



Oggetto: Piano Strategico per la Parità di genere

1 Premessa

1.1 Persone, valori, futuro: il modello di business di MMB

MMB fonda il proprio modello di business sulla sostenibilità intesa come imprenditoria civile: un modo di fare impresa che guarda oltre i confini aziendali per generare un impatto positivo a livello ambientale, sociale e di governance.

Siamo convinti che il successo di un'azienda non dipenda solo dai processi, ma soprattutto dalle persone. Sono loro a fare il business, a dare vita ai valori di giustizia, trasparenza ed eticità e a creare quel valore aggiunto che ci permette di distinguerci dai competitor. Investire nel benessere delle persone e nel loro potenziale significa, intrinsecamente, investire nel benessere e nella solidità dell'azienda stessa.

1.2 La parità di genere come vantaggio competitivo

In questa visione, MMB promuove e tutela, da sempre, le pari opportunità. Crediamo che un ambiente basato sulla cultura della diversità e dell'inclusione sia il terreno più fertile per l'innovazione. Rifiutiamo ogni forma di stereotipo o discriminazione, consapevoli che lo sviluppo di un clima inclusivo richieda un impegno costante e il contributo attivo di tutta l'organizzazione.

1.3 Il piano strategico: la nostra roadmap

Per MMB, il piano strategico non è un semplice documento formale, ma un elemento essenziale del business plan. È lo strumento con cui trasformiamo la visione in azioni concrete, dimostrando l'impegno della Direzione Generale nel garantire l'uguaglianza di genere attraverso obiettivi chiari e misurabili.

- **Integrazione Aziendale:** Il Piano è parte integrante della Revisione Periodica e del sistema di gestione, aggiornato annualmente in conformità alla UNI PdR 125:2022;
- **Visione Triennale:** Frutto di un lavoro congiunto e partecipativo, il Piano ha un orizzonte triennale e rappresenta un orientamento operativo per azioni sempre più inclusive;
- **Analisi e Responsabilità:** Per ogni area tematica prevista dalla norma, abbiamo analizzato punti di forza e aree di miglioramento, definendo obiettivi specifici, responsabili dedicati e sistemi di monitoraggio costanti.

Il Piano Strategico è il nostro punto di partenza: la conferma che per MMB l'eccellenza sul mercato passa necessariamente attraverso il rispetto e la valorizzazione di ogni singola persona.



2 Riferimenti normativi

Il sistema di gestione è sviluppato conformemente ai requisiti indicati dalla prassi UNI/PdR 125:2022.

I riferimenti che riflettono gli aspetti legislativi per la conformità al nostro ordinamento sono:

- Costituzione Italiana, deliberata dall'Assemblea Costituente, nella seduta del 22 dicembre 1947, artt. 3, 37, 48, 51, 117;
- Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262 e ss.mm.ii., art. 2087;
- L. 9 febbraio 1963 n.66 - Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni (affermazione del principio che la donna può accedere a tutte le cariche senza limitazioni di mansioni e allo svolgimento di carriera);
- Statuto dei Lavoratori, L. 20 maggio 1970 n. 300, G.U. 27/05/1970 - "Articolo 15 - Atti discriminatori: "è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.";
- L. 9 dicembre 1977, n. 903 - Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (norma che ha vietato in via generale ogni sorta di discriminazione diretta per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione di qualifiche o mansioni e la progressione in carriera, affermazione anche del principio della parità di retribuzione e rimedio giurisdizionali);
- Convenzione OIL del 22/06/1981 n.155 - Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori;
- D.p.r. 28 settembre 1987, n. 568 - Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, di cui all'art. 7 del D.p.r. 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-87;
- D.p.r. 23 agosto 1988, n. 395 - Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della Legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1988-90;
- L. 10 aprile 1991, n. 125 - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Con tale norma vengono codificate le azioni positive come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In essa è prevista la sanzione delle discriminazioni anche indirette intese come ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri apparentemente neutri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali alla vita lavorativa, a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi;
- D.Lgs. 3 febbraio 1993, n. 29 e ss.mm.ii. - Razionalizzazione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego;
- Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 1997 - Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità



sociale uomini e donne, di recepimento della dichiarazione e programma di azione adottata alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (Pechino 1995);

- L. 8 marzo 2000, n. 53 - Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città;
- D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 - Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della L. 8 marzo 2000, n. 53;
- D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con previsione (artt. 7, 57, 42) di quote di riserva e obbligo di corsi di formazione e aggiornamento, istituzione di piani triennali di azione positive. All'articolo 30^{1bis} prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere;
- Direttiva 2002/73/CE - Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro;
- D.Lgs. 11 aprile 2006, n.198 - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246. (G.U. n.125 del 31/05/2006 - Suppl. Ordinario n. 133);
- L. 12 luglio 2011, n. 120 - Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- L. 23 novembre 2012, n. 215 - Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali;
- D.Lgs. n. 216/2013, che attua la Direttiva Europea 78/2000 - Divieto di ogni discriminazione in base al sesso;
- Convenzione OIL del 21/06/2019 n. 190 - Convenzione sulla violenza e sulle molestie;
- Linee guida INAIL sulle molestie - Pubblicazione realizzata da Inail Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug);
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (G.U. n. 275 del 18/11/2021);
- L. 30 dicembre 2021, n. 234 articolo 1, commi. 139-148 - Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere;
- Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni», entrata in vigore in data 16 marzo 2022 a seguito di ratifica del Presidente di UNI;
- Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022, allegato A, Modalità per la redazione del rapporto della situazione del personale maschile e femminile;
- D.P.C.M. Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022 n. 152, pubblicato in G.U. il 01/07/2022 - Parametri per il conseguimento della Certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;



- D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in G.U. il 29/07/2022, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare;
- Circolare n. 3066 dell'INPS del 04 agosto 2022 - Nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori;
- D.Lgs. n. 24/2023, che recepisce la Direttiva UE 2019/1937;
- D.Lgs. del 31 marzo 2023, n. 36, Codice dei contratti pubblici;
- FAQ di ACCREDIA di novembre 2024;
- FAQ di ACCREDIA di gennaio 2026.

I riferimenti a carattere tecnico/normativo riguardanti lo sviluppo del sistema e il modello del suo funzionamento sono:

- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario;
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità;
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale;
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti;
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale;
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione;
- CCNL Metalmeccanica Confapi.

I riferimenti normativi e legislativi indicati, si riflettono sulle caratteristiche strutturali e di funzionamento del sistema di gestione nei suoi processi in quanto il sistema è conforme alla prassi stessa UNI/PdR 125:2022 che li prevede alla base del suo sviluppo.

3 I valori ed i principi etici

I principi che seguono sono il cuore pulsante di MMB: la loro osservanza è essenziale per garantire una gestione solida, affidabile e una reputazione d'eccellenza. Questi valori guidano ogni nostra operazione, influenzando profondamente i comportamenti e le relazioni che coltiviamo, sia all'interno dell'azienda che verso l'esterno.

1. **Appassionati:** amiamo il nostro lavoro e siamo orgogliosi di quello che facciamo, dell'azienda che stiamo costruendo, della "fame di sapere" che ci accomuna. tutto questo ci dà la spinta per spostare l'asticella sempre più in alto e la motivazione per stringere i denti quando è necessario;
2. **Squadra:** Stiamo bene insieme ed in azienda, diamo grande valore alla **RELAZIONE PERSONALE** e siamo sempre pronti a supportarci per raggiungere gli obiettivi condivisi. Siamo un **GRUPPO** affiatato che collabora costantemente coinvolgendo tutta la filiera, per massimizzare la soddisfazione del cliente;
3. **Professionisti:** ogni giorno ci impegniamo per mantenere le promesse che facciamo a chi si relaziona con noi e per superare le sue aspettative. per questo siamo curiosi rispetto a ciò che non sappiamo e mai sazi di nuove competenze, che utilizziamo per soddisfare le richieste dei nostri clienti;



4. **Trasparenti:** quello che diciamo è quello che pensiamo e trova sempre riscontro nelle nostre azioni. non ci mettiamo mai al di sopra dei nostri interlocutori perché consapevoli che i risultati che raggiungiamo li dobbiamo al contributo di tutti, dall'ultimo arrivato in azienda, al rivenditore ed agli autoriparatori. siamo chiari, condividiamo il nostro sapere con i colleghi e lo mettiamo al servizio di clienti e fornitori per agevolare l'operato di tutti;
5. **Consapevoli:** crediamo che quello che facciamo e come lo facciamo possa, nel nostro piccolo, contribuire a migliorare la vita delle persone, dentro e fuori MMB. per questo facciamo ciò che è in nostro potere per garantire un clima ideale in azienda ma anche per contribuire alla tutela dell'ambiente e della sicurezza stradale;
6. **Altruisti:** il motore del nostro lavoro è la soddisfazione del cliente, che si traduce in quella del collega di scrivania e dei partner. traiamo la nostra motivazione nel dare il 100% perché questo mette gli altri nelle condizioni di lavorare al meglio;
7. **Glocal:** siamo accoglienti, come la Romagna ci ha insegnato, e questo ci permette di comprendere meglio i nostri interlocutori. siamo grati al nostro territorio e contribuiamo in modo concreto al suo sviluppo economico e sociale. siamo anche aperti al futuro e propensi all'innovazione. ricerchiamo soluzioni laddove altri vedono criticità. la nostra ambizione è anticipare tempi ed esigenze dei nostri clienti aiutandoli a vincere le sfide che si trovano ad affrontare quotidianamente.

4 Miglioramento continuo

Per MMB, l'eccellenza operativa è un obiettivo dinamico che richiede un monitoraggio incessante. Analizziamo con costanza i nostri punti di forza e di debolezza per tradurli in programmi concreti di ottimizzazione ed efficientamento dei processi aziendali. Questo approccio analitico ci permette di non restare statici, ma di evolvere il nostro modello di business per rispondere con agilità alle sfide del mercato.

In questa architettura di miglioramento, le persone sono il fattore determinante:

- **Analisi del clima aziendale:** condotta con cadenza biennale, rappresenta uno dei nostri principali strumenti di "audit interno". Ci permette di misurare l'efficacia delle nostre politiche e di identificare eventuali gap in termini di benessere, equità e coinvolgimento;
- **Certificazione Great Place to Work® 2026:** è il risultato tangibile di questo processo di efficientamento. Dimostra che quando un'azienda ottimizza i propri processi mettendo al centro il talento e la parità, l'impatto positivo sulla cultura interna e sulla produttività diventa un vantaggio competitivo netto rispetto ai competitor.

Il nostro sistema di gestione per la Parità di Genere si inserisce perfettamente in questo modello: non come un elemento isolato, ma come un progetto di ottimizzazione continua che garantisce a ogni persona le migliori condizioni per contribuire al successo e all'affidabilità di MMB.



5 Visione di insieme e di lungo periodo

Il business di MMB è un ecosistema dove la diversità è intesa come motore di performance. I nostri dipartimenti agiscono all'unisono per raggiungere obiettivi di parità chiari e condivisi, con una visione a lungo termine che mira a scardinare i soffitti di cristallo e a garantire pari opportunità di carriera. Anticipare le esigenze del domani significa per noi costruire oggi un'azienda dove il merito sia l'unico metro di giudizio, distinguendoci dai competitor per la nostra capacità di attrarre talenti plurali.

6 Consapevolezza e competenza

Le persone sono il cuore della nostra strategia. Promuoviamo l'acquisizione di nuove competenze attraverso percorsi formativi che includono la sensibilizzazione sui bias inconsci e sulla cultura dell'inclusione. Questo meccanismo virtuoso di apprendimento continuo assicura che ogni collaboratore e collaboratrice abbia gli strumenti per crescere, trasformando la consapevolezza individuale in una competenza organizzativa collettiva che alimenta il dialogo e il rispetto reciproco.

7 Comunicazione efficace e coinvolgimento

Nella visione di MMB, la comunicazione e il coinvolgimento degli stakeholder sono pilastri fondamentali per promuovere una gestione responsabile e trasparente del business. Non intendiamo la parità di genere e l'inclusione come concetti isolati, ma come parte integrante del nostro *modus operandi*: nel relazionarci con i nostri partner, clienti e fornitori, portiamo avanti i principi di equità e rispetto che guidano la nostra cultura aziendale. Lavoriamo in una logica di partnership costante per assicurare una crescita condivisa, convinti che l'integrità dei nostri comportamenti e la trasparenza dei nostri processi siano il miglior biglietto da visita per un business solido, affidabile e capace di generare valore per l'intero ecosistema in cui operiamo.

8 Approccio sostenibile

La parità di genere è un pilastro intrinseco della strategia di sostenibilità sociale di MMB. La nostra concezione di imprenditoria mette al centro la persona, garantendo un equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*) che permetta a chiunque di esprimere il proprio potenziale. Per noi, l'equità è il principale driver di innovazione: un'azienda più inclusiva è un'azienda più creativa, resiliente e pronta a rispondere alle sfide del mercato.

9 Valorizzazione delle relazioni

La Direzione di MMB crede fermamente che la forza del business risieda nella qualità delle relazioni umane e nei processi di *stakeholder engagement*. Relazionarsi con empatia e rispetto significa riconoscere il valore unico di ogni individuo, consolidando un'immagine aziendale di cui ogni portatore d'interesse può sentirsi orgogliosamente parte.



10 L'azienda

10.1 Identità di MMB, organizzazione aziendale e composizione del personale

Nata nel 1998 a Faenza (RA) come centro assistenza per le attrezzature dei centri di revisione, MMB si è evoluta fino a diventare un leader tecnologico nel settore Automotive. Oggi è un'azienda specializzata nella progettazione e produzione di soluzioni informatiche per il mondo del *Car Service*. Il core business dell'offerta è l'ecosistema YAP (Your Automotive Platform), una piattaforma cloud integrata che permette a officine, gommisti e centri di revisione di gestire ogni aspetto della propria attività.

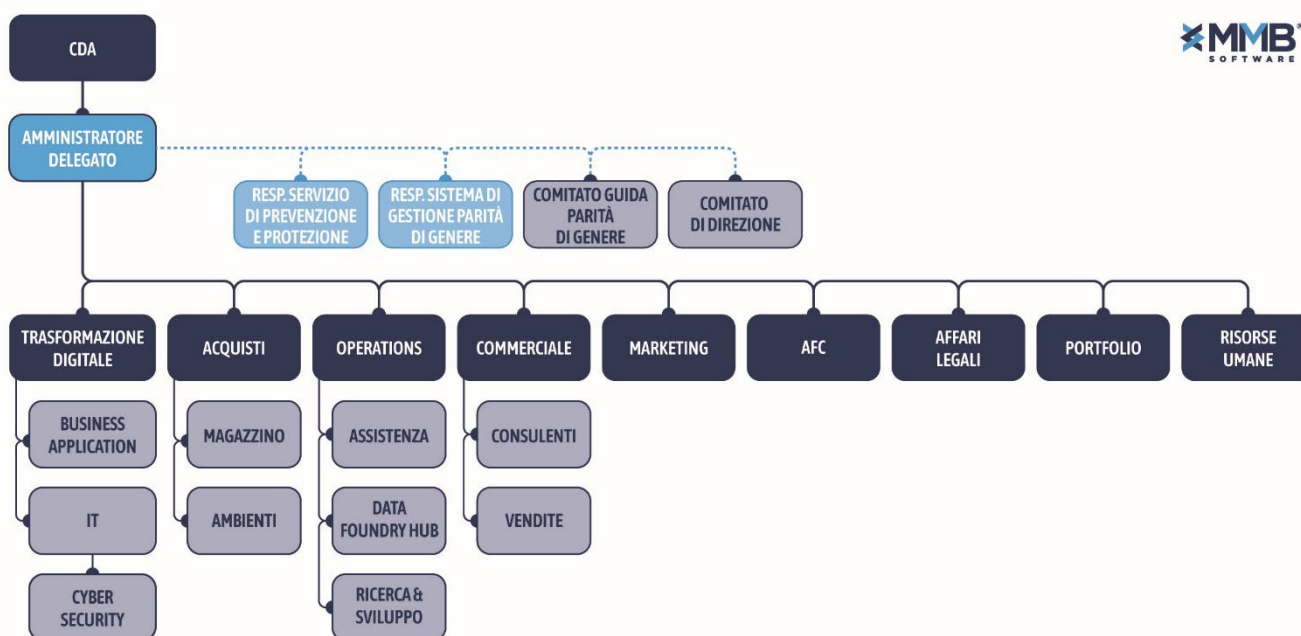
MMB non si limita a rispondere alle esigenze attuali, ma cerca di anticipare i cambiamenti del mercato attraverso un dipartimento R&D all'avanguardia. Attraverso la MMB Academy, l'azienda trasforma realtà artigiane in moderne imprese digitali, affiancando la vendita del software a consulenza e assistenza continua.

MMB punta a una crescita condivisa con i propri stakeholder (clienti, partner e fornitori). La sua strategia non mira solo al profitto, ma alla creazione di valore lungo tutta la filiera del *Car Service*, garantendo trasparenza, affidabilità e un'assistenza tecnica che è da sempre il suo fiore all'occhiello.

L'identità di MMB si fonda su un concetto chiaro: "In un mondo di macchine sono le persone a fare la differenza". L'azienda investe fortemente nel benessere dei propri collaboratori (circa 80 specialisti a fine 2025). Ne è prova l'inaugurazione del nuovo Campus MMB a Faenza, uno spazio pensato per la collaborazione, la sostenibilità e l'equilibrio tra vita privata e lavoro. L'imprenditoria di MMB è definita "civile": l'azienda è radicata nel territorio romagnolo ma aperta a standard internazionali (come il desiderio dell'ottenimento della Certificazione per la Parità di Genere, del Bilancio di sostenibilità e il riconoscimento *Great Place to Work*).

In sintesi, MMB è un'azienda che coniuga l'eccellenza tecnica dell'ingegneria informatica con una profonda sensibilità umana ed etica, posizionandosi come il partner di riferimento per la trasformazione digitale dell'autoriparazione in Italia.

Organigramma funzionale:





10.2 Parità di genere: ruoli, competenze e Politica

Al fine di garantire una corretta ed efficace applicazione del sistema di gestione UNI PdR 125:2022, MMB, coerentemente con la propria politica, ha strutturato la propria organizzazione in modo da ottenere il coinvolgimento e la partecipazione del management e di tutti i collaboratori e collaboratrici, con lo scopo di conseguire gli obiettivi strategici e garantire che i servizi siano conformi ai requisiti individuati.

Le responsabilità principali in merito al sistema di gestione di parità di genere competono alla Direzione e al Comitato di Parità di Genere.

Il Comitato è costituito da:

AD: Omar Montanari

RSG: Marianna Donati, Responsabile del Sistema di Gestione UNI/PDR 125:2022, già nominato con apposito atto del 15/07/2025

CHRO: Marianna Donati, Responsabile Ufficio Risorse Umane.

I compiti principali di tale Comitato sono quelli di operare attivamente affinché vengano create e supportate le condizioni necessarie per un ambiente lavorativo il più possibile inclusivo e rappresentato equamente e fornire i riferimenti a cui le persone possano rivolgersi per potersi confrontare in caso di difficoltà legate alla propria unicità. Il Comitato, inoltre, si occupa in prima linea di sviluppare e concretizzare i principi della Parità di Genere, così come espressi nella Politica, interfacciandosi con tutti i soggetti coinvolti e favorendo una diffusione della medesima a tutti i lavoratori aziendali.

Il Comitato ha il compito di monitorare efficacemente le attività nel luogo di lavoro per tenere sotto controllo:

- la conformità alla UNI PdR 125:2022;
- l'efficacia delle modalità adottate per soddisfare le politiche dell'organizzazione ed i requisiti della prassi.

Il Comitato di parità di genere collabora inoltre con le altre aree dell'organizzazione per esaminare, definire, analizzare e/o risolvere qualsiasi possibile non conformità alla UNI PdR 125/2022.

La Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida, ha definito la "Politica di Parità di genere" conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022, che è stata incorporata, in data 30/07/2025, nel documento ufficiale aziendale "Politica parità di genere" che risulta comunicata e diffusa all'interno dell'Organizzazione e pubblicata sul sito internet aziendale <https://www.mmbsoftware.com/>.

11 Attuazione delle azioni del Piano Strategico

11.1 Selezione ed assunzione

11.1.1 Punti di forza

1. La Direzione MMB e le figure preposte alla funzione HR conducono, da sempre, tutto l'iter di ricerca e selezione senza discriminazione alcuna: dalla ricerca sui portali che avviene solo in base alle competenze tecniche specifiche senza considerare nominativi, genere, sesso, nazionalità e religione, fino ai colloqui di selezione e all'intero onboarding, dove non si pongono mai domande su genitorialità, cura dei figli, matrimonio ecc. Il criterio guida è la competenza che permette di seguire tutto l'iter in trasparente oggettività e senza discriminazione alcuna;



2. Il cuore del processo di ricerca e selezione è seguito da figure interne con competenza pluriennale che governano tutto il processo e garantiscono in prima persona il rispetto e la tutela dell'inclusione.

11.1.2 Punti di debolezza

1. Talune figure operative vengono selezionate e colloquate, in prima fase, dalle agenzie di somministrazione. Questa prima fase esterna, presente solo per alcune posizioni, potrebbe non essere sotto controllo e il/la candidato/a potrebbe sentirsi eventualmente e in qualche modo discriminato (es. domande su figli, gravidanze, ecc) ed associare erroneamente tale comportamento all'azienda cliente dell'agenzia stessa;
2. Talvolta vengono coinvolte nei secondi colloqui interni le figure dei responsabili di funzione che, per inesperienza nella gestione dei colloqui o altre motivazioni, potrebbero non essere in linea con l'approccio HR e porre domande non in linea con il protocollo delle risorse umane.

11.1.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tali punti di debolezza e/o eventuali minacce, MMB si pone i seguenti obiettivi specifici:

11.1.3.1 Obiettivo 1: consolidare partnership con soggetti che agiscono in conformità alla Norma Uni PdR 125:2022

- Singole azioni specifiche: inserire, all'interno degli accordi quadro con le agenzie di somministrazione in sede di rinnovo, qualora non presenti, una clausola specifica avente come oggetto il rispetto dei requisiti previsti dalla Norma Uni PdR 125:2022;
- Budget: risorse interne (stimata ½ giornata);
- Owner: HR;
- Tempi di attuazione: primo semestre 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale (in vista dei rinnovi);
- Tipo e target di monitoraggio: 100% delle agenzie di somministrazione certificate Uni PdR 125:2022;
- KPI: efficacia della comunicazione e degli esiti riscontrati in sede di colloquio in MMB.

11.1.3.2 Obiettivo 2: garantire che le prime linee aziendali siano allineate alla policy interna di ricerca e selezione

- Singole azioni specifiche: pianificare ed erogare una formazione dedicata, da parte dell'HR Manager a tutte le prime linee, con la distribuzione di linee guida e di vademecum che rispettino i valori dell'inclusione, delle pari opportunità e dei criteri di valutazione delle competenze (tecniche e soft skills);
- Budget: risorse interne (stimate ca. 3 ore);
- Owner: HR Manager;
- Tempi di attuazione: primo semestre 2026;
- Frequenza di monitoraggio: continuativa;
- Tipo e target di monitoraggio: 100% allineamento alla policy interna;
- KPI: efficacia dell'azione misurata attraverso verifica HR in sede di colloquio.

11.1.3.3 Obiettivo 3: ottenere riscontri adeguati e tempestivi sulla soddisfazione del/la neoassunto/a per un pronto intervento durante il periodo di inserimento

- Singole azioni specifiche:



- Somministrare questionari di feedback ai neoassunti sui livelli di soddisfazione in merito all'inserimento e al relativo livello di coinvolgimento (analisi di clima);
- Condurre feedback con cadenza annuale con i responsabili di funzione.
- Budget: risorse interne (stimate 24 ore);
- Owner:
 - Talent Acquisition;
 - HR Manager.
- Tempi di attuazione: Da inizio 2026;
- Frequenza di monitoraggio: semestrale;
- Tipo e target di monitoraggio: 90%;
- KPI: tasso di sopravvivenza (n° di persone rimaste rispetto ai nuovi assunti del periodo/nuovi assunti del periodo)*100.

11.2 Gestione della carriera

11.2.1 Punti di forza

1. Costante opportunità di crescita professionale, resa possibile grazie all'implementazione e sviluppo di nuovi e /o innovativi processi interni e internalizzazione di competenze/know-how;
2. Opportunità di crescita interna che tiene conto di aspetti meritocratici oggettivi.

11.2.2 Punto di debolezza

1. Non sempre la comunicazione sulle opportunità di carriera risulta, dal sondaggio erogato, efficace e trasparente (punteggio più basso di 3,96 rispetto alla media del 4,42 in quest'area).

11.2.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tale punto di debolezza, MMB si pone il seguente obiettivo specifico:

11.2.3.1 Obiettivo 1: garantire maggior trasparenza nella comunicazione circa le opportunità di carriera

- Singole azioni specifiche: pubblicare sull'area intranet e sulle bacheche aziendali le job position aperte ai fini di agevolare le candidature interne e la preparazione delle competenze relative;
- Budget: risorse interne (stimate ca. 30 h);
- Owner: HR Manager;
- Tempi di attuazione: Entro fine 2026;
- Frequenza di monitoraggio: semestrale;
- Tipo e target di monitoraggio: 100%;
- KPI: n° ricerche pubblicate e rese note internamente/totale delle ricerche aperte.

11.3 Equità salariale

11.3.1 Punti di forza

1. Costante monitoraggio dei livelli di inquadramento rispetto alle mansioni assegnate in riferimento al settore, senza discriminazione tra generi;
2. Livelli e retribuzioni in linea con quanto previsto dal Ccnl;
3. % di divario retributivo in linea con quanto previsto dalla Uni PdR 125:2022;



4. Presenza di un piano welfare che rispecchia le esigenze delle varie fasce di genere ed età.

11.3.2 Punti di debolezza

1. Non sono chiari gli strumenti per comunicare/riportare eventuali segnalazioni di disparità retributive per genere;
2. Viene percepita una lieve differenza retributiva in relazione al genere.

11.3.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tali punti di debolezza, MMB si pone i seguenti obiettivi specifici:

11.3.3.1 Obiettivo 1: comunicare in modo adeguato gli strumenti e le modalità di segnalazione di eventuali percezioni di disuguaglianza retributiva

- Singole azioni specifiche: utilizzare gli strumenti aziendali (Intranet, bacheca, sezione segnalazioni sul sito web) per garantire adeguati mezzi di informazione;
- Budget: risorse interne (stimate ca. 12 ore);
- Owner: HR e Marketing;
- Tempi di attuazione: entro 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale;
- Tipo e target di monitoraggio: obiettivo minimo di 4 su 5 nelle risposte del sondaggio relative all'equità salariale nella specifica domanda;
- KPI: valore risposte medie delle domande relative all'equità salariale nel sondaggio PdR.

11.3.3.2 Obiettivo 2: comunicare in modo adeguato l'equità retributiva reale

- Singole azioni specifiche: utilizzare gli strumenti aziendali (Intranet, bacheca, sezione segnalazioni sul sito web) per evidenziare la parità retributiva tra i diversi generi per lo stesso livello e mansione;
- Budget: risorse interne (stimate ca. 12 ore);
- Owner: HR e Marketing;
- Tempi di attuazione: entro 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale;
- Tipo e target di monitoraggio: obiettivo minimo di 4 su 5 nelle risposte del sondaggio relative all'equità salariale nella specifica domanda;
- KPI: valore risposte medie delle domande relative all'equità salariale nel sondaggio PdR.

11.4 Genitorialità – cura

11.4.1 Punti di forza

1. Garanzia di ricoprire la medesima mansione al rientro dalla maternità/paternità;
2. Continuità di formazione;
3. Piano welfare utilizzabile a discrezione della neomamma/papà in base alle specifiche esigenze soggettive (es. assistenza sanitaria, istruzione per i figli, conciliazione vita-lavoro, buoni spesa/carburante, benessere psicologico, ecc);



4. Adeguato coaching al rientro post maternità con mentor specifico;
5. Buono nuovi nati;
6. Modalità di lavoro ibrida (lavoro agile);
7. Part-time e flessibilità di orario per la gestione familiare.

11.4.2 Punto di miglioramento

1. È prevista la valutazione per l'attivazione di un centro estivo aziendale nel mese di agosto. Tale misura è volta a sopperire alla scarsa disponibilità di servizi ricreativi esterni in quel periodo, agevolando le necessità di accudimento dei figli per tutta la popolazione aziendale.

11.4.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, MMB si pone il seguente obiettivo specifico:

11.4.3.1 Obiettivo 1: implementazione di un centro ricreativo nel mese di agosto

- Singole azioni specifiche: attivazione del centro estivo ricreativo;
- Budget: 6.000 Euro complessivi;
- Owner: Dipartimento HR;
- Tempi di attuazione: Agosto 2026;
- Frequenza di monitoraggio: Annuale;
- Tipo e target di monitoraggio: azioni concluse on time;
- KPI: azioni concluse on time.

11.5 Conciliazione vita-lavoro

11.5.1 Punti di forza

1. Modalità di lavoro ibrida (lavoro agile);
2. Part-time e flessibilità di orario per la gestione familiare.

11.5.2 Punti di miglioramento

1. Predisposizione di servizi extra per ottimizzare il work-life balance (soluzioni indistinte per tutti i target).

11.5.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tale area di miglioramento, MMB si pone il seguente obiettivo specifico:

11.5.3.1 Obiettivo 1: predisposizione di ulteriori servizi on the job per una miglior conciliazione vita lavoro

- Singole azioni specifiche: servizio consegna frutta/verdura ed hub logistico per ricevimento dei pacchi personali direttamente sul posto di lavoro;
- Budget: risorse interne e risorse proprie;
- Owner: HR;
- Tempi di attuazione: Entro giugno 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale;



- Tipo e target di monitoraggio: azioni concluse on time;
- KPI: azioni concluse on time.

11.6 Prevenzione abusi e molestie

11.6.1 Punti di forza

1. Implementazione del sistema di gestione delle segnalazioni Whistleblowing e formazione relativa a tutto il personale dipendente;
2. Impegno annuale e costante dell'Organizzazione in attività specifiche di sensibilizzazione sui temi della violenza.

11.6.2 Punto di debolezza

1. Comunicazione non sempre efficace circa l'utilizzo dello strumento Whistleblowing.

11.6.3 Obiettivi

Per fronteggiare ed eliminare tale punto di debolezza, MMB si pone i seguenti obiettivi specifici:

11.6.3.1 Obiettivo 1: migliorare la comunicazione per rendere edotti i dipendenti degli strumenti a tutela dell'inclusione e delle pari opportunità

- Singole azioni specifiche: piano interno di comunicazione specifico;
- Budget: risorse interne;
- Owner: HR + marketing;
- Tempi di attuazione: Fine 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale;
- Tipo e target di monitoraggio: questionario specifico;
- KPI: azioni concluse on time e andamento miglioramento KPI nel sondaggio 2027 in relazione a quello precedente.

11.6.3.2 Obiettivo 2: promozione di un clima lavorativo basato sulla tolleranza zero

- Singole azioni specifiche: attività formative e di sensibilizzazione rivolte ai primi livelli, corredato anche di policy specifica;
- Budget: ca. 2.000 euro;
- Owner: HR;
- Tempi di attuazione: Fine 2026;
- Frequenza di monitoraggio: annuale;
- KPI: riduzione del 100% degli episodi di abusi e molestie, nel sondaggio 2027 in relazione a quello precedente.



12 Conclusioni

Il Comitato Guida si impegna a mantenere aggiornato il presente piano strategico e a presentare al CdA una relazione annuale sullo stato di avanzamento del Piano, i cui dati e informazioni saranno la base per operare la revisione annuale prevista per tutti i documenti di pianificazione, in modo da allineare obiettivi ed azioni, tenendo conto delle diverse condizioni del contesto e delle esigenze e criticità emerse.

Il presente documento si rivolge a tutti gli stakeholders interni ed esterni a MMB e la sua diffusione viene garantita attraverso la relativa pubblicazione sul sito web aziendale (una volta che l'azienda abbia ottenuto la Certificazione), oltre che nelle bacheche degli uffici e dei siti produttivi, sulla Intranet, e/o mediante la diffusione controllata a chi, formalmente, ne richiedesse copia.