



Ns. Rif.: 62/22/VD

Milano, 22 febbraio 2022

OGGETTO: GRUPPO DI LAVORO "DIVERSITY"
 Convocazione riunione del 25 febbraio 2022
 Verbale riunione del 26 novembre 2021

Si comunica la convocazione della riunione in videoconferenza del Gruppo di lavoro in oggetto per **venerdì 25 febbraio 2022 alle ore 11.30** con il seguente

ORDINE DEL GIORNO:

1. approvazione verbale riunione precedente;
2. esame bozza di questionario;
3. opportunità di education;
4. varie ed eventuali.

Si prega di confermare la partecipazione.

Il link per accedere alla videoconferenza sarà trasmesso direttamente sugli indirizzi personali dei membri del Gruppo di lavoro. Ove non possibile il collegamento video, sarà comunque possibile accedere in collegamento telefonico.

Con l'occasione si trasmette il verbale della riunione precedente per commenti/osservazioni **entro il 25 febbraio 2022.**

Si ricorda che i lavori e le discussioni devono seguire quanto stabilito nell'ordine del giorno ed essere condotti nel rispetto della vigente normativa Antitrust, del Modello di organizzazione e gestione associativo, del Codice Etico e del Codice Antitrust. In particolare, ogni partecipante è tenuto a evitare lo scambio di informazioni sensibili che possano avere effetti sulle proprie o altrui strategie commerciali (es. dati non pubblici relativi a politiche di pricing, strategie di marketing e comunicazione, costi e ricavi, condizioni commerciali). Quanto sopra riguarda sia le discussioni in riunione, sia le conversazioni informali prima e dopo l'incontro.

Si ricorda altresì che il documento allegato è pubblicato nell'Area Gruppi di lavoro dell'Area Riservata del sito associativo, a cui i membri dei Gruppi di lavoro possono accedere attraverso le credenziali personalizzate ricevute.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
 Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:	e p.c.:	
BANCA SISTEMA	Lorenzo BRUSATI DI SETTALA	Fausto GALMARINI
BARCLAYS BANK IRELAND		Alessandro RICCO (****) Carlo SADAR (***)
BFF BANK	Alessandra RIZZI	Massimiliano BELINGHERI
CREDEMFACOR	Valeria ROSSI Lina SANTUCCI	Gabriele DECO'
FACTORIT	Nuvola GIORI	Antonio DE MARTINI
GENERALFINANCE	Irene NATALINI	Massimo GIANOLLI
IFITALIA	Piera ALBERTINI	Ruxandra VALCU
MBFACTA	Greta BASSANI	Enrico BUZZONI
SACE FCT	Silvia MASSARO (*) Stefania SPALLUTI	Paolo ALFIERI
UNICREDIT FACTORING	Gianfranco CASCINO	Simone DEL GUERRA (**)

(*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane
 (***) Coordinatore della Commissione Marketing e Comunicazione

(**) Presidente della Commissione Organizzazione e Risorse Umane
 (****) Presidente della Commissione Marketing e Comunicazione



Riunione del Gruppo di lavoro

Diversity

Data	26 novembre 2021	Luogo	Videoconferenza
Ora	11:30		
Coordinatore	Stefania Spalluti (nominata nel corso della presente riunione)		
Presenti	Cfr. Foglio presenze allegato		
Ordine del giorno	1. Approvazione verbale riunione precedente 2. Nomina del Coordinatore 3. Esame dei questionari 4. Varie ed eventuali		

Verbale

1. Approvazione verbale riunione precedente

- Il verbale della riunione precedente è approvato all'unanimità senza modifiche.
- Riguardo ai follow up identificati, sono stati distribuiti esempi di questionario erogati da organizzazioni specializzate in materia (ValoreD e Parks LGBT Diversity Index)

2. Nomina del Coordinatore

- Stefania Spalluti è nominata all'unanimità Coordinatore del Gdl.

3. Esame dei questionari

- Il Gdl esamina i questionari messi a disposizione, rilevando come il questionario di ValoreD risulti in generale aderente alle tematiche che si intendono affrontare in questa fase. Si decide pertanto di utilizzare tale struttura come base per il questionario da erogare agli Associati, che dovrà comunque essere semplificato rispetto al questionario originale.
- Si decide di concentrarsi sui collaboratori, escludendo pertanto la parte relativa al CdA su cui la maggior parte degli Associati non ha spazi di manovra. Si mantiene la parte connessa al CdA delle controllate (ove presente) in quanto strumento sovente utilizzato come percorso di crescita.
- Viene semplificata la parte relativa al top management escludendo la suddivisione per ruolo e identificando il top management come "prima linea dell'AD compreso l'AD".
- Nella parte su "staff e linea" si parlerà di "staff e business". Poiché le società hanno nozioni differenti di queste due componenti, occorrerà definirle con riferimento all'organizzazione delle società di factoring al fine di allineare i risultati della survey.
- Si procede inoltre a talune semplificazioni, fra cui l'esclusione della sezione relativa alla formazione dei dipendenti.



- Il Coordinatore si impegna a proporre alcune domande in tema di inclusione LGBT a completamento del lavoro svolto.
- Sarà formulata al Gdl una proposta di questionario da discutere nella prossima riunione, da convocarsi ad inizio 2022.

4. Varie ed eventuali

- Si rileva la necessità di ampliare la partecipazione al Gdl coinvolgendo altri Associati. La tematica sarà portata nel primo Consiglio utile (cfr. allegato 4).
- Non essendovi altri argomenti da discutere, la seduta viene tolta alle 13.15.

Allegati

1	Foglio presenze
2	Questionario SACE-ValoreD
3	Questionario Parks LGBT Diversity Index
4	Ns Rif.: 315/21/VD - Gruppo di lavoro "Diversity"

Follow up

1	Sensibilizzare il Consiglio di Assifact sull'importanza di ampliare la partecipazione al Gdl
2	Predisporre una prima bozza di questionario
3	Convocare prossima riunione nella prima parte del 2022

RIUNIONE DEL GRUPPO DI LAVORO "DIVERSITY"

26 novembre 2021, ore 11.30 (in videoconferenza)

Assifact è impegnata nel rispettare a pieno le leggi antitrust italiane ed europee. Pertanto, i lavori e le discussioni devono seguire quanto stabilito nell'ordine del giorno ed essere condotti nel rispetto della vigente normativa Antitrust, del Modello di organizzazione e gestione associativo, del Codice etico e del Codice Antitrust che vi sono stati messi a disposizione precedentemente al momento delle nomina e comunque in occasione della riunione. Ogni partecipante alla riunione è tenuto ad evitare ogni discussione che possa in via diretta o indiretta, esplicita o implicita, porsi in contrasto con le norme che regolano la concorrenza. A tal fine è necessario evitare il rilascio e lo scambio di informazioni sensibili, sia in forma orale che scritta, che possano avere effetti sulle proprie o altrui strategie commerciali (es. dati non pubblici relativi a politiche di pricing, strategie di marketing e comunicazione, costi e ricavi, condizioni commerciali). Quanto sopra riguarda sia le discussioni in riunione, sia le conversazioni informali prima e dopo l'incontro. Ogni partecipante deve essere consapevole che le suesposte indicazioni hanno carattere meramente esemplificativo e non esaustivo e che pertanto è necessario adottare la massima cautela ed evitare di discutere durante la riunione di temi sui quali non si abbia la certezza che siano conformi alla disciplina antitrust. Con la firma del "foglio presenze" e la partecipazione alla riunione si esprime l'accettazione del Codice Antitrust di Assifact con assunzione di responsabilità per il rispetto delle norme a tutela della concorrenza.

PRESENZE RILEVATE DALL'ELENCO DEI PARTECIANTI IN MICROSOFT TEAMS E SEGNALATE CON X IN SOSTITUZIONE DELLA FIRMA IN PRESENZA

Membri:			
	BANCA SISTEMA	Lorenzo BRUSATI DI SETTALA	_____
	BFF BANK	Alessandra RIZZI	_____ X _____
	FACTORIT	Nuvola GIORI	_____ X _____
	SACE FCT	Silvia MASSARO	_____
		Stefania SPALLUTI	_____ X _____
	UNICREDIT FACTORING	Gianfranco CASCINO	_____ X _____
		Simone DEL GUERRA (*)	_____ X _____

(*) Presidente della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

	ASSIFACT	Pietro BARTOLINI	_____
		Nicoletta BURINI	_____
		Diego TAVECCHIA	_____ X _____





SACE SIMEST - STRUTTURA DEL QUESTIONARIO

1 COMPOSIZIONE DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

1.1 Numero totale dipendenti *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE ED INQUADRAMENTO

1.2 Numero di dirigenti *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.3 Numero di quadri direttivi *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.4 Numero di impiegati *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.5 Numero di operai (se presenti)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE ED ETÀ

1.6 Numero di dipendenti 18-29 anni *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.7 Numero di dipendenti 30-49 anni *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.8 Numero di dipendenti over 50 *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

1.9 Numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.10 Numero di dipendenti assunti a tempo determinato *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

1.11 Numero di dipendenti part-time *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

2 COMPOSIZIONE CDA

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

2.1 Il CdA ha sede in Italia ? *

RISPOSTA
(SÌ/NO)

COMPOSIZIONE DEL CDA

2.2 Numero di consiglieri nel CDA *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

2.3 Numero di consiglieri EXECUTIVE *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

2.4 Numero di consiglieri NON-EXECUTIVE *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

2.5 Numero di consiglieri INDIPENDENTI *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

3 COMPOSIZIONE CDA DELLE IMPRESE CONTROLLATE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

3.1 Numero di consiglieri nel CDA (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

3.2 Numero di consiglieri EXECUTIVE (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

3.3 Numero di consiglieri NON-EXECUTIVE (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

3.4 Numero di consiglieri INDIPENDENTI (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

4 COMPOSIZIONE DEL TOP MANAGEMENT

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

4.1 Numero di manager DI PRIMA LINEA *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

RUOLI RICOPERTI DAL TOP MANAGEMENT DIVISI PER GENERE

4.2 Direttore Generale

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.3 Direttore Finanziario

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.4 Direttore Amministrativo

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.5 Direttore Strategia e Sviluppo Mercati

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.6 Direttore Tecnico / Ricerca e Sviluppo

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.7 Direttore Marketing

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.8 Direttore Vendite

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.9 Direttore Acquisti

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.10 Direttore delle Supply-Chain

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.11 Direttore delle Produzione / Operations

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.12 Direttore delle Risorse Umane

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.13 Direttore dell'Ufficio Legale

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.14 Direttore dei Sistemi Informativi

GENERE
(DONNA/UOMO)

4.15 Direttore della Sostenibilità

GENERE
(DONNA/UOMO)

5 COMPOSIZIONE STAFF E LINEA

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

5.1 Numero di dipendenti in funzioni di staff

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

5.2 Numero di dipendenti in funzioni di linea

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

6 SUCCESSION PLAN

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

6.1 Esistenza di policy per la composizione della pipeline della prima linea (succession plan) *

RISPOSTA
(SÌ/NO)

(COMPILARE SE ESISTE UN SUCCESSION PLAN)

6.2 Numero di dipendenti coinvolti nel succession plan

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

6.3 Inserisci la descrizione delle policy

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

7 COMPOSIZIONE NUOVI DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER GENERE

7.1 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER FASCE D'ETÀ

7.2 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età 18-29

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

7.3 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età 30-49

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

7.4 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età oltre 50

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO

7.5 Numero di DIRIGENTI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

7.6 Numero di QUADRI DIRETTIVI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

7.7 Numero di IMPIEGATI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

7.8 Numero di OPERAI assunti nell'ultimo anno (SE PRESENTI)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8 TURNOVER DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

8.1 Numero totale di TURNOVER durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

TURNOVER DIPENDENTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER FASCE DI ETÀ

8.2 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età 18-29

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8.3 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età 30-49

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8.4 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età oltre 50 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

TURNOVER DIPENDENTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER RUOLO PROFESSIONALE

8.5 Numero di turnover DIRIGENTI nell'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8.6 Numero di turnover QUADRI DIRETTIVI nell'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8.7 Numero di turnover IMPIEGATI nell'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

8.8 Numero di turnover OPERAI nell'ultimo anno contabile (SE PRESENTI)

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

9 FORMAZIONE DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

9.1 Numero medio di ore di formazione PRO-CAPITE per tutti i dipendenti durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI
#. #	#. #

ORE MEDIE DI FORMAZIONE CALCOLATE PER GENERE ED INQUADRAMENTO NELL'ULTIMO ANNO CONTABILE

9.2 Numero medio di ore di formazione PRO-CAPITE per tutti i DIRIGENTI durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI
#. #	#. #

9.3 Numero medio di ore di formazione PRO-CAPITE per tutti i QUADRI DIRETTIVI durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI
##	##

9.4 Numero medio di ore di formazione PRO-CAPITE per tutti gli IMPIEGATI durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI
##	##

9.5 Numero medio di ore di formazione PRO-CAPITE per tutti gli OPERAI (SE PREVISTI) durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI
##	##

DIPENDENTI COINVOLTI IN PROGRAMMI DI FORMAZIONE SPECIALE DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE (FACOLTATIVO)

9.6 Numero di dipendenti che hanno partecipato a FORMAZIONE POST-LAUREA durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

9.7 Numero di dipendenti che hanno partecipato a TALENT PROGRAMS durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

10 CONGEDO PARENTALE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

10.1 Numero di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale nell'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

10.2 Numero di dipendenti che hanno usufruito effettivamente del congedo parentale durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

GIORNI DI CONGEDO PARENTALE PER GENERE

10.3 MASSIMO numero di giorni di congedo parentale dei dipendenti durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI
##	##

10.4 Numero MEDIO di giorni di congedo parentale dei dipendenti durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI
##	##

10.5 Numero MINIMO di giorni di congedo parentale dei dipendenti durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI
##	##

RITORNO DAL CONGEDO PARENTALE

10.6 Numero di dipendenti rientrati dal congedo parentale durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

10.7 Numero di dipendenti rientrati dal congedo parentale durante l'ultimo anno contabile ed ancora attivi nell'impresa

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

11 AVANZAMENTO DI CARRIERA

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

11.1 Numero di dipendenti promosso a DIRIGENTE (da QUADRO DIRETTIVO) durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

11.2 Numero di dipendenti promosso a QUADRO DIRETTIVO (da IMPIEGATO) durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

11.3 Numero di dipendenti promosso ad IMPIEGATO (da OPERAIO - se previsto) durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE
##	##	##

12 DIFFERENZE RETRIBUTIVE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

RAL (RETRIBUZIONE ANNUA LORDA) DEI DIPENDENTI

12.1 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei dipendenti, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
#. #	#. #

RAL PER GENERE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

12.2 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei DIRIGENTI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
##	##

12.3 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei QUADRI DIRETTIVI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
##	##

12.4 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli IMPIEGATI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
##	##

12.5 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli OPERAI (SE PRESENTI), durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
##	##

RTA (RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA) DEI DIPENDENTI (FACOLTATIVO)

12.6 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) dei dipendenti, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI
##	##

RTA PER GENERE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE (FACOLTATIVO)

12.7 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) dei DIRIGENTI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE **UOMINI**
#. # | #. #

12.8 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuata) dei QUADRI DIRETTIVI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE **UOMINI**
#. # | #. #

12.9 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuata) degli IMPIEGATI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE **UOMINI**
#. # | #. #

12.10 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuata) degli OPERAI (SE PRESENTI), durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE **UOMINI**
#. # | #. #

13 FORME DI LAVORO FLESSIBILE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

13.1 Sono state implementate forme di lavoro flessibile? *

RISPOSTA
(SÌ/NO)

13.2 SE SÌ, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

ADESIONE AL LAVORO FLESSIBILE (SE DISPONIBILE)

13.3 Percentuale di DONNE dipendenti che usufruiscono di forme di lavoro flessibile

TOTALE

%

13.4 Percentuale di UOMINI dipendenti che usufruiscono di forme di lavoro flessibile

TOTALE

%

© Copyright 2018 - [VALORE D](#)

C.F. 97521290151

[Privacy Policy](#)

POWERED BY : [Politecnico di Milano](#)

Se l'inclusione si basa su regole chiare, cade la maschera e si libera il talento

Il Parks LGBT Diversity Index è il primo strumento in Italia di benchmarking su politiche e pratiche aziendali attuate per i dipendenti LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transgender).

Per qualsiasi informazione e aiuto nella compilazione è possibile contattare il team di Parks - Liberi e Uguali alla mail: index@parksdiversity.eu

Nota sulla privacy

L'indagine è curata e realizzata da Parks - Liberi e Uguali che ai sensi del D.lgs. n.196/2003 assicura il trattamento anonimo dei dati forniti e la diffusione dei risultati in forma aggregata, per esclusive finalità statistiche. Il Titolare del trattamento dei dati personali è Parks - Liberi e Uguali, con sede legale in Milano, Via Paolo Diacono 9, che si avvale dei propri dipendenti e collaboratori incaricati allo scopo.

PARTE A: ANAGRAFICA DELL'AZIENDA

Nome dell'Azienda/Istituzione : _____

Settore di attività: _____

La vostra azienda fa parte di un gruppo estero? sì no

Se sì, indicare il paese in cui ha sede la capogruppo: _____

Sede legale in italia: _____

Numero di dipendenti in italia: _____

PARTE B: IL RISPONDENTE

Nome: _____

Ruolo all'interno dell'Azienda/Istituzione: _____

Telefono: _____ email: _____

1 POLITICA DI NON-DISCRIMINAZIONE (REGOLE AZIENDALI)

1.1 Nella vostra Azienda/Istituzione esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?

- sì e comprende un elenco di differenze ma non l'orientamento sessuale e/o l'identità di genere
- sì, senza che sia menzionata alcuna differenza
- sì, e comprende espressamente l'orientamento sessuale e l'identità di genere
- sì, e comprende espressamente l'orientamento sessuale
- no

2 BENEFIT E PERMESSI

2.1 La vostra Azienda/Istituzione prevede in Italia l'equiparazione dei benefit (es. individuazione di un beneficiario su assicurazione e/o fondo pensione, polizze mediche, uso di auto aziendali) destinati al coniuge anche alle coppie stesso genere?

- sì, prevede l'equiparazione totale no, non prevede benefit
- sì, prevede l'estensione parziale

2.2 La vostra Azienda/Istituzione si è adeguata in modo formale alle previsioni della Legge Cirinnà?

sì no

altro (specificare) _____

2.3 La vostra politica aziendale prevede in Italia l'estensione di permessi e benefit relativi alla genitorialità anche ai dipendenti che non sono genitori biologici/adottivi ma sociali/affettivi?

sì, prevede l'equiparazione totale sì, prevede l'estensione parziale dei benefit no

altro (specificare) _____

2.3.1 Se si alla domanda precedente, potete indicare l'estensione di quali permessi e benefit è prevista? (sono possibili più risposte)

permessi per la nascita del figlio biologico del convivente dello stesso genere

permessi per la malattia del figlio biologico del convivente dello stesso genere

permessi per la malattia del figlio biologico del convivente dello stesso genere

fruibilità dell'asilo nido aziendale del figlio biologico del convivente dello stesso genere

altro (specificare) _____

2.3.2 In che modo l'estensione di benefit e permessi alle coppie dello stesso sesso viene comunicata (qualora esistenti)?

rivolgendosi all'ufficio personale comunicazione su intranet e/o strumenti analoghi manuale per neoassunti

è indicato nel contratto di lavoro e/o in documenti ad esso allegati circolari interne

altro (specificare) _____

3 PERSONE TRANSESSUALI E TRANSGENDER

3.1 Esistono delle specifiche politiche aziendali (es. assicurazioni mediche a copertura degli interventi, permessi, cambio di nome, etc) in Italia in relazione alle persone transessuali e transgender?

sì, e sono formalizzate sì, ma non sono formalizzate no

3.1.2 Se si alla domanda precedente, potete indicare l'estensione di quali permessi e benefit è prevista? (sono possibili più risposte)

linee guida per l'assunzione di persone transgender e per la gestione aziendale della transizione

esistenza di assicurazioni mediche a copertura degli interventi permessi speciali

cambio di nome nel badge aziendale cambio di nome nella mail aziendale (creazione di alias)

altro (specificare) _____

3.2 La vostra azienda in Italia ha mai assunto una persona transgender?

sì no

3.3 La vostra azienda in Italia ha mai gestito il processo di transizione di un/una dipendente?

sì no

4 COMPETENZE ORGANIZZATIVE

4.1 All'interno della vostra Azienda/Istituzione in Italia esistono network dei dipendenti (Employee Resource Groups) dedicati all'inclusione?

sì, esiste un network comprensivo di ogni diversità (con menzione esplicita anche di quella LGBT)

sì, esiste anche un network espressamente dedicato all'inclusione LGBT no

4.2 La vostra politica aziendale prevede in Italia lo svolgimento di attività di formazione sulla diversity per i dipendenti?

sì sì, compresa una formazione espressamente dedicata all'orientamento sessuale e all'identità di genere

no

4.3 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?

sì sì, compresa esplicitamente l'inclusione delle persone LGBT no

4.3.1 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda/Istituzione in Italia con responsabilità operative sulla diversity?

sì sì, compresa esplicitamente la diversità LGBT no

4.3.2 Esiste un/una LGBT Senior Diversity Champion in Italia (ci si riferisce a persona appartenente a posizione apicale)?

sì no

4.4 Il sistema di misurazione delle performance prevede obiettivi di inclusione e/o valorizzazione delle diversità?

sì sì, compresa esplicitamente l'inclusione delle persone LGBT no

4.4.1 Se si alla domanda precedente, la valutazione ha un peso nella determinazione della componente variabile della retribuzione?

sì no

altro (specificare) _____

4.5 Esiste all'interno della vostra Azienda/Istituzione in Italia un budget dedicato alle iniziative di inclusione?

sì sì, compreso un budget espressamente dedicato alla diversità LGBT no

4.6 La vostra Azienda/Istituzione effettua indagini sulla valorizzazione delle diversità?

sì sì, con menzione esplicita della diversity LGBT no

4.7 La vostra Azienda/Istituzione organizza giornate rivolti ai dipendenti sulla diversità LGBT?

giornate delle diversità celebrazione di giornate internazionali no

altro (specificare) _____

5 IMPEGNO VERSO L'ESTERNO

5.1 Durante la selezione del personale in Italia viene comunicata l'esistenza di politiche aziendali di inclusione?

sì sì, con comunicazione esplicita anche sulle politiche di inclusione LGBT no

5.2 La vostra Azienda/Istituzione in Italia comunica agli altri suoi stakeholders (clienti, fornitori, partner, etc) le politiche e attività aziendali in relazione all'inclusione?

si sì, con comunicazione esplicita anche sulle politiche di inclusione LGBT no

5.3 Avete mai utilizzato in Italia immagini o video rappresentativi delle persone e/o delle famiglie LGBT a scopi pubblicitari?

sì no

5.4 La vostra Azienda/Istituzione in Italia è stata coinvolta in iniziative esterne di inclusione LGBT?

partecipazione a conferenze come relatori e/o testimoni di best practices donazioni e/o sponsorizzazioni

partecipazione a conferenze partecipazione ad eventi (pride, spettacoli, mostre, etc)

supporto al volontariato dei dipendenti in attività LGBT no

altro (specificare) _____

5.4.1 I dipendenti sono venuti a conoscenza e hanno avuto (laddove possibile) la possibilità di partecipare a queste iniziative?

sì no

5.5 Il fatto che un fornitore esterno abbia una policy in materia di inclusione è considerato in Italia fattore di scelta dalla vostra Azienda/Istituzione?

sì sì, con esplicita menzione anche dell'inclusione delle persone LGBT no

AUTOCANDIDATURA MIGLIOR ALLEATO

AUTOCANDIDATURA MIGLIOR NETWORK

AUTOCANDIDATURA MIGLIOR ROLE MODEL

**ASSIFACT**

Associazione Italiana per il Factoring

Ns Rif.: 315/21/VD

Milano, 22 dicembre 2021

OGGETTO: Gruppo di lavoro "Diversity"

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Alessandro Carretta**DISTRIBUZIONE:**

AOSTA FACTOR	Alessandro BERTOLDO
BANCA CARIGE	Walter CAPPO
BANCA IFIS	Andrea BERNA Alberto STACCIONE
BANCA SISTEMA	Fausto GALMARINI Andrea TRUPIA
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	Davide TOGNETTI
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro RICCO
BCC FACTORING	Paolo IACHETTINI
BFF BANK	Massimiliano BELINGHERI
BURGO FACTOR	Ugo BERTINI
CREDEMFACOR	Gabriele DECO'
CREDIT AGRICOLE EUROFACTOR	Ivan TOMASSI
CREVAL PIU'FACTOR	Stefano ZUCCHERATO
EMIL-RO FACTOR	Paolo LICCIARDELLO Vittorio GIUSTINIANI
EXPRIVIA	Dario GRECO
FACTORCOOP	Franco TAPPARO
FACTORIT	Antonio DE MARTINI
FERCREDIT	Raffaella PISTILLI
FIDIS	Andrea FAINA
GENERALFINANCE	Massimo GIANOLLI
GUBER BANCA	DIREZIONE GENERALE Simone PORCELLATI
IBM ITALIA SERVIZI FINANZIARI	Rodolfo COLCIAGO
IFITALIA	Ruxandra VALCU
ILLIMITY BANK	Franco MARCARINI
INTESA SANPAOLO	Anna CARBONELLI
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	DIREZIONE GENERALE Alfonso IAQUINANDI
MBFACTA	Enrico BUZZONI
MEDIOCREDITO CENTRALE	DIREZIONE GENERALE Alberto ROMANI
MPS LEASING & FACTORING	Simone PASQUINI
SACE FCT	Paolo ALFIERI
SERFACTORING	Stefano LEOFREDDI
SG FACTORING	Sylvain LOISEAU
UNICREDIT FACTORING	Simone DEL GUERRA

Nell'ambito della Commissione Organizzazione e Risorse Umane, in collaborazione con la Commissione Marketing e Comunicazione, è stato recentemente costituito il gruppo di lavoro "Diversity" con l'obiettivo di esaminare e confrontare le politiche degli operatori dell'industria del factoring in materia di gestione della diversità e parità di genere e di identificare e proporre percorsi ed iniziative anche a livello associativo e/o di settore per supportare e promuovere la valorizzazione delle diversità da parte dell'industria del factoring.

Nella riunione del 14 dicembre u.s. il Consiglio ha valutato con grande favore l'iniziativa delle suddette Commissioni e l'impegno di Assifact in questo ambito, certificato anche dall'inclusione dell'attività del Gdl "Diversity" nell'ambito del piano ESG approntato dall'Associazione ed in via di approvazione.

Il Consiglio, considerata la rilevanza ed il valore della tematica, ritiene opportuna la più ampia partecipazione degli Associati e pertanto chiede con forza a questi ultimi di esprimere dei propri rappresentanti per integrare la composizione attuale del gruppo (riportata di seguito).

Il Gdl, coordinato da Stefania Spalluti (Sace FCT), ha già avviato le proprie attività e si riunirà nuovamente all'inizio del prossimo anno: si prega pertanto di voler indicare, scrivendo a efact@assifact.it, i suddetti rappresentanti **entro il 7 gennaio p.v.**

BANCA SISTEMA	Lorenzo BRUSATI DI SETTALA
BFF BANK	Alessandra RIZZI
FACTORIT	Nuvola GIORI
SACE FCT	Silvia MASSARO Stefania SPALLUTI
UNICREDIT FACTORING	Gianfranco CASCINO

Diversità e inclusione nel settore del factoring

Anno 2022

QUESTIONARIO

Sezione 1

COMPOSIZIONE DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

1.1 Numero totale dipendenti *

DONNE	UOMINI	TOTALE

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE ED INQUADRAMENTO

1.2 Numero di dirigenti *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.3 Numero di quadri direttivi *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.4 Numero di impiegati *

DONNE	UOMINI	TOTALE

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE ED ETÀ

1.6 Numero di dipendenti 18-29 anni *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.7 Numero di dipendenti 30-49 anni *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.8 Numero di dipendenti over 50 *

DONNE	UOMINI	TOTALE

COMPOSIZIONE DIPENDENTI PER GENERE E TIPOLOGIA CONTRATTUALE

1.9 Numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.10 Numero di dipendenti assunti a tempo determinato *

DONNE	UOMINI	TOTALE

1.11 Numero di dipendenti part-time *

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 2

COMPOSIZIONE CDA DELLE IMPRESE CONTROLLATE (OVE PRESENTE)

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

2.1 Numero di consiglieri nel CDA (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE

2.2 Numero di consiglieri EXECUTIVE (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE

2.3 Numero di consiglieri NON-EXECUTIVE (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE

2.4 Numero di consiglieri INDIPENDENTI (IMPRESE CONTROLLATE)

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 3

COMPOSIZIONE DEL TOP MANAGEMENT

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

3.1 Numero di manager DI PRIMA LINEA (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso) *

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 4

COMPOSIZIONE STAFF E BUSINESS

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

DEFINIZIONE DI STAFF E BUSINESS NEL CASO DEL FACTORING

4.1 Numero di dipendenti in funzioni di staff

DONNE	UOMINI	TOTALE

4.2 Numero di dipendenti in funzioni di linea

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 5

SUCCESSION PLAN

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

6.1 Esistenza di linee guida per la composizione della pipeline della prima linea (succession plan) *

- Si
- No

(COMPILARE SE ESISTE UN SUCCESSION PLAN)

6.2 Numero di dipendenti coinvolti nel succession plan

DONNE	UOMINI	TOTALE

6.3 Inserisci la descrizione delle policy

--

Sezione 6

COMPOSIZIONE NUOVI DIPENDENTI

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER GENERE

6.1 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno *

DONNE	UOMINI	TOTALE

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER FASCE D'ETÀ

6.2 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età 18-29

DONNE	UOMINI	TOTALE

6.3 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età 30-49

DONNE	UOMINI	TOTALE

6.4 Numero di dipendenti assunti nell'ultimo anno di età oltre 50

DONNE	UOMINI	TOTALE

DIPENDENTI ASSUNTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER INQUADRAMENTO

6.5 Numero di DIRIGENTI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE

6.6 Numero di QUADRI DIRETTIVI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE

6.7 Numero di IMPIEGATI assunti nell'ultimo anno

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 7

TURNOVER DIPENDENTI PER DIMISSIONI VOLONTARIE O PENSIONAMENTO

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

7.1 Numero totale di TURNOVER durante l'ultimo anno contabile *

DONNE	UOMINI	TOTALE

TURNOVER DIPENDENTI DURANTE L'ULTIMO ANNO CONTABILE SUDDIVISI PER FASCE DI ETÀ

7.2 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età 18-29

DONNE	UOMINI	TOTALE

7.3 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età 30-49

DONNE	UOMINI	TOTALE

7.4 Numero di turnover nell'ultimo anno contabile per dipendenti di età oltre 50 anni

DONNE	UOMINI	TOTALE

Sezione 8

CONGEDO PARENTALE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

8.1 L'azienda prevede ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge

- Sì
- Sì solo per le donne
- Sì solo per gli uomini
- No

Sezione 9

RETRIBUZIONE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

9.1 Numero di dipendenti che hanno ricevuto un incremento salariale durante l'ultimo anno contabile

DONNE	UOMINI	TOTALE

RAL (RETRIBUZIONE ANNUA LORDA) DEI DIPENDENTI

9.2 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei dipendenti, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

RAL PER GENERE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

9.3 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei DIRIGENTI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

9.4 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) dei QUADRI DIRETTIVI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

9.5 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli IMPIEGATI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

9.6 Valore MEDIO della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli OPERAI (SE PRESENTI), durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

RTA (RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA) DEI DIPENDENTI (FACOLTATIVO)

9.7 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) dei dipendenti, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

RTA PER GENERE ED INQUADRAMENTO PROFESSIONALE (FACOLTATIVO)

9.8 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) dei DIRIGENTI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

9.9 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) dei QUADRI DIRETTIVI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

9.10 Valore MEDIO della RTA (Retribuzione Totale Annuale) degli IMPIEGATI, durante l'ultimo anno contabile (IN EURO)

DONNE	UOMINI

Sezione 10

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

(* = CAMPO OBBLIGATORIO)

10.1 A prescindere dalla regolamentazione in materia, sono state implementate policy relativamente a forme di lavoro flessibile? *

- Si
- No

10.2 SE SI, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

Sezione 11

DIVERSITÀ E INCLUSIONE

11.1 Nella vostra Azienda esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?

- Si, e comprende un elenco di differenze
- Si, senza che sia menzionata alcuna differenza
- No

11.2 All'interno della vostra Azienda/Istituzione in Italia esistono network dei dipendenti (Employee Resource Groups) dedicati alla diversità e inclusione?

- Si, esiste un network comprensivo di ogni diversità
- Si, esistono network dedicati ad ogni diversità
- No

11.3 La vostra politica aziendale prevede lo svolgimento di attività di formazione sulla diversity & inclusion per i dipendenti?

- Si
- No

11.4 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?

- Si
- No

11.5 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda con responsabilità operative sulla diversity & inclusion?

- Si
- No

11.6 Esiste all'interno della vostra Azienda un budget dedicato alle iniziative di inclusione?

- Si
- No