Piano di Comunicazione

Anno di riferimento: **2024**

Data emissione: **30/09/2024**

Data aggiornamento: **30/09/2024**

Approvazione AD
(su indicazione del COMITATO GUIDA)

1 Il piano di comunicazione

Una strategia di comunicazione completa è fondamentale per promuovere la parità di genere, nonchè i risultati ottenuti.

Il presente Piano di Comunicazione intende definire obiettivi chiari adattati a una gamma di destinatari, per comunicare il proprio impegno, orientare le scelte direzionali, strategiche, commerciali e di business, coerentemente con la propria politica e il piano strategico stabilito.

La comunicazione ha lo scopo di garantire:

- la condivisione dei valori
- l'informazione su processi e risultati
- la chiamata all'azione e all'engagement

2 Le azioni di comunicazioni

Oggetto della comunicazione	Interna/ Esterna	Destinatari	Strumento di comunicazione	Responsabile	Frequenza	Note
1. Politica sulla PARITA' DI GENERE	Interna/ Esterna	▶ Tutti gli stakeholder interni / esterni	Comunicazione su Sito web RIECO	Comitato Guida	In caso di aggiornamento	
2. Veicolare un messaggio inclusivo sulla parità di genere in ogni comunicazione esterna - Informazione sulle attività aziendali a supporto della PARITA' DI GENERE	Esterna	▶ Tutti gli stakeholder	Comunicazione su Sito web RIECO	Comitato Guida	In continuo	*Utilizzo del sito web come piattaforma di base per la comunicazione verso l'esterno*
3. L'informativa annuale sulla parità di genere (DECRETO 29 aprile 2022)	Esterna	▶ Le rappresentanze sindacali aziendali ▶ Le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità	Informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125: 2022 (anche sulla base delle risultanze dell'audit Interno)	HR	Annuale	*Comunicazione con vincolo legislativo*

Oggetto della comunicazione	Interna/ Esterna	Destinatari	Strumento di comunicazione	Responsabile	Frequenza	Note
4. Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198	Esterna	▶ Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Trasmissione del Rapporto su piattaforma ministeriale	HR	Biennale	*Comunicazione con vincolo legislativo*
5. Dati relativi agli indicatori GRI su ambito Governance e Social	Esterna	▶ Tutti gli stakeholder	Bilancio di Sostenibilità pubblicato su Sito web RIECO	HR	Annuale	*Comunicazione connessa con l'obbligo del Bilancio di Sostenibilità*
6. KPI e piani di miglioramento	Interna	▶ Tutto il personale	Incontri periodici/ comunicazioni periodiche	Comitato Guida	In caso di aggiornamento e comunque annualmente	
7. Revisione periodica (Resoconto) del sistema di parità di genere	Interna	▶ Management aziendale	Condivisione documento	AD/ Comitato Guida	Ogni emissione	
8. Piano di comunicazione	Interna	▶ Stakeholder	Pubblicazione su sito web	RSGI	Ogni aggiornamento	
9. Comunicazione generale sui temi PARITA' DI GENERE	Esterna/ Interna	▶ Tutti gli stakeholder	Articoli su PARITA' DI GENERE	HR	In fase di processo certificativo	
10. Comunicazione generale sui temi PARITA' DI GENERE	Interna	▶ Tutti i responsabili apicali e personale impiegatizio	Convention nazionali	Direzione	2 convention nel 2023 (Roma e Milano)	
11. Procedure e linee guida su PARITA' DI GENERE	Interna	▶ Tutto il personale	Email/bacheche/sito internet	RSGI	In continuo	
12. Sensibilizzazione su PARITA' DI GENERE	Interna	▶ Tutto il personale	Cartelli/ Manifesti in sede	Comitato Guida	In continuo	

Oggetto della comunicazione	Interna/ Esterna	Destinatari	Strumento di comunicazione	Responsabile	Frequenza	Note
13. UNI-PdR 125:2022: origine, struttura, contenuti, prospettive	Interna	▶ Tutti i responsabili apicali	Webinar	Comitato Guida	Annuale	
14. UNI-PdR 125:2022 contesto, principi ed applicazione in RIECO	Interna	▶ Tutto il personale	Incontri formativi sul sistema integrato	SGI	Assunzione	*Nel piano di formazione del personale*
15. Raccolta opinioni sulla gestione PARITA' DI GENERE	Interna	▶ Tutto il personale	Survey	Comitato Guida	Annuale	