e Whistleblowing	Strumento trasversale per Cultura e HR
SGPG-PRO-06	Procedura Audit Interni e Non Conformità	Strumento di verifica del Piano
SGPG-PRO-07	Procedura Gestione dei Documenti e dei Dati	Governo documentale e registrazioni del Piano
SGPG-PRO-08	Procedura Gestione della Comunicazione	Attuazione azioni di comunicazione interna/esterna e linguaggio inclusivo
SGPG-PRO-09	Procedura Gestione della Formazione e delle Competenze	Attuazione azioni di formazione, incl. formazione STEM
SGPG-MOD-01	Modello Riesame della Direzione	Strumento di valutazione finale del Piano
SGPG-MOD-02	Cruscotto KPI	Strumento di monitoraggio dei KPI del Piano

3. Metodologia: dal rischio all'azione

Il Piano è costruito secondo una logica strutturata in cinque passaggi sequenziali, che garantiscono la tracciabilità tra l'analisi del contesto e ogni singola azione operativa: (1) analisi della situazione attuale (baseline); (2) identificazione dei rischi e delle opportunità per ciascuna delle sei aree UNI/PdR 125; (3) definizione degli obiettivi SMART collegati a KPI; (4) pianificazione delle azioni con responsabile, tempistica e risorse; (5) monitoraggio e revisione, con verifica intermedia a 6 mesi e riesame finale a 12 mesi. La logica è circolare (ciclo PDCA): i risultati del monitoraggio alimentano la baseline del Piano dell'anno successivo.

4. Analisi della situazione attuale (baseline)

La presente sezione fotografa la situazione di B.R.I.D.G.E. ENGINEERING S.R.L. I dati anagrafici e occupazionali sono aggiornati al primo semestre 2026; i dati retributivi derivano dall'Audit retributivo annuale 2026 del 15/05/2026.

4.1 Dati anagrafici e occupazionali

Numero totale addetti	7 dipendenti (Donne 5 — 71,4%, Uomini 2 — 28,6%); organo amministrativo: Amministratore Unico (non computato)
Soci/Amministratori	3 (di cui Donne 2, Uomini 1 — Amministratore Unico)
Dipendenti subordinati	7 (di cui Donne 5 — 71,4%, Uomini 2 — 28,6%)
Distribuzione livelli (dipendenti)	B1: 1 (F) B3: 3 (1M, 2F) C: 3 (2F, 1M)
Part-time	3 dipendenti al 62,5% (1M, 2F)
Full-time	4 dipendenti (3F, 1M)
Smart working / lavoro agile attivo	Sì — 2/2 accordi formalizzati il 29/05/2026 con le 2 persone effettivamente in smart working (F, 3gg/sett)
Iscrizioni Albo	2 ingegnere donne (Ordine Ingegneri Foggia) + 1 perito (M)
CCNL applicato	Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi (CNEL H02H) fino al 31/05/2026; Metalmeccanico Industria (CNEL C053) dal 01/06/2026

4.2 Calcolo iniziale dei KPI obbligatori per fascia 1

I KPI seguenti costituiscono la baseline ufficiale del SGPdG. La rilevazione periodica è tracciata nel Cru-scotto KPI (SGPG-MOD-02).

Area	KPI	Baseline	Note
Cultura e Strategia	Piano Strategico formalizzato (5.2.1)	Sì	Il presente Piano risponde al requisito
Governance	Presidio parità — RPdG nominato (5.3.1)	Sì	RPdG nominata 15/01/2026
Processi HR	Processi HR neutri (5.4.1)	Sì	PRO-01 e PRO-02 in vigore
Processi HR	Referenti e prassi anti-molestie (5.4.6)	Sì	PRO-05 + canale segnalazione attivo (Referente Terzo Fiduciario: Avv. M. A. Fatigato)
Crescita e Inclusione	% donne sul totale organico (5.5.1)	71,4%	5 donne su 7 dipendenti
Equità Salariale	Differenza retributiva a parità mansione (5.6.1)	8,3%	GPG medio FTE — entro soglia 10% (Audit retributivo annuale 2026)
Genitorialità e WLB	Policy oltre CCNL su mat./pat. e WLB (5.7.2)	Sì	Policy + 2/2 accordi SW 29/05/2026 (persone effettivamente in SW)
Genitorialità e WLB	Policy mantenimento benefit congedi (5.7.3)	Sì	Policy di disconnessione (SGPG-PRO-04-MOD-F)

4.3 Punti di forza

- Parità sostanziale nella famiglia tecnico-progettuale: GPG 3,6% con composizione 2F + 2M, risultato significativo in un settore storicamente sbilanciato sul maschile.
- Forte rappresentanza femminile nell'organico dei dipendenti (71,4%).
- Cultura aziendale collaborativa, con zero segnalazioni di molestia nel primo semestre e adesione totale alla formazione.
- Smart working strutturato e accordi formalizzati per tutti i dipendenti.

4.4 Aree di miglioramento prioritarie

- Segregazione orizzontale residua nella famiglia amministrativa (3F + 0M): da monitorare in occasione di future selezioni (OFI).
- Bacino di candidature a forte sbilanciamento maschile per i ruoli tecnici e di ricerca STEM previsti dal progetto industriale.
- Posizioni retributive da monitorare in via prioritaria (P7 — valorizzazione competenze; P9 — curva esperienziale junior), come da Audit retributivo annuale 2026.
- Punteggio dell'area Genitorialità/WLB più contenuto rispetto alle altre: area di consolidamento.

5. Obiettivi strategici 12 mesi

Il Piano persegue gli obiettivi strategici prioritari di seguito elencati. Ai cinque obiettivi fondativi del primo anno (OBJ-01...OBJ-05) si aggiungono, con la presente revisione, due obiettivi connessi alla crescita del progetto industriale (OBJ-06 e OBJ-07).

OBJ-01 — Costruire le fondamenta del SGPDG [Area: Cultura, Governance, HR]

Descrizione	Formalizzare tutti i documenti del SGPDG, nominare la RPdG, attivare il canale anti-molestie (interno e Referente Terzo Fiduciario esterno) e diffondere il sistema a tutto il personale.
Indicatore (KPI)	N. documenti approvati e in vigore; nomina RPdG; canale attivo
Target a 12 mesi	Sistema completo • RPdG nominata • Canale attivo
Stato	✓ Raggiunto

OBJ-02 — Monitoraggio strutturato dei KPI [Area: Trasversale]

Descrizione	Predisporre il Cruscotto KPI, eseguire la baseline su tutti gli indicatori applicabili e attivare il primo ciclo di monitoraggio.
Indicatore (KPI)	N. KPI con baseline calcolata e tracciata (8/8 obbligatori)
Target a 12 mesi	8/8 KPI obbligatori con baseline • prima rilevazione H1
Stato	✓ Raggiunto

OBJ-03 — Diffondere la cultura della parità [Area: Cultura e Strategia]

Descrizione	Formare tutto il personale su parità, stereotipi e bias inconsci; adottare linguaggio inclusivo nella comunicazione.
Indicatore (KPI)	% personale formato (100%); adozione linguaggio neutro
Target a 12 mesi	100% personale formato • linea guida linguaggio adottata
Stato	✓ Raggiunto

OBJ-04 — Verificare e correggere il pay gap interno [Area: Equità Salariale]

Descrizione	Eseguire l'audit retributivo annuale entro maggio, mantenere il GPG entro il 10%; in caso di scostamento, definire un piano di rientro.
Indicatore (KPI)	Differenza retributiva a parità di mansione (KPI 5.6.1)
Target a 12 mesi	GPG medio < 10% • anomalie motivate
Stato	✓ Raggiunto (GPG 8,3%)

OBJ-05 — Structurare conciliazione e genitorialità [Area: Genitorialità e WLB]

Descrizione	Formalizzare per iscritto le politiche su smart working, flessibilità e gestione dei congedi, con mantenimento dei benefit.
Indicatore (KPI)	Esistenza policy formalizzata (KPI 5.7.2 e 5.7.3)
Target a 12 mesi	Procedura PRO-04 approvata • policy WLB attiva
Stato	✓ Raggiunto

OBJ-06 — Promuovere la parità nelle assunzioni tecniche e di ricerca del progetto industriale [Area: Crescita e Inclusione - Processi HR]

Descrizione	In occasione della crescita occupazionale prevista dal progetto industriale (impianto CSP/TES e linea idrogeno-grafene, realizzazione 2025-2027), assicurare una presenza femminile non inferiore al 33% nelle assunzioni in ruoli tecnici/ingegneristici e nelle borse R&S, mediante selezione gender-neutral (annuncio con linguaggio neutro e griglia di valutazione strutturata, rif. PRO-01). Obiettivo condizionato all'effettiva attivazione del progetto e del relativo finanziamento (PNRR/PIA Regione Puglia).
Indicatore (KPI)	% donne su assunzioni tecniche e borse R&S (target ≥ 33%); % procedure di selezione gender-neutral (target 100%)
Target a 12 mesi	≥ 33% presenza femminile • 100% selezioni gender-neutral
Stato	Pianificato (entro fine progetto 2027)

OBJ-07 — Sostenere la crescita delle competenze STEM femminili [Area: Crescita e Inclusione]

Descrizione	Favorire l'accesso femminile alla formazione tecnico-specialistica (STEM) connessa al progetto industriale e attivare almeno un percorso di sviluppo individuale (PSI, Allegato C della PRO-02) per risorse femminili in ruoli tecnici, a sostegno della progressione di carriera senza divari. Valutare partnership con Atenei locali (Politecnico di Bari, Università di Foggia) per attrarre laureate STEM.
Indicatore (KPI)	% donne tra i partecipanti alla formazione STEM (target ≥ 70%); N. PSI attivi per risorse F (target ≥ 1/anno)
Target a 12 mesi	≥ 70% partecipazione femminile STEM • ≥ 1 PSI/anno per risorse F
Stato	Pianificato (H2 2026 — 2027)

Obiettivi di miglioramento definiti dal Riesame della Direzione (2027)

Il Riesame della Direzione del 16/07/2026 ha definito, a partire dalle opportunità di miglioramento e dalle osservazioni emerse dall'audit interno, cinque ulteriori obiettivi SMART per il ciclo 2027, che integrano il presente Piano ai sensi del punto 6.4.8 della prassi.

OBJ-08 — Rafforzare la conoscenza del canale del Referente Terzo Fiduciario [Area: Genitorialità/WLB e prevenzione molestie]

Origine: osservazione OSS-01 (OFI-4). Indicatore: % di personale che conosce il canale terzo. Target: ≥ 95% entro il 31/03/2027. Responsabile: RPdG. Stato: pianificato.

OBJ-09 — Migliorare la qualità organizzativa della formazione [Area: Cultura e Strategia]

Origine: OFI-1 (audit interno). Indicatore: gradimento dell'area organizzativa della formazione. Target: $\geq 4/5$ nel ciclo 2027. Responsabile: RPdG. Stato: pianificato.

OBJ-10 — Attivare un Piano di Sviluppo Individuale per risorsa femminile tecnica [Area: Processi HR]

Origine: OFI-2 (audit interno). Indicatore: n. PSI attivati per risorse femminili in ruoli tecnici. Target: ≥ 1 entro il 31/12/2027. Responsabile: Amministratore Unico. Stato: pianificato.

OBJ-11 — Presidiare la segregazione orizzontale e monitorare le posizioni retributive [Aree: Crescita/inclusione ed Equità salariale]

Origine: OFI-3 (audit interno). Indicatore: applicazione del criterio di equilibrio di genere nelle selezioni ($\geq 33\%$ assunzioni tecniche femminili) e monitoraggio delle posizioni prioritarie. Target: criterio applicato e monitoraggio condotto nel ciclo 2027. Responsabile: RPdG. Stato: pianificato.

OBJ-12 — Garantire l'indipendenza dell'audit interno [Area: Sistema di gestione]

Origine: osservazione OSS-02 (OFI-5), nota SGPG-PRO-06-NOTA-01. Indicatore: audit interno condotto da auditor esterno qualificato e indipendente. Target: audit 2027 affidato a auditor esterno. Responsabile: Amministratore Unico + RPdG. Stato: pianificato.

6. Piano d'azione per area (UNI/PdR 125)

Gli obiettivi strategici si declinano in azioni operative organizzate per le sei aree della prassi. Di seguito le azioni connesse agli obiettivi della presente revisione, integrative rispetto a quelle già in essere.

6.3 Area Processi HR — azioni connesse al progetto industriale

#	Azione	Resp.	Scadenza	Obj
A20	Definire profili e job description gender-neutral per i ruoli tecnici e R&S del progetto	RPdG	H2 2026	OBJ-06
A21	Applicare griglia di valutazione strutturata in tutte le selezioni del progetto	RPdG	In itinere	OBJ-06
A22	Monitorare la % di donne nelle assunzioni tecniche e nelle borse R&S	RPdG + AD	Entro 2027	OBJ-06

6.4 Area Crescita e Inclusione — azioni connesse al progetto industriale

#	Azione	Resp.	Scadenza	Obj
A23	Monitorare l'accesso femminile alla formazione STEM specialistica	RPdG	31/12/2026	OBJ-07
A24	Attivare almeno un PSI (Allegato C PRO-02) per risorse femminili in ruoli tecnici	AD	31/12/2026	OBJ-07
A25	Avviare negoziati di partnership con Atenei locali per attrarre laureate STEM	AD + RPdG	H2 2026 — 2027	OBJ-07

7. Cronoprogramma 12 mesi

Le azioni della presente revisione si collocano nel secondo semestre 2026 e nel ciclo 2027, in coerenza con il calendario del progetto industriale (realizzazione 2025-2027). Le azioni saranno confermate e dettagliate in sede di primo Riesame della Direzione, programmato per il mese di luglio 2026.

Azione	H2 2026	2027	Condizione
Job description gender-neutral (A20)	•		—
Selezioni gender-neutral (A21)	•	•	All'avvio assunzioni
Monitoraggio % donne assunzioni (A22)		•	All'avvio progetto
Monitoraggio formazione STEM (A23)	•	•	—
Attivazione PSI risorse F (A24)	•	•	—
Partnership Atenei (A25)	• avvio	• formalizz.	Esito negoziati

8. Risorse e budget

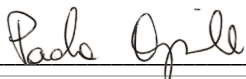
Per le azioni connesse al consolidamento e al progetto industriale, si prevede la definizione di un budget aggiuntivo per il 2027 articolato in: survey clima aziendale; avvio partnership con Atenei locali; eventuale percorso formativo di riallineamento qualifica; eventuali adeguamenti retributivi delle posizioni in monitoraggio prioritario. Il budget sarà deliberato dall'Amministratore Unico in sede di primo Riesame della Direzione (programmato a luglio 2026) e definito puntualmente nel budget aziendale 2027.

9. Monitoraggio e revisione

Il Piano è monitorato attraverso il Cruscotto KPI (SGPG-MOD-02) e riesaminato dalla Direzione (SGPG-MAN-01 sez. 9.3): il primo Riesame della Direzione è programmato per il mese di luglio 2026. Gli scostamenti rispetto agli obiettivi attivano azioni correttive o l'aggiornamento del Piano. Gli obiettivi connessi al progetto industriale (OBJ-06, OBJ-07) sono monitorati in funzione dell'effettivo avvio del progetto e del relativo finanziamento.

10. Approvazione e firma

Il presente Piano Strategico, nella Revisione 02 del 17/07/2026, è predisposto dalla Referente per la Parità di Genere e approvato dall'Amministratore Unico.

Redatto — RPDG	Approvato — Amministratore Unico
Paola Aprile Data 17/07/2026	Ing. Ferdinando Costantino Data 17/07/2026
Firma 	Firma 