

	PIA-PDR-01	Piano Strategico PDR	12.09.26 Rev. 2.0
	PDR 125/2022		Pag. 1 di 3

PIANO STRATEGICO PDR

PIA-PDR-01 - Revisione 2.0 del 12/09/2026

Redazione	Verifica	Approvazione
Referente per la Parità di Genere (Nicoletta Bauco Dolci)	Comitato Guida per la Parità di Genere	Amministratore Unico (Marco Todde)
Data _____ Firma _____	Data _____ Firma _____	Data _____ Firma _____

Stato delle revisioni

Rev.	Data	Descrizione della modifica	Paragrafi interessati
1.0	13/07/2026	Prima emissione	Tutti
2.0	12/09/2026	Revisione generale del documento: aggiornamento dei dati aziendali e dell'analisi di genere, introduzione della codifica documentale, allineamento alla certificazione UNI/PdR 125:2022 n. PG 3590	Tutti

Scopo e campo di applicazione

Il Piano Strategico PDR traduce la Politica per la Parità di Genere in obiettivi misurabili, azioni, responsabilità, risorse e tempi, e definisce il set di KPI adottato da TODDE BUS S.R.L. ai sensi della UNI/PdR 125:2022. Copre il triennio 2026-2028 ed è riesaminato almeno annualmente.

1. Analisi di partenza (baseline)

Il Piano muove dall'analisi di genere riportata nel Manuale (MAN-PDR-01, §3.3): 135 dipendenti complessivi; 72 autisti in forza di cui 9 donne (12,5%); forte incidenza del tempo parziale (69% del personale); 4% di impiegati; organo amministrativo monocratico; presenza femminile nulla o marginale nei ruoli di coordinamento operativo.

2. Aree di intervento prioritarie

Area UNI/PdR 125:2022	Peso	Criticità rilevata	Priorità
1. Cultura e strategia	15%	Politica adottata ma non ancora sistematicamente comunicata a tutti i turni e alle unità locali	Media
2. Governance	15%	Comitato Guida da formalizzare/rinnovare; monitoraggio KPI da rendere sistematico	Alta
3. Processi HR	10%	Job description e griglie di selezione da completare per tutte le famiglie professionali	Alta
4. Opportunità di crescita e inclusione	20%	Presenza femminile 12,5% tra i conducenti; assenza di donne in ruoli di coordinamento	Alta
5. Equità remunerativa	20%	Analisi del differenziale retributivo da formalizzare con cadenza annuale	Alta
6. Genitorialità e conciliazione	20%	Strumenti presenti ma non codificati; turni spezzati critici per chi ha carichi di cura	Alta

3. Obiettivi triennali 2026-2028

Cod.	Obiettivo	Indicatore	Baseline 2026	Target 2027	Target 2028
OB-01	Aumentare la presenza femminile	% donne su autisti in forza	12,5%	15%	18%

	PIA-PDR-01				12.09.26 Rev. 2.0
	Piano Strategico PDR				Pag. 2 di 3
	tra i conducenti				
OB-02	Aumentare le candidature femminili	% candidature donne su totale	da rilevare	20%	25%
OB-03	Introdurre presenza femminile nei ruoli di coordinamento	N. donne con incarico di coordinamento/preposizione	0	1	2
OB-04	Formare tutto il personale sulla parità di genere	% personale formato	0%	80%	100%
OB-05	Azzerare i differenziali retributivi non giustificati	N. gap non giustificati a parità di livello e mansione	da rilevare	0	0
OB-06	Sostenere il rientro dai congedi	% rientri con piano individuale di conciliazione	n.d.	100%	100%
OB-07	Aumentare la fruizione dei congedi da parte dei padri	N. padri che fruiscono di congedo parentale	da rilevare	+1	+2
OB-08	Stabilizzare i rapporti di lavoro	% tempo indeterminato	64%	68%	72%
OB-09	Garantire il funzionamento della governance	N. riunioni Comitato Guida / anno	0	2	2
OB-10	Mantenere la certificazione UNI/PdR 125:2022	Esito verifica di sorveglianza	certificato PG 3590	mantenimento	mantenimento

4. Piano delle azioni

Az.	Azione	Obiettivo	Responsabile	Termine
A-01	Nomina/rinnovo del Comitato Guida e calendario delle riunioni	OB-09	Amministratore Unico	30/10/2026
A-02	Completamento delle Job Description (M-01) per tutte le posizioni	OB-03	HR	31/12/2026
A-03	Revisione degli annunci e della griglia di colloquio in ottica neutra	OB-02	HR	31/10/2026
A-04	Campagna di reclutamento dedicata a conducenti donne (scuole guida, CPI, social)	OB-01, OB-02	HR / Commerciale	30/06/2027
A-05	Prima analisi del differenziale retributivo per genere (M-06)	OB-05	HR / Consulente del lavoro	28/02/2027
A-06	Formazione parità di genere: Direzione e responsabili (4 h), personale (2 h)	OB-04	Referente PDR	30/06/2027
A-07	Attivazione e comunicazione del canale di segnalazione riservata	—	Referente PDR	31/10/2026
A-08	Definizione del Piano Welfare e comunicazione al personale	OB-06	HR	31/12/2026
A-09	Percorso di sviluppo per l'accesso femminile ai ruoli di coordinamento	OB-03	Direzione / HR	31/12/2027
A-10	Verifica di adeguatezza di spogliatoi e servizi igienici distinti per genere nelle unità locali	—	Resp. Flotta / RSPP	31/03/2027
A-11	Audit interno sul SGPG	OB-10	Referente PDR / auditor	annuale
A-12	Riesame della Direzione con capitolo PDR	OB-10	Amministratore Unico	annuale

5. Set dei KPI adottati

Il set operativo dei KPI è costruito sulle sei aree della UNI/PdR 125:2022 e sulla fascia dimensionale dell'organizzazione (50-250 dipendenti). Per ciascun KPI sono definiti: natura (qualitativo/quantitativo), formula o evidenza richiesta, fonte del dato, frequenza, responsabile del dato e valore obiettivo. La tabella seguente riporta la struttura di rilevazione adottata; i valori di soglia e i pesi dei singoli indicatori sono quelli previsti dal prospetto della Prassi di Riferimento, cui si rimanda per il calcolo del punteggio complessivo (soglia minima 60%).

	PIA-PDR-01	Piano Strategico PDR		12.09.26 Rev. 2.0
	PDR 125/2022			Pag. 3 di 3
Area	KPI adottati (sintesi operativa)	Natura	Fonte	Freq.
1. Cultura e strategia	Politica formalizzata e diffusa; piano strategico approvato; formazione sui temi della parità; analisi del contesto e delle parti interessate; codice di comportamento; gestione delle segnalazioni	Qualitativi	Documenti SGPG, registri formazione	Annuale
2. Governance	Presenza e funzionamento del Comitato Guida; presenza di genere negli organi di indirizzo; obiettivi e monitoraggio formalizzati; audit e riesame	Qualitativi	Verbali M-09, M-10, M-11	Semestrale
3. Processi HR	Job description formalizzate; criteri di selezione e valutazione documentati; % candidature e assunzioni per genere; ore di formazione pro capite per genere	Misti	M-01, M-02, M-03, LUL	Semestrale
4. Opportunità di crescita e inclusione	% donne sul totale; % donne per famiglia professionale; % donne in ruoli di responsabilità; % promozioni per genere; % turnover per genere; presenza di percorsi di sviluppo	Misti	LUL, M-03, job posting	Semestrale
5. Equità remunerativa	Differenziale retributivo per livello e mansione omogenea; % personale beneficiario di elementi variabili per genere; piano di rientro dei gap	Quantitativi	M-06, cedolini, CCNL	Annuale
6. Genitorialità e conciliazione	% rientri dopo il congedo; permanenza a 12 mesi; giorni di congedo fruiti dai padri; n. piani individuali di conciliazione; strumenti di flessibilità e welfare attivi; % part-time per genere	Misti	M-05, LUL, PIA-PDR-02	Semestrale

6. Risorse

La Direzione destina al Piano le risorse necessarie: tempo delle funzioni coinvolte, budget per formazione, consulenza specialistica, strumenti di welfare, adeguamenti infrastrutturali e costi di certificazione. Il budget è approvato annualmente in sede di Riesame.

7. Monitoraggio e revisione del Piano

Lo stato di avanzamento è verificato dal Comitato Guida con cadenza semestrale e portato al Riesame della Direzione. Gli scostamenti significativi comportano l'apertura di azioni correttive. Il Piano è revisionato in caso di variazione della Prassi di Riferimento, dell'organico, dell'assetto societario o degli esiti di audit.