

KPI: gli indicatori di performance (*Key Performance Indicators*)

Area CULTURA E STRATEGIA

Volta a misurare la visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Peso: 15%

Indicatori di performance

Formalizzazione e implementazione di un piano strategico

Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto

Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione

Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni

Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere

Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno

Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione

Area GOVERNANCE

Volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Peso: 15%

Indicatori di performance

Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione

Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività

Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati

Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione

Area HR

Volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Peso: 10%

Indicatori di performance

Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni

Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere

Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

KPI: gli indicatori di performance (*Key Performance Indicators*)

Area OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Peso: 20%

Indicatori di performance

Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze

Percentuale promozioni donne su base annua

Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici

Area EQUITÀ EMUNERATIVA PER GENERE

Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

Peso: 20%

Indicatori di performance

Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze

Percentuale promozioni donne su base annua

Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario

Area TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Peso: 20%

Indicatori di performance

Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)

Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa

Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori

Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge

Sistema di gestione

Documentazione del sistema

Gestire la documentazione del sistema. Identificare i requisiti normativi specifici, comunicarli ed elencarli. Raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere.

Monitoraggio degli indicatori

Raccogliere ed analizzare i KPI e valutarne l'andamento, attuando azioni di correzione a fronte di deviazioni

Comunicazione interna ed esterna

Diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno. Allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale, evitando gli stereotipi di genere e utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

Audit interni

Pianificare, attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine.

Gestione delle situazioni non conformi

Definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi e garantire che vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento

Pianificare, attuare e mantenere registrazione di una revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale

Revisione periodica

Miglioramento

A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.