Il piano di comunicazione di ALLEGRINI SPA si prefigge di aumentare la visibilità dell'impegno dell'azienda in ambito di inclusione e parità di genere per far conoscere le iniziative a valore aggiunto che la stessa vuole fornire ai suoi dipendenti ma anche ai propri stakeholder. Il progetto di comunicazione si sviluppa all'interno di un contesto già molto di strutturato di attività comunicative, cui prendono parte diversi stakeholder tra cui associazioni di categoria, enti pubblici, altri attori pubblici e privati.

Il progetto di comunicazione attraverso le attività dirette e quelle degli stakeholder collegati - mira a raggiungere diversi soggetti:

- Personale impiegatizio degli uffici
- Personale operativo di stabilimento
- Clienti privati e pubblici
- Fornitori o subappaltatori

Con riferimento alla strategia di comunicazione si agirà su diversi elementi, sia incrementandone alcuni sia creandone altri ex-novo, al fine di coinvolgere anche il personale per far conoscere le politiche in ambito di parità di genere ed inclusione. Le iniziative principali, sono:

- **Promozione sul SITO WEB (www.allegrini.com)** mediante la creazione di contenuti specifici che popoleranno la pagina dedicata alla sostenibilità/parità di genere e alle news.
- **Promozione su Linkedin e Facebook:** creazione e pubblicazione di post dedicati su Linkedin e Facebook a cadenza trimestrale che includono un visual e copy sulla tematica della parità di genere.
- **Creazione di Comunicazioni di Servizi** rivolte ai dipendenti con cadenza semestrale.
  Creazione di Circolari rivolte a Clienti e Stakeholder con cadenza semestrale.
- **EVENTI e/o INTERVISTE e/o INCONTRI TEMATICI per far conoscere l'impegno di Allegrini per la parità di genere e inclusione.** Saranno organizzati eventi in presenza (o in remoto) per presentare le tematiche sulla parità di genere, iniziative, aggiornamenti, ecc., con l'obiettivo di creare una cultura sulla parità di genere e sull'inclusione • Interviste: saranno previsti e interviste onde valutare il grado di soddisfazione e di conoscenza delle nuove iniziative • Incontri Tematici: saranno organizzati incontri tematici a cui far partecipare solo gli aderenti per valutare possibili nuove opportunità di sviluppare nuovi progetti e per incrementare e favorire la cultura sulla parità di genere.
- **DOCUMENTAZIONE PER NUOVO PERSONALE** che verrà consegnato in sede di assunzione e pubblicato sul portale aziendale INAZ

Di seguito vengono indicati gli strumenti operativi di comunicazione, sia online che offline che si prevede di adottare nel piano di comunicazione con le relative tempistiche e frequenze.

CANALE	MODALITA'/CARATTERISTICHE	TEMPISTICHE	FREQUENZA	FINALITA'	RISULTATI ATTESI
Sito web	Aggiornamento del sito con le tematiche in forma di news e pagine dedicate	A partire da gennaio 2024	Semestrale	Informativa	Maggior visibilità delle comunicazioni
Social	Utilizzo dei social con post mirati al fine di coinvolgere il pubblico	In essere	Trimestrale	Informativa +relazione	Incremento dei follower per avere più visibilità sulle tematiche
Newsletter	Comunicazioni di servizio rivolte ai dipendenti e Circolari destinate ai clienti	A partire da gennaio 2024	Semestrale	Informativa +relazione	Maggior informazione ai dipendenti e collaboratori aziendali Riduzione dei bias
Eventi -interviste-incontri tematici	Eventi (in presenza o on line) e incontri tematici in ambito parità di genere – interviste ad hoc	A partire da gennaio 2024	Semestrale	Informativa +relazione	Maggiore sensibilizzazione alle tematiche relative alla parità di genere Riduzione dei bias
Documentazione per nuovi assunti	Documentazione da consegnare al momento dell'assunzione e da conservare in area dedicata sul sito INAZ, che spiega come vengono trattate in azienda le varie tematiche in ambito parità di genere	In essere	Ad ogni modifica	Informativa	Maggiore sensibilizzazione alle tematiche relative alla parità di genere Riduzione dei bias

OGGETTO (COSA)	RESPONSABILITÀ (CHI)	SOGGETTO INTERESSATO (VERSO CHI)	QUANDO	MODALITÀ (COME)
POLITICA AZIENDALE	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE STAKEHOLDER ESTERNI	AD OGNI MODIFICA	PUBBLICAZIONE SU SITO INTERNET E PORTALE INAZ
CODICE ETICO	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE STAKEHOLDER ESTERNI	AD OGNI MODIFICA	PUBBLICAZIONE SU SITO INTERNET E PORTALE INAZ
ORGANIGRAMMA AZIENDALE	MARKETING & COMMUNICATIONS	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA	COMUNICAZIONE DI SERVIZIO E PORTALE INAZ
NOMINA COMITATO GUIDA	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA	PUBBLICAZIONE PORTALE INAZ E AFFISSIONE BACHECA
RESPONSABILE PER LA PARITÀ DI GENERE	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA	PUBBLICAZIONE PORTALE INAZ E AFFISSIONE BACHECA
ANDAMENTO SISTEMA PARITÀ DI GENERE	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E ALLE CONSIGLIERE E CONSIGLIERI TERRITORIALI E REGIONALI DI PARITÀ	ANNUALMENTE	VIA PEC
RAPPORTO PARI OPPORTUNITÀ	PERSONNEL	AL MINISTERO DEL LAVORO, ALLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI, AL CONSIGLIERE O ALLA CONSIGLIERA REGIONALE O PROVINCIALE DI PARITÀ, AL DIPENDENTE CHE NE FACCIA RICHIESTA.	IN FASE DI PRIMA APPLICAZIONE DELLE NUOVE MODALITÀ, LIMITATAMENTE AL BIENNIO 2020-2021 IL TERMINE DI TRASMISSIONE DEL RAPPORTO DI PARI OPPORTUNITÀ È STABILITO AL 30 SETTEMBRE 2022 . PER I BIENNI SUCCESSIVI, IL TERMINE DI TRASMISSIONE È CONFERMATO AL 30 APRILE DELL'ANNO SUCCESSIVO ALLA SCADENZA DI CIASCUN BIENNIO.	PORTALE DEL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI (HTTPS://SERVIZI.LAVORO.GOV.IT) DOVE È RESO DISPONIBILE UN APPOSITO APPLICATIVO INFORMATICO.
CCNL E TABELLE RETRIBUTIVE	PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA	CONSEGNA DEL MANUALE E PORTALE INAZ
REGOLAMENTO WELFARE	PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA E NUOVA EMISSIONE	PORTALE INAZ
DOCUMENTAZIONE DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE	CORPORATE & LEGAL AFFAIRS PERSONNEL	TUTTO IL PERSONALE	AD OGNI MODIFICA E NUOVA EMISSIONE	PORTALE INAZ

COMITATO GUIDA

Grassobbio, 28 ottobre 2024

Fornoni Gianluigi

Bana Carla

Russo Sabrina