



SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ

25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Il piano strategico nella Pdr 125:2022

Importanza e massimizzazione del valore

Elisa Benetton

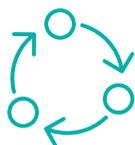
Pdr e Innovazione



Diversità di pensiero: Un leader inclusivo valorizza le diverse prospettive, esperienze e idee che i membri del team portano con sé. Questo mix di visioni aumenta la capacità del gruppo di esplorare nuove soluzioni, affrontare problemi complessi e generare idee creative.



Ambiente sicuro per l'espressione: Quando le persone si sentono rispettate e incluse, sono più propense a condividere idee nuove e a rischiare, senza la paura di essere giudicate o ignorate. Questo porta a un maggiore flusso di innovazione interna.



Collaborazione e apprendimento continuo: La leadership inclusiva favorisce un ambiente in cui i membri del team collaborano apertamente, imparano gli uni dagli altri e si supportano reciprocamente. Questo stimola l'innovazione, poiché diverse competenze e conoscenze si combinano per affrontare le sfide in modo creativo.



Pdr e Soddisfazione dei dipendenti



Aumento del benessere e dell'engagement: I dipendenti che si sentono inclusi sono più soddisfatti del loro lavoro e più motivati a dare il meglio di sé. Un ambiente inclusivo aumenta il senso di appartenenza e di scopo, che sono fondamentali per il coinvolgimento.



Riduzione del turnover e dell'assenteismo: Un'azienda che promuove l'inclusione riduce il rischio di turnover, poiché i dipendenti sono meno propensi a lasciare un ambiente di lavoro in cui si sentono apprezzati e rispettati. Inoltre, un ambiente inclusivo può portare a minori livelli di stress e burnout, riducendo l'assenteismo.



Migliori relazioni interpersonali: La leadership inclusiva favorisce un clima di rispetto e collaborazione, migliorando le relazioni tra i membri del team e creando un ambiente di lavoro più armonioso e positivo.



Pdr e Performance



Maggiore produttività: i team inclusivi tendono a essere più produttivi, in quanto i dipendenti sono più motivati e impegnati nel loro lavoro. Una leadership inclusiva rimuove le barriere che ostacolano la collaborazione e promuove l'efficienza. Accesso a bandi di gara e accesso al credito con rating migliori.



Decisioni migliori: i team con diverse prospettive sono in grado di prendere decisioni più ponderate e informate. Le ricerche dimostrano che le aziende che promuovono l'inclusione prendono decisioni più rapide ed efficaci, poiché considerano una gamma più ampia di fattori e di rischi.



Comunicazione del brand e employer branding: un ambiente inclusivo rende l'azienda più attraente per i talenti di alto livello, che cercano un posto di lavoro dove possono crescere, imparare e contribuire liberamente. Inoltre una comunicazione attenta arriva ai consumatori sensibili alle tematiche che fanno scelte etiche di consumo.



Gli studi dimostrano che le aziende con team più inclusivi hanno performance finanziarie superiori rispetto ai concorrenti. La diversità di pensiero e di background può portare a una migliore comprensione dei mercati globali, dei clienti e delle nuove opportunità di business.



**SETTIMANA
DELLA
SOSTENIBILITÀ**

25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Il piano strategico è come lo spartito in un'orchestra



SETTIMANA
DELLA
SOSTENIBILITÀ
25-28 MARZO 2025

Per una ottima performance:

Ogni **strumento** (dipartimento o iniziativa) ha un ruolo preciso per creare armonia, i **KPI SPECIFICI** hanno questa funzione

Il **direttore d'orchestra** è la **LEADERSHIP** aziendale che insieme al **COMITATO GUIDA**, che deve assicurarsi che tutti seguano il ritmo e la melodia della parità di genere.

Lo **spartito** è Il **PIANO STRATEGICO** che guida tutti i musicisti, senza spartito non si va da nessuna parte



Il piano strategico

Documento prospettico, di durata pluriennale che definisce le linee guida da seguire partendo dall'analisi dei punti di forza e debolezza.

Fornisce tempistiche e piano di azione attraverso obiettivi specifici e realizzabili.

***3.21 piano strategico:** Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.*

***3.18 Key Performance Indicator (KPI):** Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.*

Attraverso il piano strategico passa il reale miglioramento dell'organizzazione (innovazione del modello organizzativo)

Il processo per la realizzazione

- obiettivi definiti nella politica
- analisi del contesto: punti di forza e debolezza della nostra realtà, in che mercato si trova ad operare
- analisi i kpi (quali strumenti ho) e gap
- ricaduta pratica nei processi interni
- definizione obiettivi SMART (e attribuzione ai vertici per cui saranno valutati)
(vogliamo aumentare la presenza del genere femminile in azienda) incrementare % di genere femminile presente in un determinato ruolo (es ruoli di coordinamento) del 3% nell'arco dei prossimi 2 anni.
- definizione delle azioni per colmare i gap
- monitoraggio periodico (SIAMO PRONTI PER QUESTO PASSO O NO?)
- condivisione a valutazione (condivisione reale)

Temi oggetto del piano strategico

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione tempi vita-lavoro
- attività di prevenzione di abusi e molestie sul luogo di lavoro

Ottica di medio-lungo periodo

Il piano strategico diventa lo strumento guida da revisionare periodicamente per capire quali azioni sono state fatte e quali sono da attuare, in ottica di miglioramento continuo.

**Grazie per
l'attenzione!**



**SETTIMANA
DELLA
SOSTENIBILITÀ**

25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso