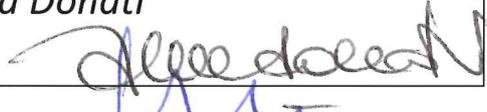




Parità di Genere

Procedura: “Parità di Genere”

Codice della Procedura: PQ 088	Revisione: 1
Redazione: <i>Comitato Guida della Parità di Genere</i>	
Verifica: <i>Responsabile Qualità</i> <i>Fabrizio Ricceri</i>	
Approvazione: <i>Process Owner</i> <i>Presidente Comitato Guida: Anna Donati</i> <i>Direttore Generale: Luca Avarello</i>	 
Supervisione: <i>Presidente e Amministratrice Delegata: Anna Donati</i> <i>Direttore Generale: Luca Avarello</i>	 

Rev.	Sostituisce	Data approvazione	Data decorrenza
1	Rev.0 del 30/11/2023	30/12/2024	30/12/2024



Parità di Genere

Indice

1. PARTE GENERALE	3
1.1 Premessa	3
1.2 Compliance normativa e riferimenti.....	3
1.3 Principi Generali.....	3
1.4 Obiettivi della procedura	4
1.5 Definizioni ed acronimi	6
1.6 Coinvolgimento aziendale	7
2 PARTE OPERATIVA	7
2.1 Comitato e Guida: istituzione e funzioni.....	7
2.2 Overview del processo di auditing per la Parità di Genere	8
2.3 Formazione e addestramento del personale addetto alle verifiche ispettive interne	8
2.4 Raccolta e controllo degli Indicatori di Performance	8
3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO	17
3.1 Esplicitazione del rischio.....	17
3.2 Monitoraggio	17
3.3 Azioni di trattamento/gestione.....	17
4 MONITORAGGIO DEL PROCESSO	17
5 MODULISTICA	17
6 DISPOSIZIONI FINALI	18
6.1 Entrata in vigore.....	18
6.2 Disposizioni transitorie e di coordinamento	18



Parità di Genere

1. PARTE GENERALE

1.1 Premessa

Nella classifica del Global Gender Gap Index (2022), che misura il divario di genere in termini di partecipazione economica e politica, salute e livello di istruzione, l'Italia si colloca al 63esimo posto su 146 Paesi.

A livello Europa, l'Italia è 25esima su 35 Paesi.

In Italia le donne amministratrici delegate sono solo il 3% (percentuale in calo rispetto alle precedenti rilevazioni) e per quanto riguarda questo indicatore ci posizioniamo in fondo alla classifica dei Paesi Ue.

Le donne guadagnano mediamente il 10% in meno rispetto agli uomini. Il 62% degli uomini ha negoziato lo stipendio nel corso della sua carriera, contro il 47% delle donne.

L'Unione Europea, nel marzo del 2020, ha predisposto il documento "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025. La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere "inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni"

In Italia la parità di genere è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) che con la «Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021- 2026» rappresenta lo schema di valori e quindi la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere.

A Roma, la stessa Roma Capitale ha avviato un processo interno teso all'implementazione del Sistema per la Parità di Genere che intende "sensibilizzare" le società partecipate affinché introducano i temi della Parità di Genere all'interno del loro contesto aziendale ed eventualmente, decidano di raggiungere la Certificazione.

1.2 Compliance normativa e riferimenti

Di seguito si riportano i riferimenti normativi e documentali applicabili alla procedura in oggetto:

Normativa	Argomento
Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198	Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
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 (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
UNI EN ISO 9001:2015	Sistemi di gestione per la qualità
UNI EN ISO 19011	Linea guida per gli audit
UNI/PdR 125:2022	Sistema di Gestione per la Parità di Genere

1.3 Principi Generali

La procedura è rivolta a:

- individuare gli indicatori di performance (KPI) per il rispetto ed il raggiungimento di principi,



Parità di Genere

impegni e obiettivi stabiliti della Politica Aziendale per la Parità di Genere in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022;

- consentire, in modo chiaro e standardizzato, la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere e la valutazione dei progressi realizzati all'interno di Roma Servizi per la Mobilità.
- incorporare il paradigma relativo alla parità di genere nell'Organizzazione Aziendale al fine di produrre un cambiamento sostenibile e durevole.
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati, partecipati e trasparenti.

1.4 Obiettivi della procedura

Recepire, dietro impulso del Vertice Aziendale, i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del *recruiting* fino al pensionamento, con l'obiettivo di:

- aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo;
- garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, riconoscere pari trattamento economico e condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne;
- garantire un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

L'Organizzazione promuove la creazione e il mantenimento di un ambiente lavorativo che favorisca la diversità e tuteli il benessere psico-fisico del personale. Persegue la gestione di attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile e femminile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta. L'Organizzazione, dietro impulso del Vertice Aziendale, adotta un Piano strategico e di monitoraggio con le seguenti Policy e Prassi per la Parità di Genere:

Linguaggio

È richiesto di utilizzare, a tutti i livelli, nella comunicazione sia interna che esterna, un linguaggio (scritto, parlato e gestuale), gentile, rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascuna persona e delle possibili variabili della sfera identitaria e personale di ciascun soggetto, prevenendo l'impiego di espressioni inappropriate e potenzialmente discriminatorie. È raccomandato l'utilizzo di un linguaggio inclusivo, che rappresenti sia il genere femminile che quello maschile.

Formazione

La formazione deve garantire una partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, inclusi corsi sulla leadership, con la presenza di entrambi i sessi.

La programmazione di percorsi di formazione, a tutti i livelli, deve essere improntata seguendo i principi di inclusione e parità, compresi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

È necessario prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti del personale, incluse le molestie sessuali in ogni forma.



Parità di Genere

Sono previste opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato.

Selezione e Assunzione

Durante il processo di selezione e assunzione è garantito che siano applicate regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, a contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere, e ad indicare una descrizione neutra della mansione e del profilo. Il processo di ricerca deve essere neutrale ed inclusivo.

I candidati e le candidate sono contattati, selezionati e assunti in base a curriculum professionale, competenze, qualifiche e attitudini, non in base al genere. Durante i colloqui non è consentito effettuare richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Gestione della Carriera

L'avanzamento professionale deve garantire non discriminazione e pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali. La valutazione delle performance e la politica meritocratica sono basate esclusivamente sulle capacità e sul raggiungimento di obiettivi professionali.

All'interno dell'Organizzazione deve manifestarsi la tendenza al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni. È assicurato che le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale siano rivolti a tutto il personale.

Equità Salariale e Retribuzione

È garantita equità salariale e di retribuzione senza alcuna discriminazione.

È predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di *welfare*.

Genitorialità, Cura della Famiglia e delle persone

È prevista la definizione di iniziative dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, come lo *smart working*.

È prevista l'adozione di iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli (maternità, paternità, assistenza agli anziani, etc.) allo sviluppo di carriera.

Si prevede l'inserimento di programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e la comunicazione circa eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo.

È prevista la predisposizione di un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo).

È previsto un sistema di informazione finalizzato a incentivare la richiesta del congedo per paternità. Sono pianificate iniziative specifiche per supportare il personale al suo rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.

È prevista una informazione periodica a tutto il personale delle politiche sulla genitorialità, cura della famiglia e delle persone.

È prevista la pianificazione per l'offerta di servizi specifici quali: dopo scuola per i bambini e le bambine o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli/figlie, etc.



Parità di Genere

Work-Life balance

Per favorire le pari opportunità è prevista la promozione e adozione di iniziative volte alla conciliazione dei tempi di vita e tempi di lavoro.

Sono previsti turni di lavoro variabili, flessibilità di orario, possibilità di *Smart-Working*.

Sono previste procedure semplici ed accessibili, per venire incontro alle esigenze di flessibilità del personale.

È prevista la garanzia che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale e che vi possa partecipare anche il personale part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, etc.

Prevenzione di ogni forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui luoghi di lavoro

Implementazione di processi interni atti a identificare, approfondire tramite analisi dei rischi e gestire ogni forma di abuso e di non inclusività e/o discriminazione.

Definizione e pubblicazione di una metodologia finalizzata a raccogliere, garantendo e tutelando la forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di abuso, discriminazione e non inclusività, riferibili all'attività lavorativa.

Pianificazione e attuazione di verifiche (*survey*) presso il personale, indagando se abbia vissuto personalmente esperienze di qualche forma di abuso, di non inclusività e/o discriminazione, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto).

1.5 Definizioni ed acronimi

- **Benefit:** Tutti i beni e servizi che RSM, in varie forme (es. buoni pasto, automobile, assicurazione sanitaria, asili nido, voucher per attività sportive dei/delle figli/figlie, facilitazioni d'acquisto sui prodotti), al personale dipendente in aggiunta alla retribuzione.
- **Bias:** o meglio bias cognitivi, sono delle distorsioni che le persone attuano nelle valutazioni di fatti e avvenimenti che ci spingono a ricreare una propria visione soggettiva che non corrisponde fedelmente alla realtà. In sintesi, i bias cognitivi rappresentano il modo con cui il nostro cervello distorce di fatto la realtà.
- **Budget:** Programmazione delle attività in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.
- **Discriminazione:** Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
- **Gender equality:** parità di genere intesa come parità tra donne e uomini rispetto ai loro diritti, trattamento, responsabilità, opportunità e risultati economici e sociali.
- **Inclusione:** inserimento stabile o funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
- **Key Performance Indicator (KPI):** Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere.
- **RSM:** Roma servizi per la mobilità S.r.l.
- **Stereotipi di genere:** Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
- **Welfare aziendale:** Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le



Parità di Genere

lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

- **Work-life balance:** equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- **ACRM:** Area Compliance e Risk Management
- **CG PdG:** Comitato Guida Parità di Genere

1.6 Coinvolgimento aziendale

Lo svolgimento del processo descritto all'interno della presente procedura, nel rispetto delle fasi, attività ed *ownership*, è di competenza del Comitato Guida della Parità di Genere e vede coinvolte, in maniera trasversale e continuativa, tutte le strutture aziendali.

Il C.G. PdG supporta il Vertice Aziendale per l'implementazione di un Sistema di Gestione della Parità di Genere conforme alla PdR 125:2022 e per l'ottenimento e il mantenimento della relativa certificazione, inclusa l'elaborazione dei KPI aziendali e la redazione della documentazione.

ACRM supporta il C.G. PdG nella raccolta della documentazione, seguendo gli aspetti formali e procedurali della Certificazione PdR 125:2022.

2 PARTE OPERATIVA

2.1 Comitato e Guida: istituzione e funzioni

L'Organizzazione, dietro impulso del Vertice Aziendale, ha istituito in data con OdS n.12 del 13/12/2023 (modificato con OdS n. 6 del 21/06/2024), il Comitato Guida per la UNI/PdR 125:2022 che prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle Organizzazioni, con l'obiettivo di:

- colmare i gap attualmente esistenti
- incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni;
- produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo attraverso la definizione e l'attuazione di significative azioni di cambiamento e di indirizzo sulle politiche aziendali che impattano sulla parità.

Al C. G. sono altresì assegnate le responsabilità di presidiare, promuovere, monitorare e aggiornare:

- I contenuti del presente documento;
- le policy e prassi per la parità di genere;
- i KPI qualitativi e quantitativi richiesti dalla PdR 125:2022;
- tutti i documenti a supporto e mantenimento della Certificazione per la Parità di Genere;
- i piani di formazione e comunicazione



Parità di Genere

2.2 Overview del processo di auditing per la Parità di Genere

Il C. G. approva la proposta di calendario degli Audit afferenti la P.D.G., inseriti all'interno del calendario degli Audit Interni della Qualità, inviato con cadenza annuale, da ACRM.

L'espletamento degli audit viene pianificato in modo da lasciar tempo ai/alle referenti di processo, di attuare cambiamenti o adottare suggerimenti emersi in fase di audit, prima della chiusura dell'anno solare. Le eventuali Raccomandazioni e/o Non Conformità emerse a valle di Audit Interni per la P.d.G., verranno trasmesse da ACRM al Comitato Guida. ACRM su indicazioni del C.G., procederà ad avviare le azioni secondo quanto descritto nelle procedure: PQ003 "Audit Interni della Qualità" e PQ005 "Gestione delle Non Conformità e delle Azioni Correttive".

2.3 Formazione e addestramento del personale addetto alle verifiche ispettive interne

Il personale dell'azienda esplicitamente designato allo svolgimento degli Audit interni (Auditor) viene selezionato tenendo conto delle *skill* acquisite sui seguenti pre-requisiti:

1. norme rispetto alle quali viene condotto l'audit;
2. procedure, procedimenti e tecniche di audit;
3. gestione del personale e *payroll* (esclusivamente per auditor che trattano dati afferenti alle retribuzioni e buste paga)

Gli auditor ricevono una formazione di tipo sia teorico, sia pratico in modo da acquisire tutte le conoscenze e gli strumenti metodologici per la gestione dei suddetti Audit.

La formazione teorica riguarda:

- Linea guida per gli audit UNI EN ISO 19011
- Parità di Genere secondo quanto disciplinato dalla PdR125:2022

L'acquisizione delle conoscenze teoriche viene verificata al termine del corso tramite un apposito questionario.

La formazione pratica avviene tramite affiancamento nell'organizzazione e nella conduzione degli Audit interni con personale, interno o esterno, che abbia già acquisito le competenze necessarie.

La qualifica di Auditor interno presuppone lo svolgimento di almeno 2 Audit in affiancamento. Per essere qualificati come Responsabili di Audit è invece necessario aver svolto almeno 4 Audit interni.

La qualifica già posseduta per esercitare il ruolo di responsabile di Auditor nel Sistema di Gestione della Qualità, resta valida anche per l'espletamento degli audit nel Sistema della Parità di Genere.

Per quanto concerne gli audit su procedure che potenzialmente implicano il trattamento dei dati riservati (a titolo esemplificativo e non esaustivo: retribuzione, maternità ecc), l'attività sarà svolta dall'Auditor individuato dalla DICU, in possesso dei requisiti suelencati e all'uopo formato.

Nella "Scheda prestazioni Auditor/Responsabile di Audit" (MQ009) del SGQ viene riportata l'esperienza maturata e la formazione acquisita.

2.4 Raccolta e controllo degli Indicatori di Performance



Parità di Genere

Il Comitato Guida, con cadenza annuale, si riunisce con i rappresentanti delle OO.SS. per aggiornare ed elaborare i dati relativi ai KPI qualitativi e quantitativi delle 6 aree tematiche, così come richiesti dalla PdR125:2022, e riportati a seguire.

Cultura e Strategia

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Formalizzazione e implementazione di un Piano Strategico come definito al punto 3 e successivi che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
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 NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15

Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

Processi HR

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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, onboarding neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15



Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro. <u>Utilizzare il codice ATECO H – 06 – Trasporto e magazzinaggio</u>	25
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti %	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25

Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
		(pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Utilizzare il codice ATECO H – 06 – Trasporto e magazzinaggio	
Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno	Interna	10



Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
% di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.		pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità		
<p>NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. - se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%. 				

Equità remunerativa per genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40
Percentuale promozioni donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini	Interna	30



Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
		promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto		
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	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30

Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, <i>smart working</i> , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20



Parità di Genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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 (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, <i>smart working</i> , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	35
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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
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	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10



Parità di Genere

3 VALUTAZIONE DEL RISCHIO

3.1 Esplicitazione del rischio

- a. Assenza di comunicazione/formazione sulla corretta applicazione dei principi di inclusione e parità di genere. Misurazione degli stessi principi attraverso la valutazione annuale dei KPI da parte del Comitato Guida.
- b. Scostamento negativo dei valori obiettivo prefissati negli Indicatori di Performance a causa di mancata attivazione e/o implementazione delle misure previste nel Piano.
- c. Presenza di rischi di grave entità (aggressioni sul lavoro; rischi psico-sociali quali: stress lavoro correlato, molestie e violenze).

3.2 Monitoraggio

- a e b. Avvio di audit per la condivisione degli obiettivi e della misurazione degli indicatori.
- c. In Italia esiste l'obbligo di rilevare ed eliminare i rischi di genere sul luogo di lavoro: Il D.Lgs. 81/2008 all'art.28, comma 1, menziona tra i "rischi particolari" su cui il datore di lavoro è obbligato a intervenire quelli connessi alle differenze di genere.

3.3 Azioni di trattamento/gestione

- a. Integrare il piano di formazione aziendale con la previsione di un percorso formativo/informativo trasversale a tutte le famiglie professionali sui temi della parità di genere e l'applicazione del Piano strategico e di monitoraggio con le Policy e Prassi per la parità di genere adottate in RSM.
- b. Rimodulare gli Indicatori e verificarne l'efficacia in tempi più ravvicinati.
- c. I casi di violenze, discriminazioni, molestie di genere saranno valutati e gestiti dalle competenti strutture aziendali secondo criteri di riservatezza e nel rispetto della privacy. Inoltre, le segnalazioni possono essere inviate all'Organismo di Vigilanza.

4 MONITORAGGIO DEL PROCESSO

Il monitoraggio del processo è volto alla verifica della corretta applicazione di quanto descritto nella procedura, ed è attuato attraverso gli Audit Interni previsti dal Programma Annuale degli Audit (secondo quanto disciplinato dalla PQ003 "Audit Interni della Qualità").

5 MODULISTICA

- MQ006 Programma Annuale degli Audit Interni
- MQ007 Check List per la conduzione degli Audit Interni
- MQ008 Rapporto degli Audit Interni



Parità di Genere

- MQ009 Scheda di mantenimento competenze di Auditor/Responsabile di Audit
- MQ011 Rapporto di Non Conformità – Azioni Correttive
- MQ012 Registro delle Azioni Correttive

6 DISPOSIZIONI FINALI

6.1 Entrata in vigore

La presente Procedura entra in vigore successivamente alla sua approvazione, nel giorno di “Data di decorrenza” indicato nella copertina.

6.2 Disposizioni transitorie e di coordinamento

Fatto salvo quanto previsto al precedente punto “Entrata in vigore”, il presente documento si applica ai processi in oggetto nel rispetto delle esigenze operative ed eventuali tempistiche transitorie necessarie per l’attuazione della nuova procedura, alla data di entrata in vigore della stessa.