



Ottobre 2025

PIANO DI COMUNICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE



Where
fresh thinkers
bloom





SCOPO	2
DEFINIZIONI	2
PRINCIPI	2
COMUNICAZIONE INTERNA	2
COMUNICAZIONE ESTERNA	3
STRUMENTI DI COMUNICAZIONE	3
DURATA	8

SCOPO

L'attività di comunicazione ha un ruolo centrale all'interno del Sistema per la Parità di Genere e deve prevedere **l'utilizzo di un linguaggio neutro, inclusivo e rispettoso** dei principi sottesi alla parità di genere.

Scopo di questa Procedura è pertanto definire **modalità e responsabilità con cui Epta S.p.A. (Epta) gestisce le comunicazioni interne ed esterne** alla Società in relazione al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, nell'ottica di valorizzare le diversità e supportare *l'empowerment* femminile.

DEFINIZIONI

La **comunicazione interna** è rivolta a tutto il personale di Epta e comprende tutti quei flussi di informazione e scambi di comunicazione interni alla struttura aziendale.

La **comunicazione esterna** è rivolta agli stakeholder esterni quali, a titolo esemplificativo, clienti, fornitori, potenziali candidati e altre parti interessate e comprende attività di marketing e pubblicità.

PRINCIPI

Epta si impegna a usare sia nella comunicazione interna sia nella comunicazione esterna, comprese le attività di marketing e/o promozionali, un **linguaggio rispettoso delle diversità di genere** (ed altre forme di diversità) **e non discriminatorio**, evitando nelle azioni pubblicitarie i vari stereotipi, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di promozione e comunicazione così da garantire un ambiente di lavoro inclusivo. E' pertanto richiesto l'utilizzo, a tutti i livelli, di un linguaggio (scritto, parlato e gestuale) neutro, atto a prevenire l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie, concetto rafforzato a sua volta dalle linee guida contenute nella policy di gruppo relativa al **linguaggio inclusivo**.

La comunicazione è coerente ai principi stabiliti nella politica per la parità di genere e agli obiettivi prefissati e attuati attraverso il piano strategico.

COMUNICAZIONE INTERNA

Le **attività di comunicazione interna** relative al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere hanno lo **scopo** di:

- Fornire informazioni rilevanti al personale neoassunto e già in forza;
- Informare e formare il personale al fine di compiere opera di sensibilizzazione su tematiche relative alla parità di genere e alle altre forme di diversità;
- Comunicare modifiche relative al Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

Gli **strumenti** di comunicazione che Epta adotta per diffondere informazioni all'interno del gruppo sono:

- E-Mail;
- Screensaver PC;
- Applicazioni ad hoc;
- Incontri periodici quali momenti di confronto tra il personale;

- Canali di segnalazione vari;
- Comunicazioni informative cartacee.

COMUNICAZIONE ESTERNA

Le **attività di comunicazione esterna** relative al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere hanno lo **scopo** di:

- Pubblicizzare a tutte le parti interessate le azioni intraprese da Epta in relazione alla Parità di Genere;
- Comunicare e gestire eventuali richieste provenienti dagli stakeholder esterni in merito alla concreta applicazione del Sistema di Gestione sulla Parità di Genere, al monitoraggio dei KPI, all'esito delle attività di revisione periodica e al miglioramento dei processi.

Gli **strumenti** di comunicazione che Epta adotta per diffondere messaggi ai propri stakeholders esterni:

- Sito Internet aziendale;
- E-mail;
- Eventi;
- Social Media;
- Stampa specializzata e generalista.

STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Di seguito vengono indicati i **canali** di comunicazione, siano essi online che offline, che si prevede utilizzare per le attività legate al Sistema di Gestione sulla Parità di Genere con le relative tempistiche e frequenze.

Canale	Stakeholder Destinatari	Modalità / Caratteristiche	Tempistiche	Frequenza	Finalità	Risultati attesi
Sito web	Esterni	Aggiornamento del sito con le tematiche legate alla parità di genere	Entro dicembre 2026	Annuale	Informativa + Relazione	Maggiore visibilità delle comunicazioni
Media locali	Esterni	Comunicati stampa	Entro dicembre 2026	Annuale		
Social: LinkedIn- Facebook - Instagram	Esterni	Utilizzo dei social con post mirati al fine di coinvolgere il pubblico e informarlo rispetto alle iniziative di parità promosse da Epta. I Canali sono gestiti da un	Entro dicembre 2026	Continua	Informativa + Relazione	Incremento dei follower per avere più visibilità sulle tematiche

		amministratore che controlla sia le richieste di collegamento sia le pubblicazioni				
Screensaver - poster	Interni	Campagna di comunicazione sulla parità di genere (e in generale sulla D&I) veicolate attraverso screensaver e poster	Entro dicembre 2026	Ogni trimestre	Informativa + <i>engagement</i> interno	Incremento conoscenza e diffusione tematiche di D&I e parità di genere
Email ai/alle dipendenti	Interni	E-mail di lancio iniziative, informazione, sensibilizzazione su temi D&I	2026	Ad hoc	Informativa	Incremento conoscenza e diffusione tematiche parità di genere
Eventi/Inter viste/Incont ri tematici	Interni	Eventi (in presenza o on line) e incontri tematici in ambito parità di genere – interviste ad hoc, eventi legati alla Giornata internazionale dei diritti delle donne	Ad hoc	Da definire	Informativa	Incremento, conoscenza e diffusione tematiche parità di genere
Documentazi one per nuovi assunti	Interni	Training che spiega come vengono trattate in azienda le varie tematiche quali parità di genere, D&I e Codice Etico	Continua	Continua	Informativa	
EptaPeople Day	Interni	Eventi in presenza organizzati per ciascuna delle sedi Epta.	2025 - 2026	Annuale	<i>Engagement</i> interno	Promuovere la cultura aziendale e i temi della

		Dedicati a celebrare l'impegno delle persone nel lavoro quotidiano.				diversità e inclusione
Epta Family Day	Interni	Giornata dedicata alla scoperta e alla conoscenza di Epta da parte delle famiglie dei dipendenti	Entro 2025	Da definire	<i>Engagement</i> interno	Promuovere la cultura e le sensibilità dell'azienda (D&I, sostenibilità etc.)
Global Leadership Event	Interni	Meeting organizzato a livello di Gruppo e dedicato alla condivisione con il senior-middle management della strategia culturale e di business futura	Marzo 2028	Triennale	Informativa + <i>engagement</i> interno	Promuovere la cultura aziendale e i temi della diversità e inclusione
EptaListenUp	Interni	Serie di incontri tra i leader di Epta e le principali sedi di tutto il mondo, con partecipazione di colleghi locali (<i>white collar</i> e <i>blue collar</i>)	Aprile-giugno 2027	Triennale	Informativa + <i>engagement</i> interno	Promuovere la cultura aziendale e i temi della diversità e inclusione
Casella mail dedicata	Interni	Raccolta riflessioni, suggerimenti, proposte	Continua	Continua	Informativa + <i>engagement</i> interno	Feedback per aree di miglioramento e ascolto esigenze/aspettative
Commissione Pari Opportunità	Interni	Commissione composta da tre componenti in rappresentanza di RSU in carica e Direzione aziendale con l'obiettivo di agire nel	Ultimo incontro 31/01/2025	TBD	Informativa + Relazione	Favorire le pari opportunità e la promozione e tutela di Diversità e Inclusione ai sensi dell'Art. 7.3 CCNL per

		rispetto e sostegno di iniziative di pari opportunità e inclusione avviate o da avviare in Epta					l'industria metalmeccanica privata
Piattaforma E-learning Epta4Me	Interni dotati di PC aziendale	E learning su tematiche relative alla diversità e inclusione	Continua	Annuale	Formativa		Promuovere la cultura aziendale e i temi della diversità e inclusione
Great Place to Work	Interni	Aggiornamento esito risultato sondaggio di clima aziendale	Tra dicembre 2025/Q1 2026	Biennale	Informativa + Engagement		Promuovere la cultura aziendale e i temi della diversità e inclusione
Portale Younicity	Interni	Portale aperto a tutti le/i dipendenti di Epta con materiali come eLearning, news, talks su tematiche relative alla diversità e inclusione	Novembre 2025	Annuale	Informativa + Formativa + Cultura/Engagement		Promuovere la cultura aziendale e i temi della diversità e inclusione
Portale dedicato del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali	Esterni (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e alle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità) ed interni (Rappresentanze sindacali aziendali)	Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198	Aprile 2026	Biennale	Informativa		Adempimento legale
PEC							
PEC	Interni (Rappresentanze sindacali aziendali) ed esterni (Consigliere e consiglieri)	Informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR	Febbraio 2026	Annuale	Informativa		Adempimento legale

territoriali e regionali di parità)

125:2022 (Art. 3, Decreto 29.04.2022 pubblicato in G.U. nr. 152 del 01.07.2022 "Decreto Bonetti)

EptaNet Global – pagina D&I dedicata

Interni

Intranet aziendale globale, in cui tutte le EptaPeople dotate di PC ed e-mail aziendale accedono, e in cui è stata creata una sezione ad hoc per D&I

Luglio 2025

Continua

Informativa + Engagement

Favorire la condivisione di notizie, iniziative e novità in tema D&I. Trattasi di uno spazio unico e comune per continuare a creare consapevolezza e cultura

EptaNet Italia – pagina D&I dedicata

Interni

Intranet aziendale con focus Italia, in cui tutte le EptaPeople dotate di PC ed e-mail aziendale accedono, e in cui è stata creata una sezione ad hoc per D&I

Da Febbraio 2026

Continua

Informativa + Engagement locale e più vicino alle persone e al territorio in cui si trovano

Spazio unico e comune per creare consapevolezza e cultura a livello locale, con una vicinanza anche al territorio stesso. Il tutto, finalizzato a favorire inclusione e sostenibilità degli stakeholder interni ed esterni ad Epta

Talking Epta

Interni

Serie di incontri tra i leader di Epta Italia e le principali sedi di tutto il mondo, con partecipazione

Durante il 2026

Annuale

Informativa + engagement interno

Promuovere la cultura aziendale, le iniziative per le EptaPeople e i temi della



di colleghi locali
(white collar e
blue collar)

diversità e
inclusione

DURATA

Il presente documento ha efficacia immediata e rimarrà valido fino a revoca da parte dello scrivente