

Indicatori di prestazione in materia di D&I

Si considera lo scostamento dalla % femmine per mansione rispetto ai dati relativi al settore metalmeccanico (rif. Metalmecchanici. Benaglia: “Report parità di genere FIM CISL. Prossimo CCNL puntare a parità effettiva a lavoro delle donne” CISL).

DATI SETTORE METALMECCANICO	
<i>Mansione</i>	<i>% femmine per mansione</i>
Dirigenti + quadri	19,00%
Impiegati	27,00%
Operai	16,50%

	INDICATORE D&I	OBIETTIVO 2025	CONSUNTIVO 2025	OBIETTIVO 2026
1	Scostamento rispetto settore metalmeccanico % forza lavoro femminile in attività di ufficio	-10%	-20,33%	-10%
2	Scostamento rispetto settore metalmeccanico % forza lavoro femminile in attività di cantiere	-10%	-16,50%	-10%
3	Differenza retributiva rispetto al CCNL impiegati tecnici	+10%	+43%	+10%
4	Differenza retributiva rispetto al CCNL impiegati amministrativi	+10%	+19%	+10%
5	Differenza retributiva rispetto al CCNL operai	+10%	+20%	+10%
6	Valutazioni prestazioni funzioni aziendali in linea con obiettivi D&I	100%	100%	100%

Livelli di soddisfazione D&I

I livelli di soddisfazione D&I vengono monitorati attraverso la somministrazione di questionari anonimi: in questa sede si provvede a fissare gli obiettivi per l'anno 2026. L'attribuzione del punteggio va da un minimo di una 1 stella a un massimo di 5 stelle. Nel corso del 2024 sono stati somministrati dei questionari a un gruppo di dipendenti, in modalità sperimentale, che hanno permesso di testare positivamente il metodo: i risultati sono stati positivi.

Dipendenti

Percezione impegno D&I Obiettivo 2026→5 stelle
 Equità retributiva Obiettivo 2026→5 stelle
 Gestione delle prestazioni D&I Obiettivo 2026→5 stelle
 Opportunità di sviluppo e avanzamento Obiettivo 2026→5 stelle
 Mobilità interna (trasferte) Obiettivo 2026→5 stelle

Fornitori

Percezione impegno D&I Obiettivo 2026→5 stelle

Clienti

Percezione impegno D&I Obiettivo 2025→5 stelle

Parti interessate esterne

Percezione impegno D&I Obiettivo 2025→5 stelle