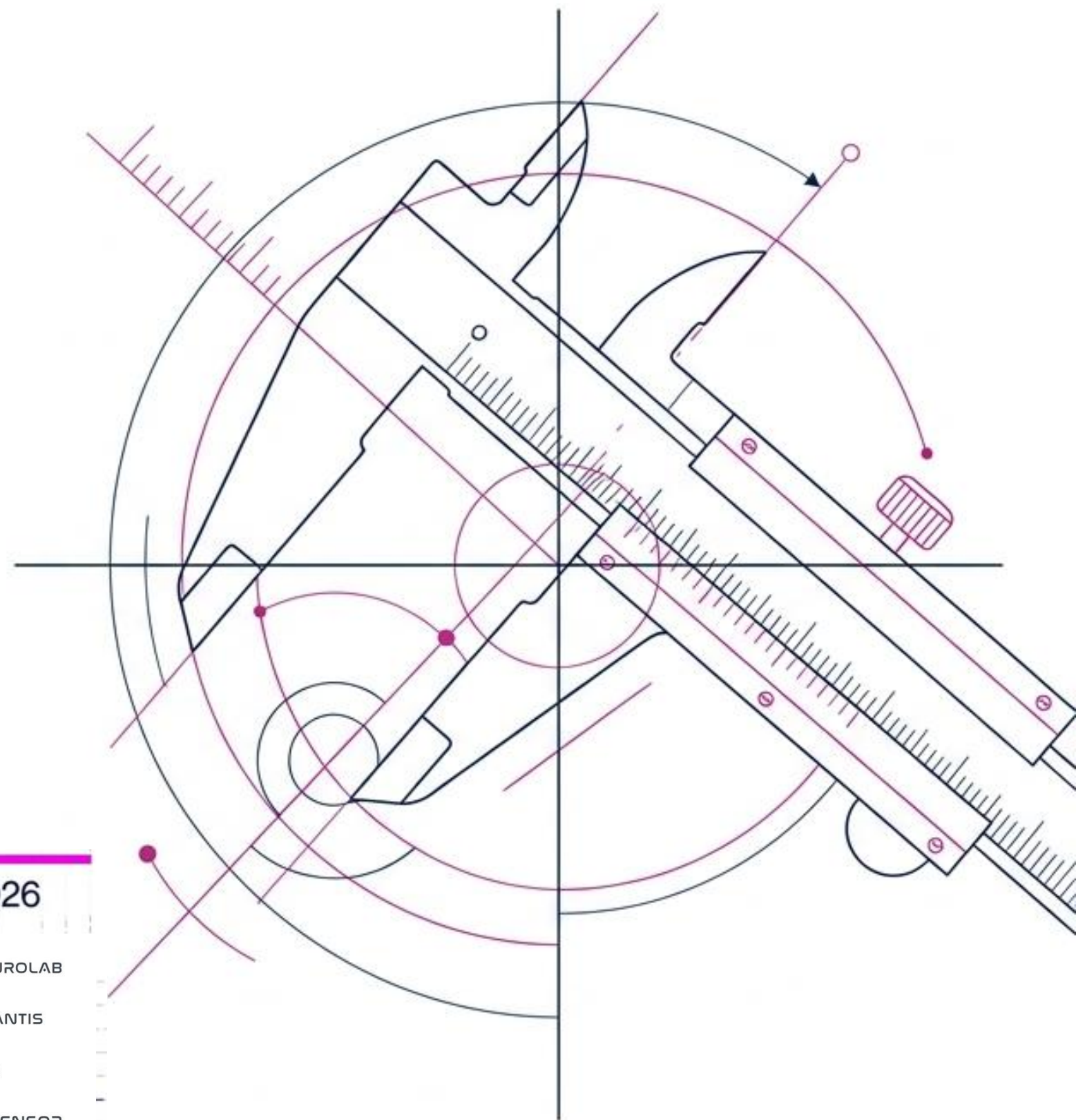


# Gestione delle Diversità e Pari Opportunità

Progetti, strumenti  
e visione per portare  
la vita nel lavoro.

Rete Welfare Territoriale - Aziendale Unione delle Terre d'Argine - 16 Aprile 2026

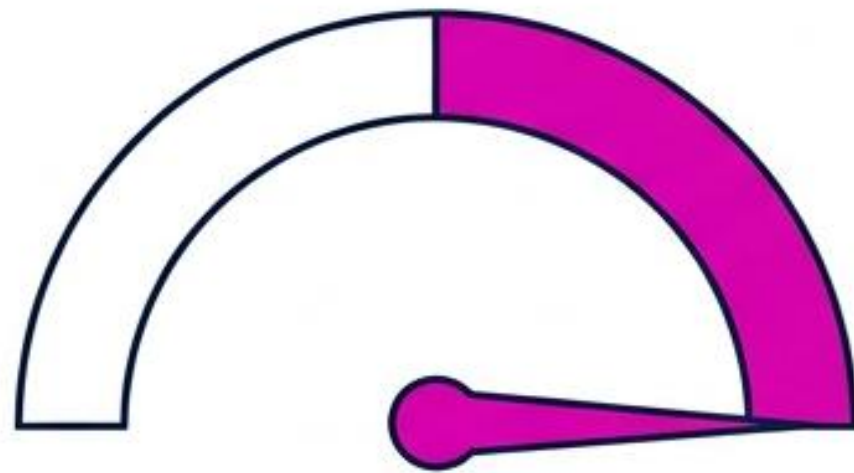
Relatore:  
**Silvia Bressan**  
CFO - Gruppo Sideius



# L'Ecosistema Sideius: Testing & Ingegneria



Una prospettiva dal CFO Point of View.



**35 Anni** di storia nel testing e certificazioni.



**15 Mln €** di Fatturato (CAGR +15,8%).



Oltre **1.000 commesse** al mese (su 2.000 clienti annui).

Il nostro modello si basa su due asset critici:  
**Tecnologie avanzate** e **Competenze umane**.

# La Nostra Demografia



**110**

**Dipendenti.**

**Età media: 36 anni**



**40%**

**Donne**



**48%**

**Laureati. Il 34% in discipline STEM.**

Inserimento continuo tramite tirocini universitari e ITS.

# Misurare la Parità Retributiva: Lo Stato dell'Arte



**Quadri:** RAL media oraria maschile superiore del 10%.



**Impiegati:** RAL media oraria femminile superiore dello 0,25%.

**Parità raggiunta a livello impiegatizio.**

Un dato numerico esatto da cui partire per misurare i futuri miglioramenti manageriali e organizzativi.

# Il Modello Iceberg: La PDR125 come punta, non come base



## Dicembre 2025: Certificazione PDR125

L'evidenza formale, la burocrazia, le policy ufficiali e la dashboard dei KPI.

## Le Fondamenta Culturali (35 anni di storia)

- **Selezione del personale** attenta (3 fasi, profili condivisi).
- **Piano di Accoglienza Collaboratori (PAC)** trasversale.
- **Colloqui periodici semestrali** strutturati e verbalizzati, analizzati in CDA.
- **Piattaforma Welfare** (investimento 50k€).
- **Buoni pasto** estesi (oltre 120k€ annui).
- **Formazione continua** (circa 100k€ annui).

# Welfare & Parità: Il Ciclo di Vita del Collaboratore



## Selezione

3 step di colloquio (HR, Responsabile, CEO).

Job profile inclusivi redatti a più mani.



## Accoglienza (PAC)

Piano d'Accoglienza Collaboratori.

Coinvolgimento diretto della Direzione per trasmettere la cultura aziendale.



## Ascolto Continuo

Colloqui semestrali strutturati e analizzati in CDA.

Una mappa del clima per generare migliorie dal basso.

# Dal Benessere alla Crescita: Investimenti Tangibili



Tempo & Flessibilità: Smart working integrato (5-6%). Orario d'ingresso flessibile (7:30 - 10:00). Eliminazione delle marcature (da aprile).



Welfare Economico: Piattaforma welfare da 50k €. Oltre 120k € annui in buoni mensa.



Formazione: ~100k € annui. Master interni per sviluppare la managerialità trasversale.



Riconoscimento: Premi di risultato detassati basati su target. Studio in corso per l'implementazione del Profit Sharing.

# Dal benessere alla crescita: cosa c'era prima della PDR125

## ● **Attivazione contratti part-time**

Anche temporanei, attivati esclusivamente su richiesta dei collaboratori per esigenze di conciliazione.

## ● **Pianificazione puntuale ferie/permessi**

Organizzazione condivisa nel pieno rispetto delle necessità di produzione.

## ● **Premi di risultato detassati**

Introdotti nel 2024 in base a target di produttività (reparti) e marginalità (staff), replicati nel 2025 (costo circa 100k€).

## ● **Comunicazione trasversale**

Daily meeting mattutini, allineamenti trimestrali, Tavolo Referenti Funzione quadrimestrale e plenarie aziendali.

## ● **Eventi di team building**

Dalla montagna ai go-kart, gite aziendali prolungate e il TEC-Fest per collaboratori e famiglie.

## ● **Bilancio di Sostenibilità**

Redatto volontariamente fin dal 2014, recentemente allineato agli standard GRI con supporto esterno.

# Il percorso di Spiritualità del Lavoro

## ● L'Obiettivo

- Indagare i valori, gli atteggiamenti e l'inesistente confine tra vita e lavoro.
- Portare più vita al lavoro (e non viceversa).

## ● Il Progetto

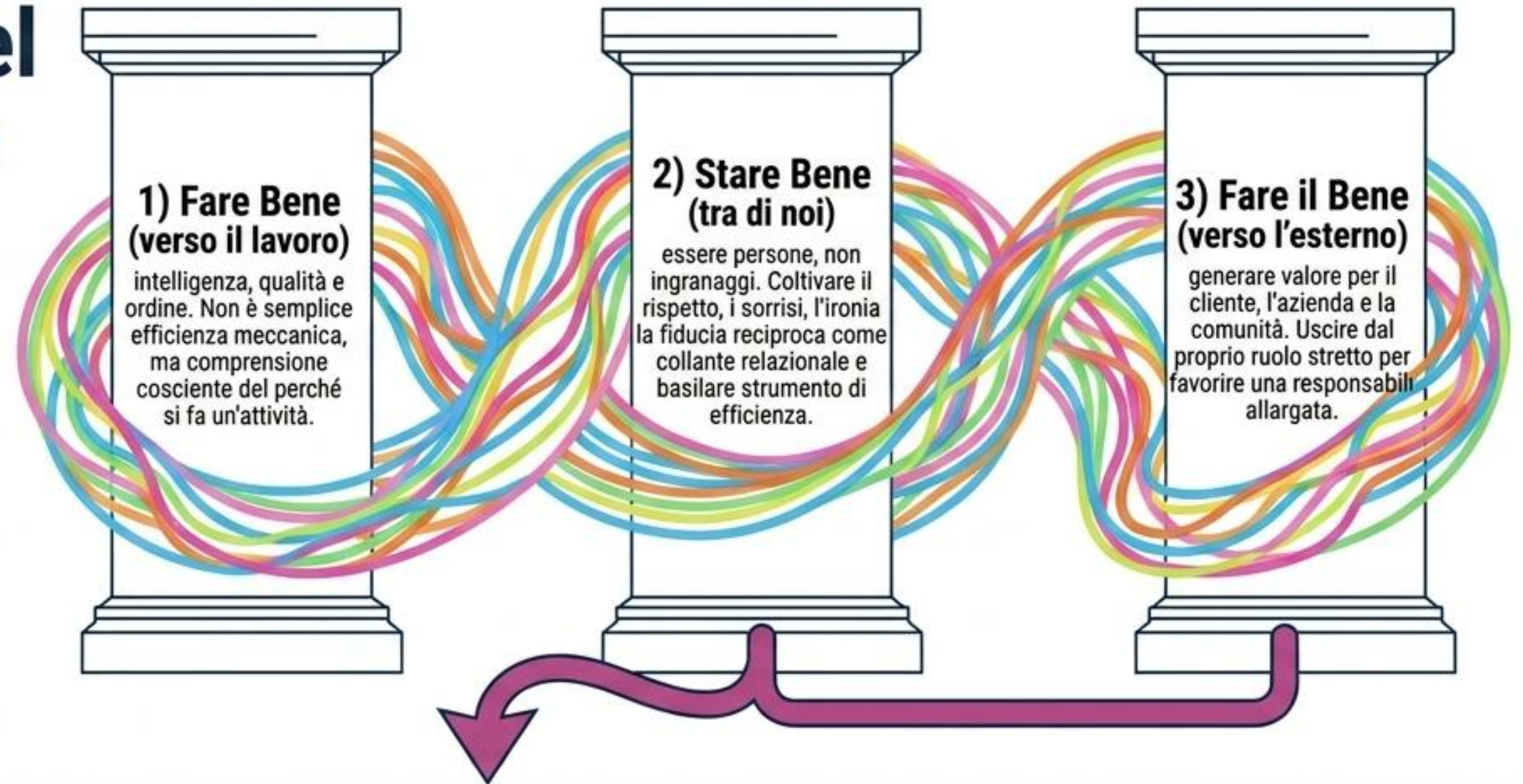
Un percorso di formazione e counseling lavorativo (iniziato nel 2022 dal Legale Rappresentante, allargato nel 2023-2024 a tutta l'azienda) con il supporto del filosofo Alberto Peretti.

## Il Risultato

# La stesura collettiva del Patto di Senso e di Impegno.

Un accordo tra lavoratori e azienda su come approcciare il lavoro vicendevolmente.  
Molto più di una carta dei valori: un patto operativo.

# I Tre Pilastri del Lavoro Vivente e il Gate 46



## Il Gate 46 (Attivatori del patto)

- **Origine:** Ispirato all'Art. 46 della Costituzione Italiana (il diritto dei lavoratori a collaborare alla gestione delle aziende). Gate inteso come punto di partenza.
- **Funzione:** Un team interno con rappresentanti a rotazione (un solo mandato) che risponde direttamente alla Direzione.
- **Obiettivo:** Mantenere vivo e pulsante il Patto di Senso, promuovendo iniziative concrete e assicurandosi che i valori non rimangano solo sulla carta.

# L'arrivo della PDR125: Il Catalizzatore (Fine 2025)

## Cosa ha aggiunto la certificazione al nostro sistema?



# Dopo la PDR125: I nuovi passi del 2026



## 1. Eliminazione delle marcature

Progetto sperimentale dal 1/1/2026. L'ingresso è basato sulla fiducia e sull'auto-dichiarazione tramite piattaforma software in accordo con i responsabili.



## 2. Nuovo Master interno manageriale

Percorso formativo avanzato per far evolvere i talenti interni.



## 3. Studio per l'implementazione del "profit sharing"

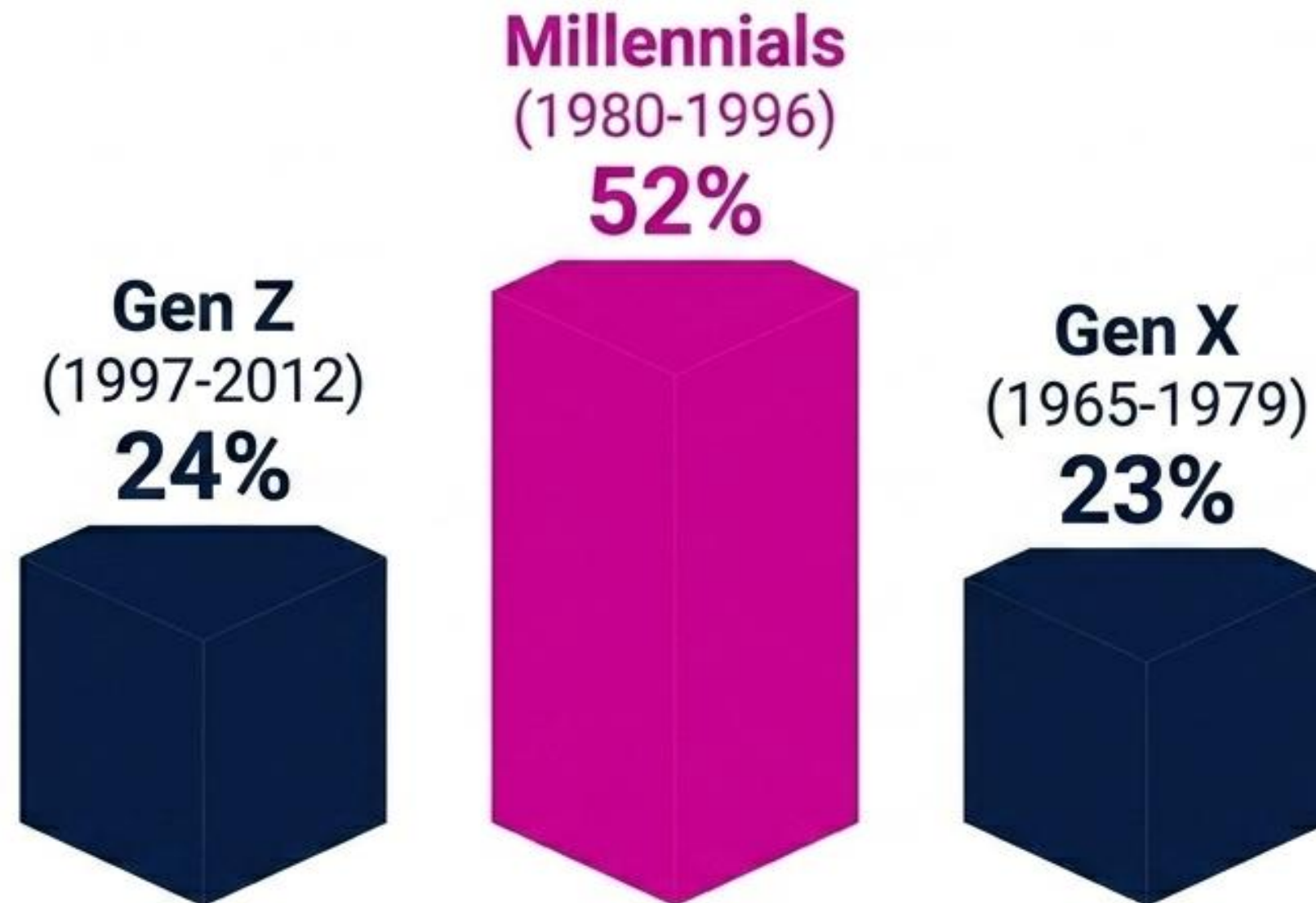
Valutazione in corso per inserire un premio eccellenza (equivalente a una 15esima mensilità) legato alla crescita dimensionale e ai target di marginalità.



## 4. Attività del Comitato D&I

Pianificazione attiva di nuovi webinar, sponsorizzazioni e incontri tematici mensili.

# Oltre il Genere: Unire le Generazioni



Formazione specifica promossa dal Comitato D&I per affrontare operativamente le diversità di approccio, generando valore e comprensione reciproca.

# Una Provocazione Costituzionale

*È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che [...] impediscono il pieno sviluppo della persona umana. (Art. 3, comma 2)*

**E se prendessimo questo articolo – che di fatto sancisce il diritto alla felicità – e lo spostassimo all'Articolo 1?**

Le nuove generazioni non sacrificano la vita per il lavoro. Le aziende devono essere le prime a rimuovere questi ostacoli, garantendo il pieno sviluppo umano.

# Il Domani Dipende da Cosa Fai Oggi

“

**Non tutta la vita è lavoro, ma il lavoro deve avere il carattere della Vita.”**

**La Nostra Conclusione:** Il successo dei progetti di Pari Opportunità e Diversity Management non risiede nella compliance normativa, ma nella costruzione quotidiana di un ecosistema aziendale fondato sull'intelligenza, sul rispetto e sull'umana generazione di valore.