

Piano di comunicazione – Anno 2026

CANALE	RESPONSABILE	STAKEHOLDER / DESTINATARI	MODALITA' /CARATTERISTICHE	TEMPISITCHE	FREQUENZA	FINALITA'	RISULTATI ATTESI
Sito web aziendale	Amministratore Unico Comitato Guida	Pubblico generale, Istituzioni, candidati/e esterni/e	Creazione di una sezione dedicata alla parità di genere; pubblicazioni di documenti, iniziative, indicatori e risultati; contenuti accessibili e aggiornati	Entro Dicembre 2026	Ad hoc e revisione semestrale	Garantire trasparenza, rinforzare l'identità inclusiva dell'azienda, informare il pubblico e gli stakeholder sulle azioni intraprese	Maggiore visibilità e accessibilità delle informazioni; miglioramento della reputazione aziendale; attrazione di talenti femminili sensibili ai valori della parità di genere
Social: LinkedIn	Amministratore Unico Comitato Guida	Pubblico generale, candidati/e esterni, dipendenti, soci	Pubblicazione di contenuti mirati su iniziative, valori e progetti legati alla parità di genere; storytelling, testimonianze, risultati raggiunti, eventi aziendali; moderazione attiva dei commenti	In occasione di iniziative aziendali, giornate internazionali, traguardi raggiunti	Ad hoc	Informare, valorizzare l'identità dell'azienda, rafforzare il brand come azienda attenta alla parità di genere	Incremento follower e interazioni; maggiore attrattività per candidati/e in linea con i valori della parità di genere; rafforzamento della reputazione aziendale sul piano etico e sociale
E-mail	Amministratore Unico Comitato Guida	Dipendenti, soci e/o collaboratori/collaboratrici interni/e	Campagna di informazione finalizzata a incentivare la richiesta del congedo per paternità; Comunicazioni periodiche sui temi delle politiche retributive, benefit, welfare, premi e bonus. Campagne di sensibilizzazione interne, video informativi, toolkit, workshop sul linguaggio inclusivo, policy aziendale sul rispetto delle della parità di genere	Ad hoc (o in occasione di aggiornamenti rilevanti)	Ad hoc (o in occasione di aggiornamenti rilevanti)	Sensibilizzazione e incentivo all' uso del congedo Trasparenza, equità e valorizzazione del personale Sensibilizzazione e promozione di un ambiente inclusivo, contrasto a stereotipi e bias	Aumento richieste del congedo di paternità e riduzione degli stereotipi di genere; Maggiore consapevolezza dei diritti, riduzione disuguaglianze percepite, aumento soddisfazione Diffusione di una cultura del rispetto, riduzione di comportamenti inappropriati, aumento della percezione di equità
Social Interni	Amministratore Unico Comitato Guida	Dipendenti, stagisti	Pubblicazione di contenuti interni (post, articoli, rubriche), storytelling aziendale sulla parità di genere, testimonianze, condivisione di best practice e aggiornamenti su iniziative legate alla parità di genere	Ad hoc	Ad hoc	Favorire la comunicazione bottom-up, stimolare il dialogo e la partecipazione attiva su temi della parità di genere	Aumento del senso di appartenenza e coinvolgimento, diffusione di una cultura aziendale condivisa e maggiore riconoscibilità interna delle politiche di genere
Documentazione per neo assunti Casella mail dedicata	Amministratore Unico Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere Comitato Guida	Dipendenti, stagisti e collaboratori/collaboratrici esterni/e	Presentazione delle politiche aziendali sulla parità di genere	Ad hoc	continua	Informare e sensibilizzare sin dall'ingresso in azienda su valori della parità di genere	Adozione precoce di comportamenti inclusivi; diffusione omogenea della cultura aziendale; rafforzamento dell'identità organizzativa
PEC	Amministratore Unico Responsabile del Sistema di Gestione per la parità di genere	Consigliere territoriali e regionali di parità	Informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022 (Art. 3, Decreto 29.04.2022 pubblicato in G.U. nr. 152 del 01.07.2022 "Decreto Bonetti)	Entro Settembre 2026	Annuale	Informativa	Adempimento legale