

Ns. Rif.: 318/22/BP

Milano, 30 novembre 2022

OGGETTO: COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE E COMMISSIONE MARKETING E COMUNICAZIONE

La diversity nel settore del factoring - Survey 2022

Cordiali saluti

 Il Segretario Generale
 Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:			
	COMMISSIONE ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	COMMISSIONE MARKETING E COMUNICAZIONE	e p.c.:
AOSTA FACTOR	Igor PATRUCCO	Roberto PERRUQUET	Alessandro BERTOLDO
BANCA CF+	Daniele TAORMINA Francesca DE FILIPPIS	Simona SALIS Sara MASSIMIANO	DIREZIONE GENERALE Michele RONCHI
BANCA IFIS	Sara NICODEMO Polina VELEVA EMILOVA	Federico BACCIOLO	Andrea BERNA Alberto STACCIONE
BANCA SISTEMA	Nicolò FIORIO Raffaele SPINA	Patrizia SFERRAZZA	Fausto GALMARINI Andrea TRUPIA
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	Lucia SIMONETTI	DIREZIONE GENERALE	Davide TOGNETTI
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro BERTOCCI	Carlo SADAR (*) Alessandro RICCO (**)	Alessandro RICCO
BCC FACTORING	Giacomo BORGIOI Raffaele COLLI	Aldo BODINI	Paolo IACHETTINI
BFF BANK	Marilena FERRI	Alessia CAPPELLI	Massimiliano BELINGHERI
BPER FACTOR	Maurizio TEDALDI	Daniele BELETTI	Franco TOMASI Vittorio GIUSTINIANI
BURGO FACTOR	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE GENERALE	Ugo BERTINI
CLESSIDRA FACTORING	Andrea CAVERZAN Keoma GARBILLO	Andrea CAVERZAN Keoma GARBILLO	Gabriele PICCINI Keoma GARBILLO
CREDEMFACTOR	Lorena GALIMBERTI	DIREZIONE GENERALE	Gabriele DECO'
CREDIT AGRICOLE EUROFACTOR	Alberto BENEGLI Ivan TOMASSI	Roberto COSMO Alberto BENEGLI	Ivan TOMASSI
EXPRIVIA	Roberta GULDEN	Paola LONGHI	Dario GRECO
FACTORCOOP	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE GENERALE	Franco TAPPARO
FACTORIT	Nuvola GIORI	Antonio RICCHETTI	Antonio DE MARTINI
FERCREDIT	Raffaella PISTILLI	DIREZIONE GENERALE	Raffaella PISTILLI
FIDIS	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE GENERALE	Andrea FAINA
GENERALFINANCE	Ugo COLOMBO Cristiano PERONE	Marco GHISLANDI	Massimo GIANOLLI
GUBER BANCA	Elisa BONAZZOLI Emanuela PULICINI	Marco BUGLIANI	DIREZIONE GENERALE Simone PORCELLATI
IFITALIA	Luca BELLONI	Matteo DE MIELESI	Ruxandra VALCU
ILLIMITY BANK	Franco MARCARINI	Franco MARCARINI	Franco MARCARINI
INTESA SANPAOLO	Anna CONTINI Massimo SIBILATO	Alice TOGNI	Anna CARBONELLI
ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO	Cristina ANTONELLI	Alessandro BOLIS	DIREZIONE GENERALE Alfonso IAQUINANDI
MBFACTA	Carlo GIORGI	Carlo GIORGI	Enrico BUZZONI
MEDIOCREDITO CENTRALE	Emanuele TARGIA	DIREZIONE GENERALE	DIREZIONE GENERALE Alberto ROMANI
MPS LEASING & FACTORING	Simone STARNINI	Salvatore DI PUMA	Simone PASQUINI
SACE FCT	Giancarlo POLIDORI Marco SANSEVERINO Silvia MASSARO (*)	Antonio ROMEO Ezio Franco BORCIANI	Paolo ALFIERI
SG FACTORING	Domenico GALLUZZO	Paolo MOROSINI	Sylvain LOISEAU
UNICREDIT FACTORING	Massimo PIERRI Simone DEL GUERRA (**)	Elena FRANCONSI Francesco OIENI	Simone DEL GUERRA

(*) Coordinatore della Commissione

(**) Presidente della Commissione



ASSIFACT

Associazione Italiana per il Factoring

Il Gruppo di lavoro “Diversity”, costituito in seno alle Commissioni tecniche in oggetto (cfr. Ns. Rif. 197/21/VD) 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 ed 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, ha completato una prima analisi della situazione attuale e delle politiche adottate presso gli Associati in merito ai temi della diversità e dell’inclusione (“D&I”).

Si trasmette in allegato il rapporto relativo all’indagine compiuta, per eventuali osservazioni da inviare ad efact@assifact.it **entro il 9 dicembre p.v.** In assenza di commenti entro tale data, il documento sarà considerato approvato dalle Commissioni in oggetto.

La diversity nel settore del factoring

Survey 2022

Organo associativo	Stato del documento	Data
GdI Diversity	Approvato	25/11/2022
Commissione Organizzazione e risorse umane	In approvazione	30/11/2022
Commissione Marketing e comunicazione	In approvazione	30/11/2022

La diversity nel settore del factoring

Survey 2022

Introduzione

Il presente Rapporto è curato dal Gdl “Diversity”, costituito in seno alla Commissione Organizzazione e Risorse Umane in collaborazione con la Commissione Marketing e Comunicazione e riporta i risultati di una prima indagine svolta da Assifact presso i propri Associati sui temi della diversità e dell’inclusione (“D&I”).

Dal confronto nell’ambito del Gdl è emersa la consapevolezza degli operatori del factoring del fatto che la diversità rappresenta un importante asset aziendale, utile ad affrontare le tematiche da più angolazioni, creare discontinuità e innovazione negli approcci, migliorare la reputazione aziendale e attrarre talenti.

La diffusione fra gli Associati delle politiche orientata alla tutela della diversità risulta oggi disomogenea e spesso guidata dalle Capogruppo. Nell’ambito delle attività già in corso, si registrano azioni indirizzate allo sviluppo di una cultura aziendale sul tema: iniziative di sensibilizzazione, policy su equità di genere, iniziative di formazione, ecc.

Appare cruciale in questa prospettiva il ruolo del management, come controparte in grado di guidare e dare concretezza al cambiamento culturale. Tale ruolo può essere valorizzato attraverso specifiche iniziative formative e informative, il cui impatto può essere misurato anche con l’ausilio di specifici KPI di performance per integrare profili connessi all’inclusione nel sistema premiale.

Obiettivo dell’indagine è di rappresentare lo stato dell’arte delle policy in tema D&I con riferimento nello specifico alle società specializzate o comunque operanti nel settore del factoring. Le informazioni contenute nel Rapporto sono indirizzate agli Organi dell’Associazione, al management e agli uffici HR degli Associati, nonché alle risorse direttamente impegnate nella promozione e nel coordinamento di obiettivi, policy e pratiche finalizzati alla creazione di una cultura che valorizzi le diversità e assicuri l’inclusività.

I risultati dell’indagine svolta, ispirata nei contenuti ad analoghi questionari erogati da autorevoli organizzazioni nell’ambito D&I (ValoreD e Parks), in forma semplificata e adattata alla realtà del settore, forniscono agli operatori del factoring un immediato benchmark di riferimento, unico per la sua specificità e basato su elementi di grande concretezza.

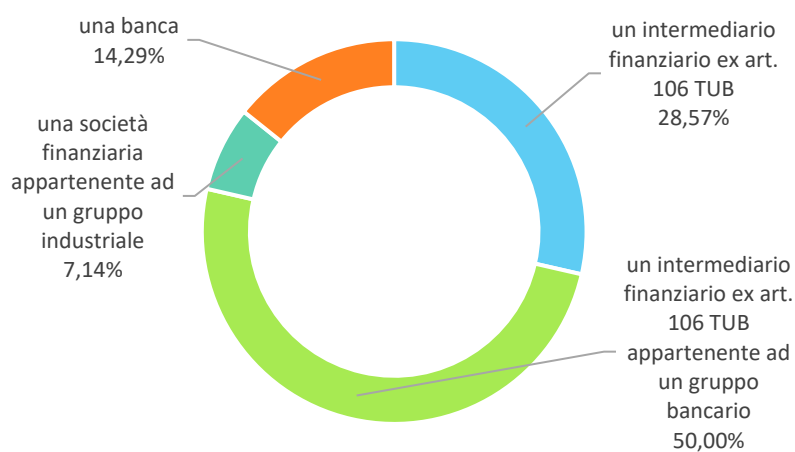
Il lavoro del Gdl “Diversity” si inserisce, inoltre, nell’ambito della più ampia policy ESG adottata dall’Associazione, che valorizza il ruolo dell’Associazione quale motore del cambiamento culturale nel management, indicando chiaramente la volontà di sensibilizzare la popolazione del settore del factoring (sovente percepito come un business a sé stante), anche mediante iniziative di formazione, organizzazione e partecipazione ad eventi specifici in materia dedicati al settore, ecc... In tale prospettiva, lo studio rappresenta quindi un necessario punto di partenza per la promozione di iniziative di sensibilizzazione, anche di carattere associativo.

L’indagine oggetto del Rapporto è riferita ai dati dell’ultimo anno contabile e sarà oggetto di periodici aggiornamenti e progressive integrazioni: in questa prima edizione, il lavoro si è concentrato in particolar modo su uno dei profili della diversità, il gender balance, con l’intenzione di pervenire nel tempo a livelli maggiori di granularità.

Il campione

Hanno partecipato all'indagine 14 Società che rappresentano il 61% del turnover totale del mercato del factoring nel 2021.

La Società è



Hanno partecipato all'indagine i seguenti Associati

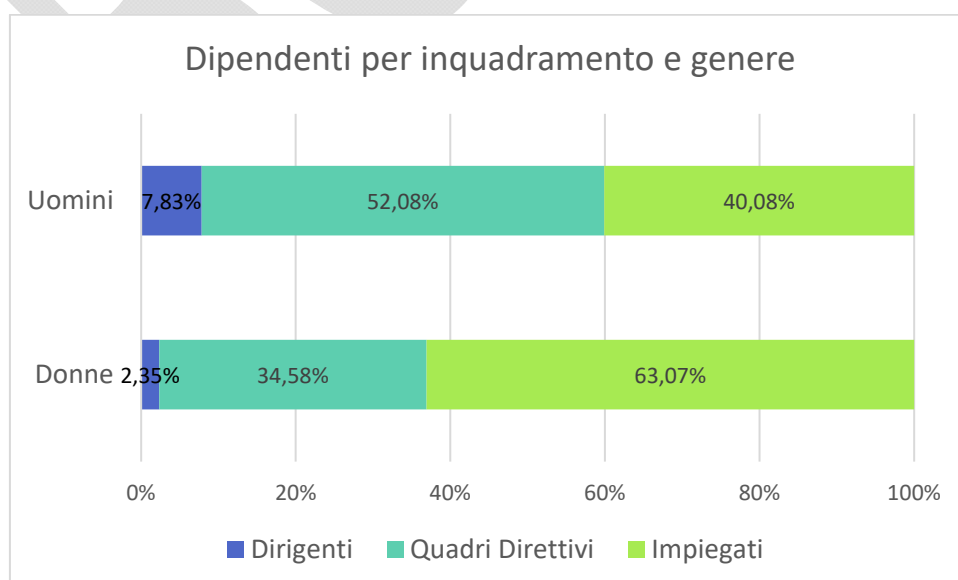
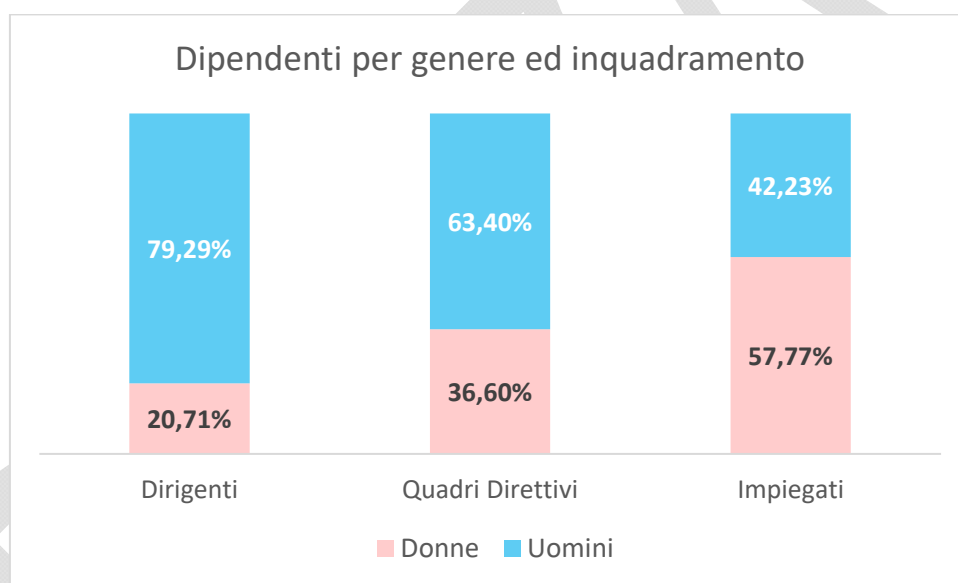
- Aosta Factor
- Banca IFIS
- BCC Factoring
- Clessidra Factoring
- Credemfactor
- Emilia Romagna Factor
- Factorit
- Fercredit
- Generalfinance
- Ifitalia
- MBFacta
- MPS Leasing & Factoring
- SACE Fct
- Unicredit Factoring

1. Composizione dei dipendenti

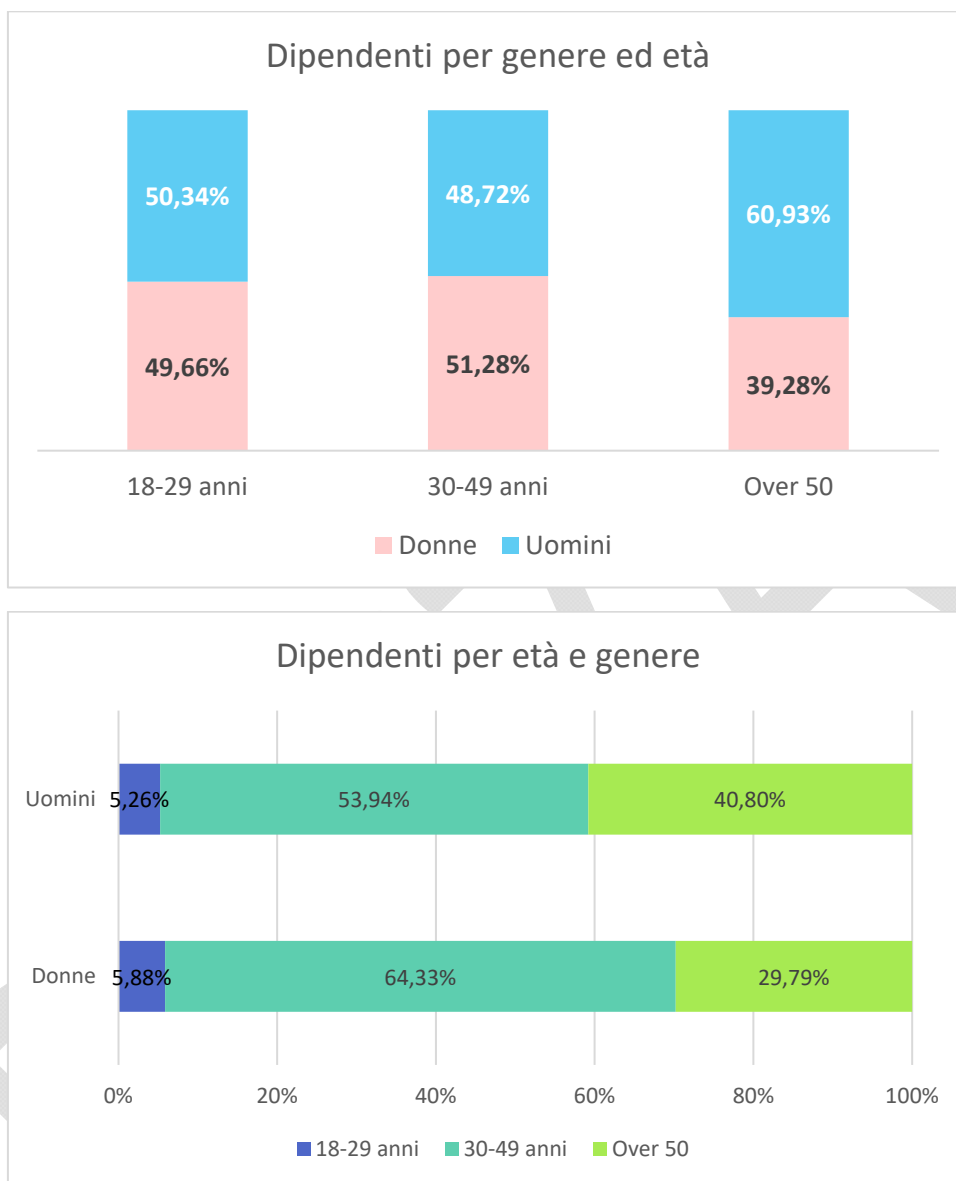
1.1 Numero dei dipendenti

	Donne	Uomini	Totale
Numero	1242	1407	2649
%	47%	53%	100%

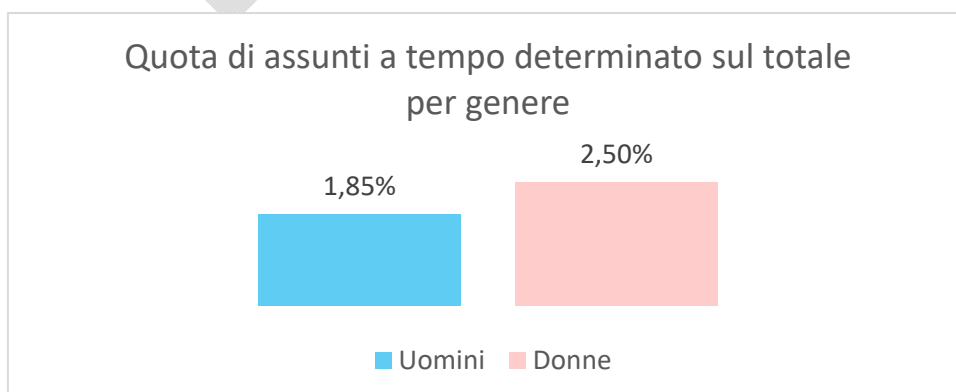
1.2 Numero di dipendenti per genere ed inquadramento



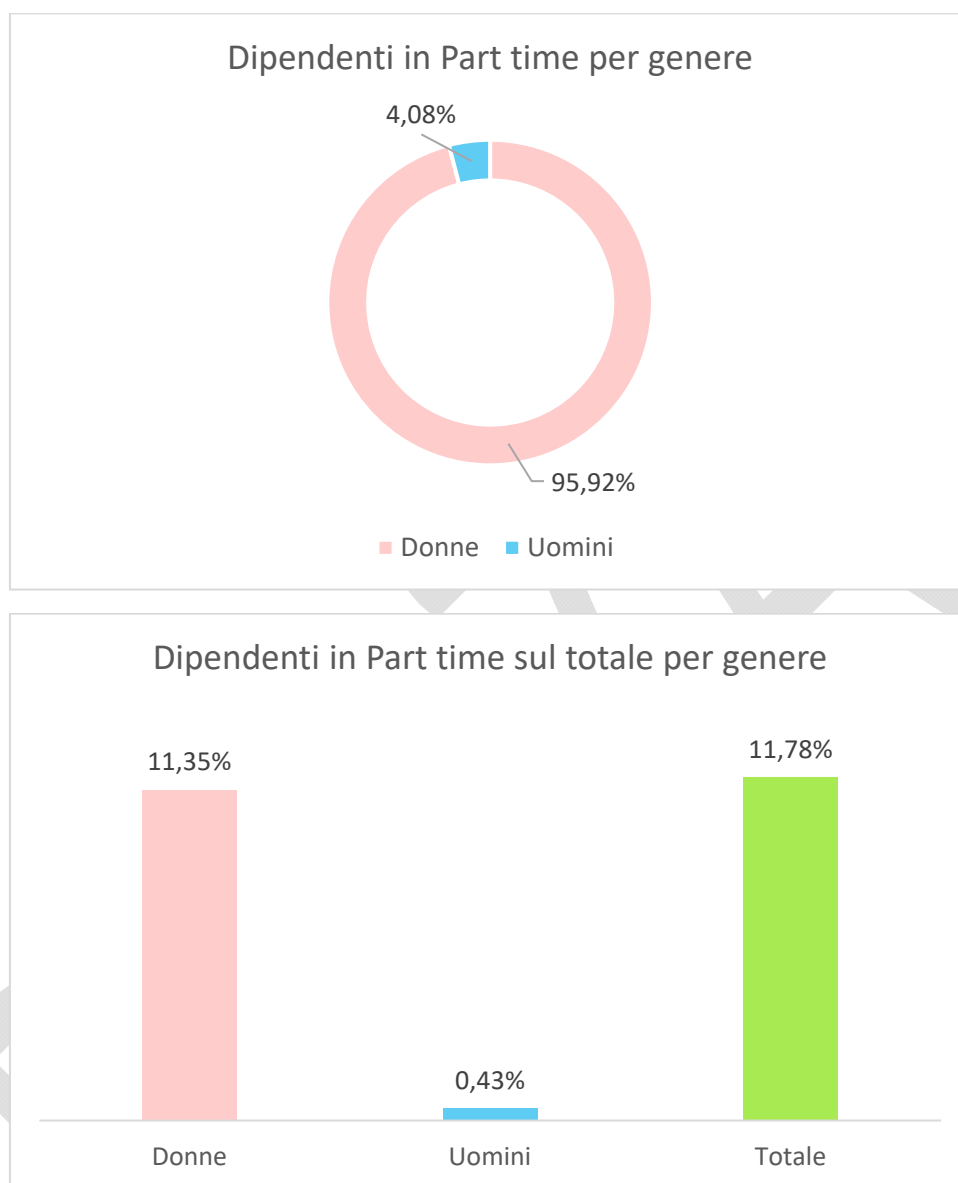
1.3 Numero di dipendenti per genere ed età



1.4 Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale



1.5 Numero di dipendenti per genere e part time



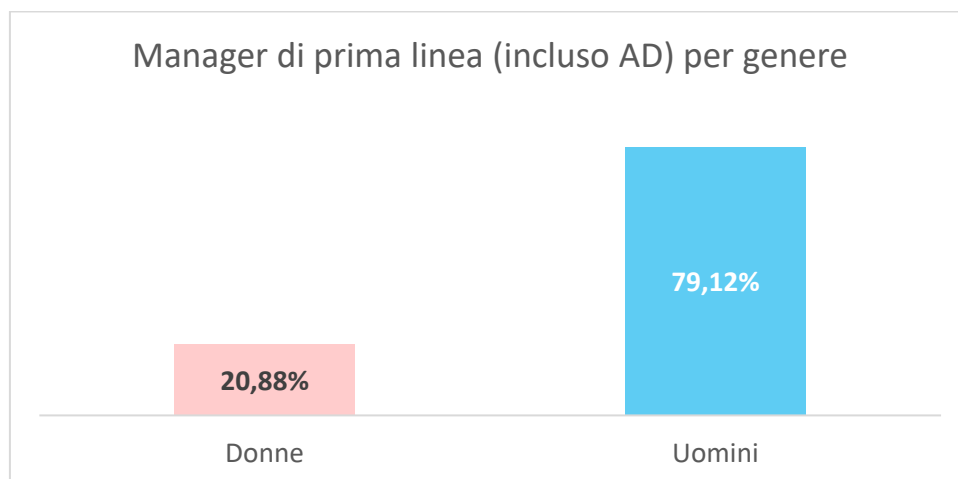
2. Composizione CdA delle imprese controllate

[DATI FORNITI DA UN NUMERO TROPPO BASSO DI ASSOCIATI, NON DISPONIBILI]

BOLZA

3. Composizione del Top Management

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



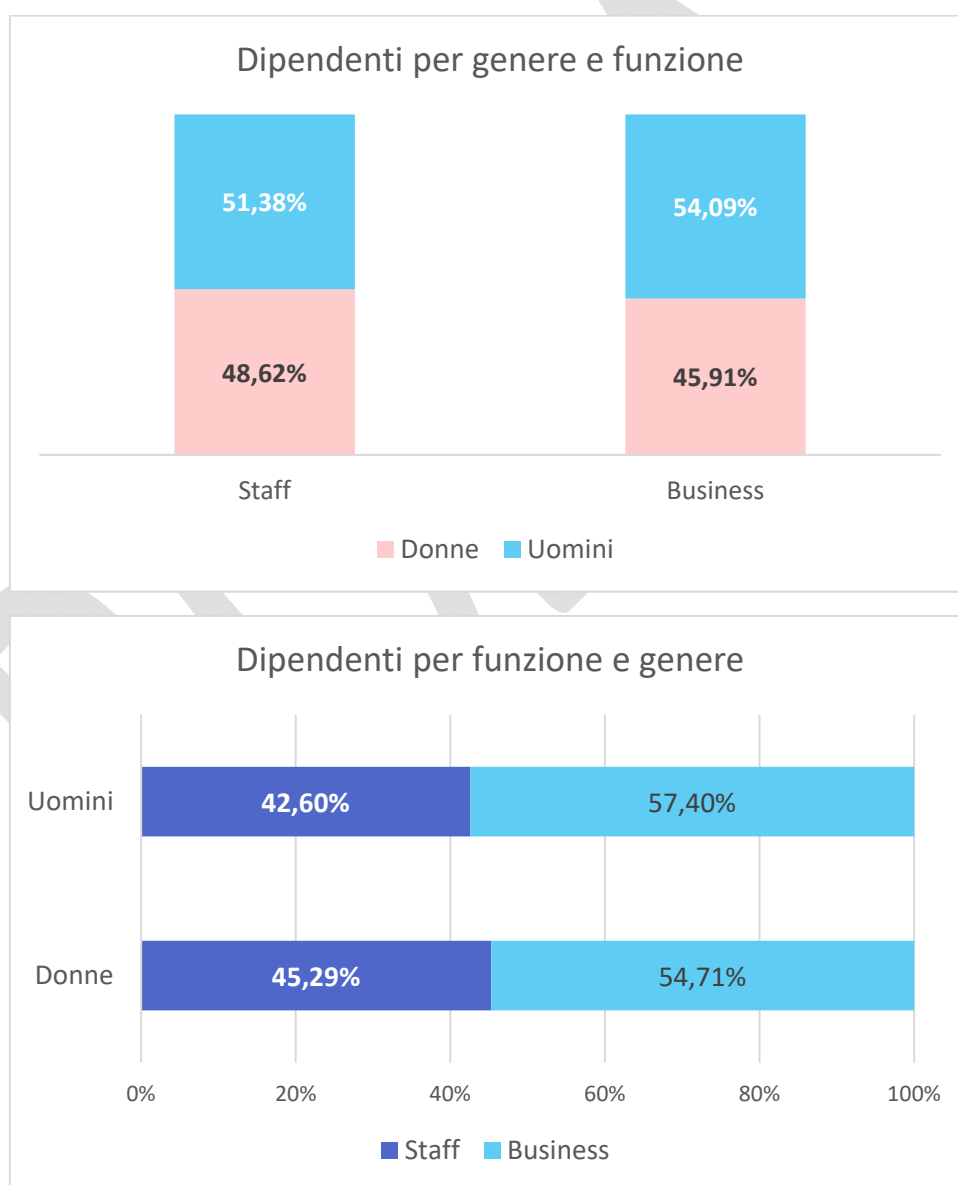
4. Composizione Staff e Business

Ai fini della presente sezione di intende:

Business: network/sales, gestione clienti, gestione debitori, processo del credito/deliberanti

Staff: ogni altra funzione diversa dalle precedenti.

4.1 Numero di dipendenti in funzioni di staff e business

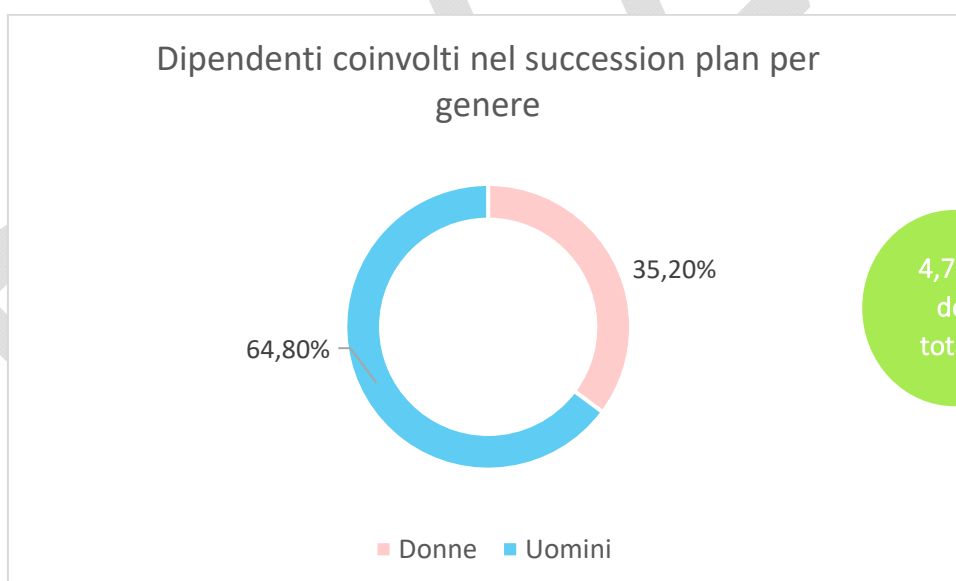


5. Succession Plan

5.1 Esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan)



5.2 Numero di dipendenti coinvolti nel succession plan

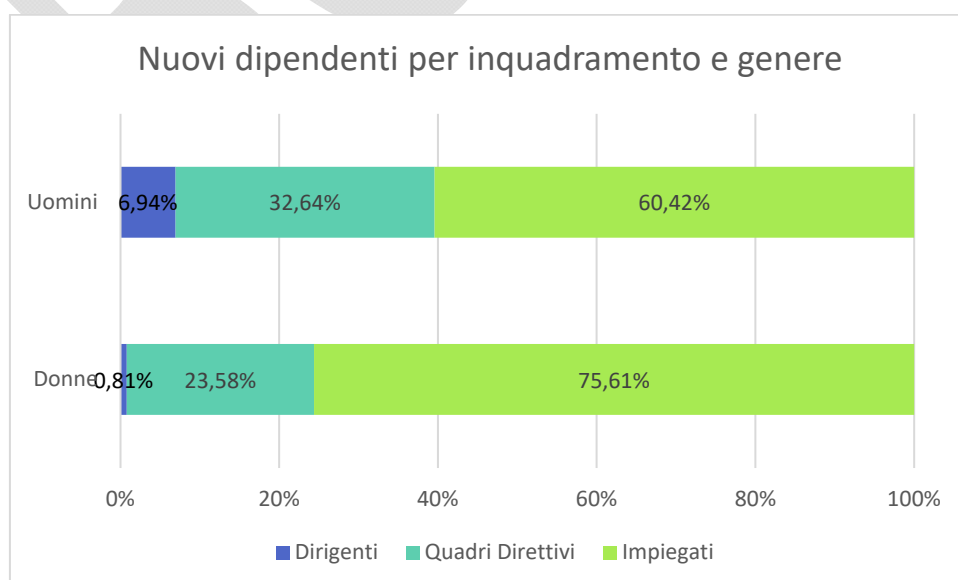
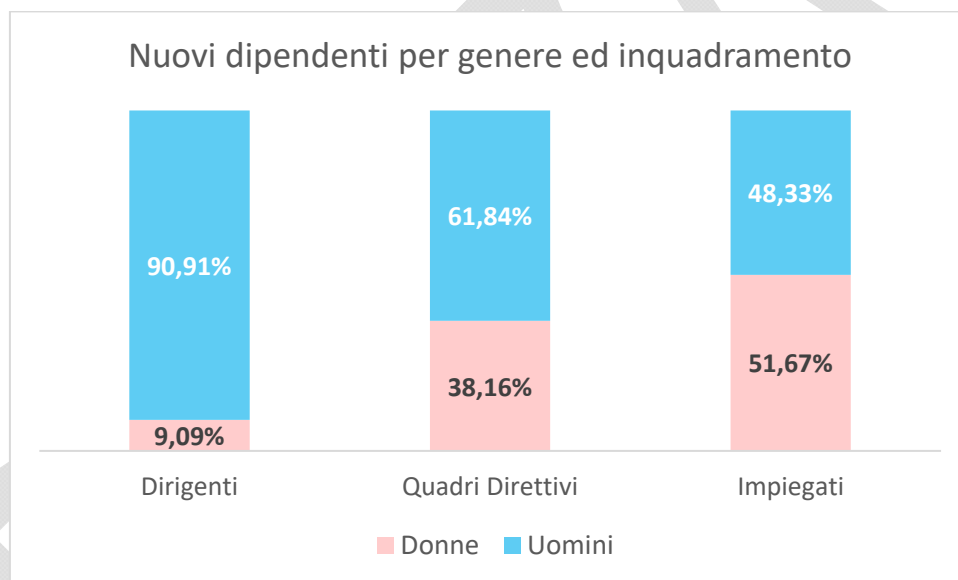


6. Composizione nuovi dipendenti

6.1 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere

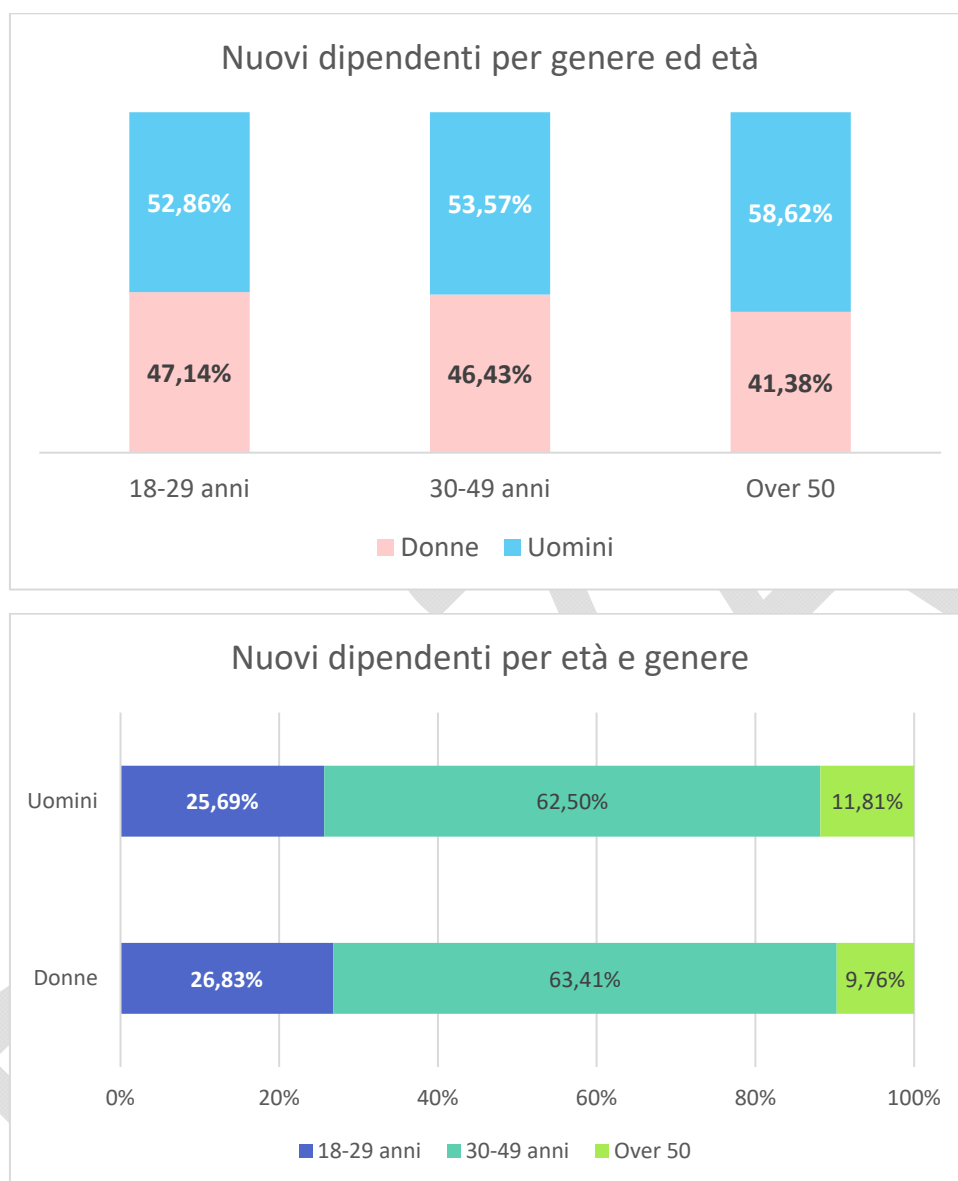
	Donne	Uomini	Totale
Numero	123	144	267
%	46%	54%	100%

6.2 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere ed inquadramento





6.3 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età

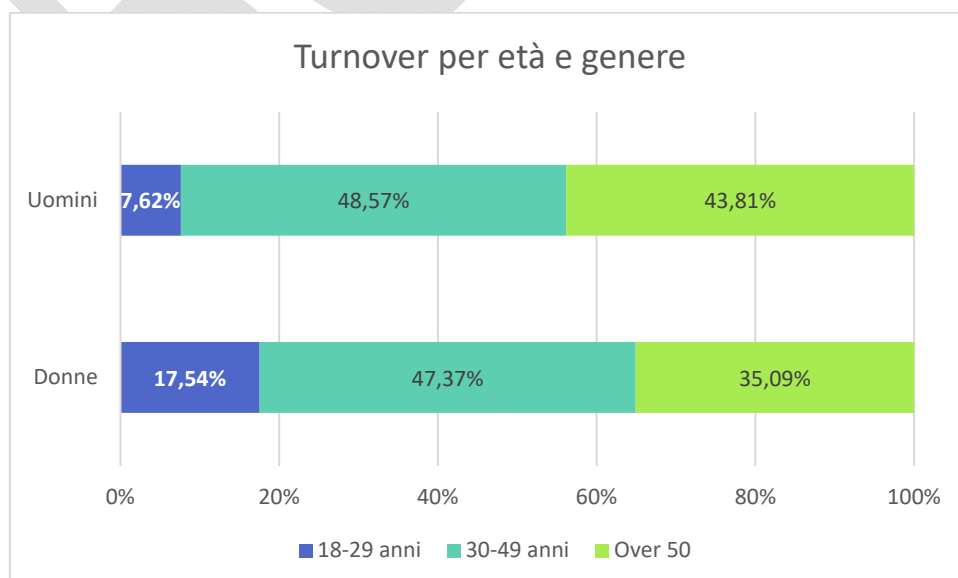
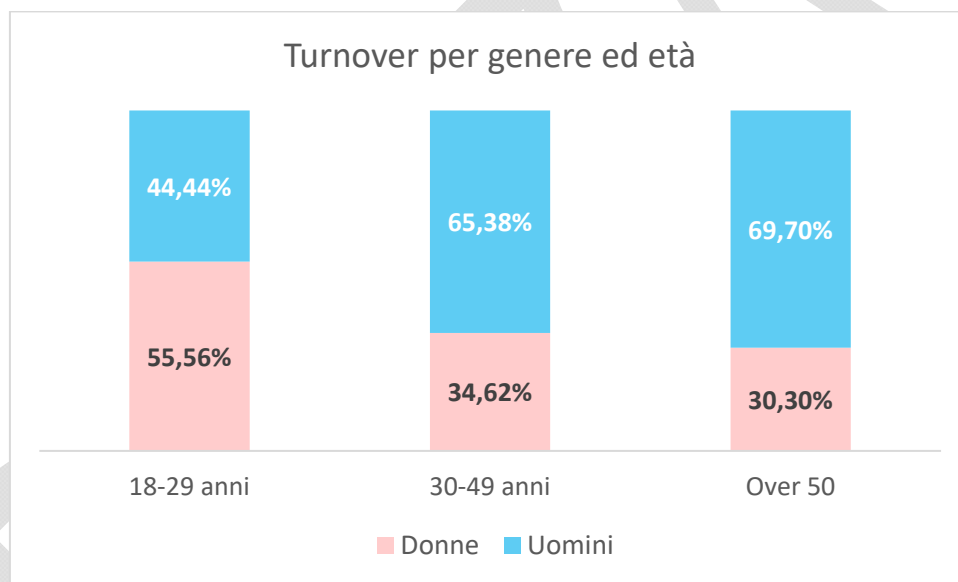


7. Turnover dipendenti per dimissioni volontarie o pensionamento

7.1 Numero totale di turnover durante l'ultimo anno contabile

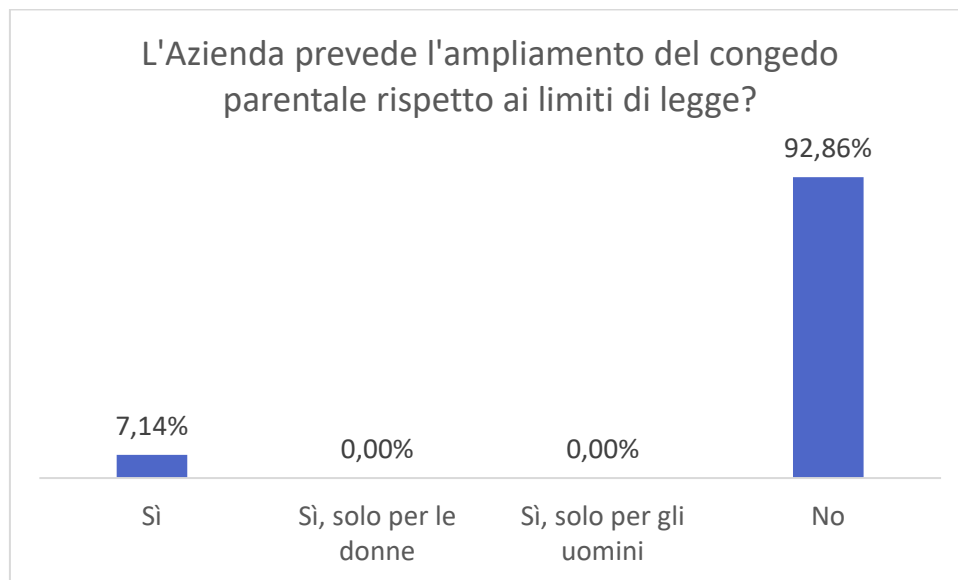
	Donne	Uomini	Totale
Numero	56	101	157
%	36%	64%	100%

7.2 Numero di turnover durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età



8. Congedo parentale

8.1 L'Azienda prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge?

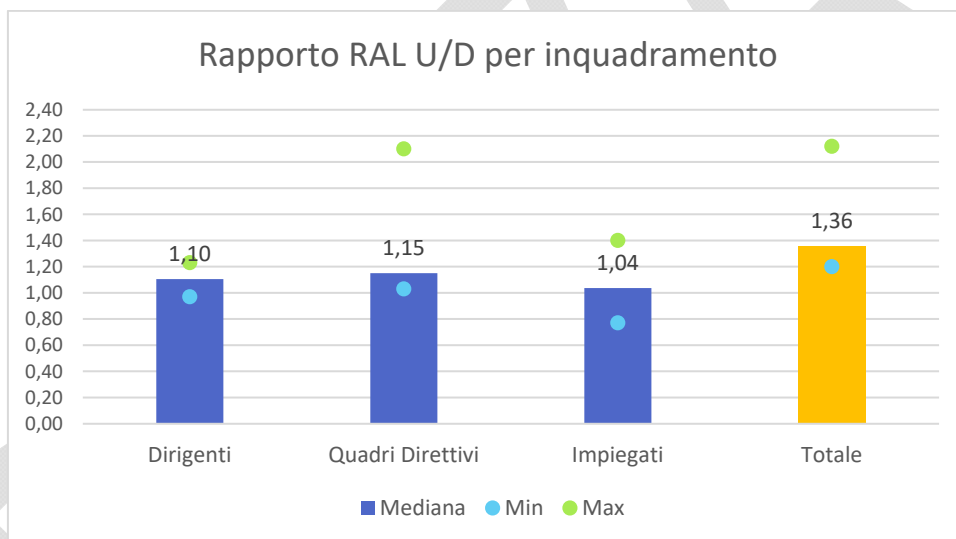


9. Retribuzione

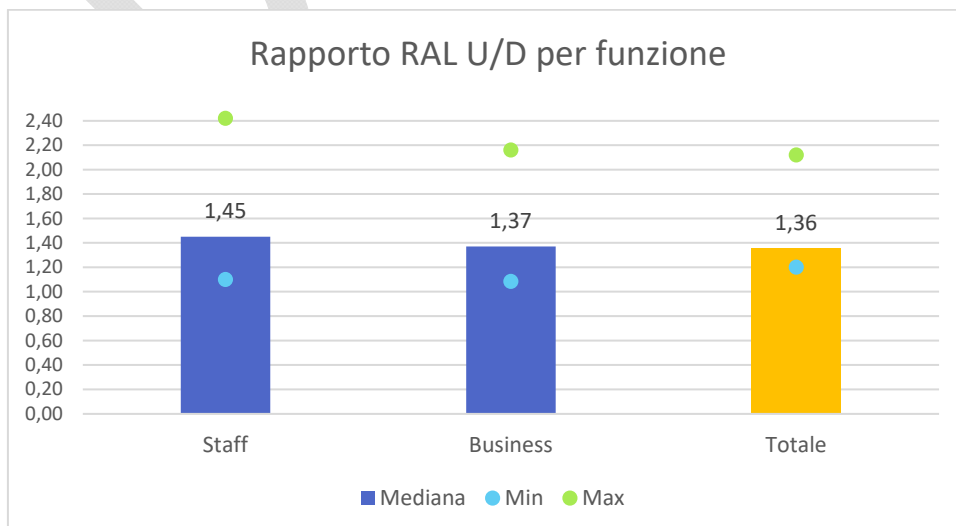
9.1 Numero di dipendenti che hanno ricevuto un incremento salariale per merito durante l'ultimo anno contabile

	Donne	Uomini	Totale
Numero	223	234	457
%	49%	51%	100%

9.3 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile

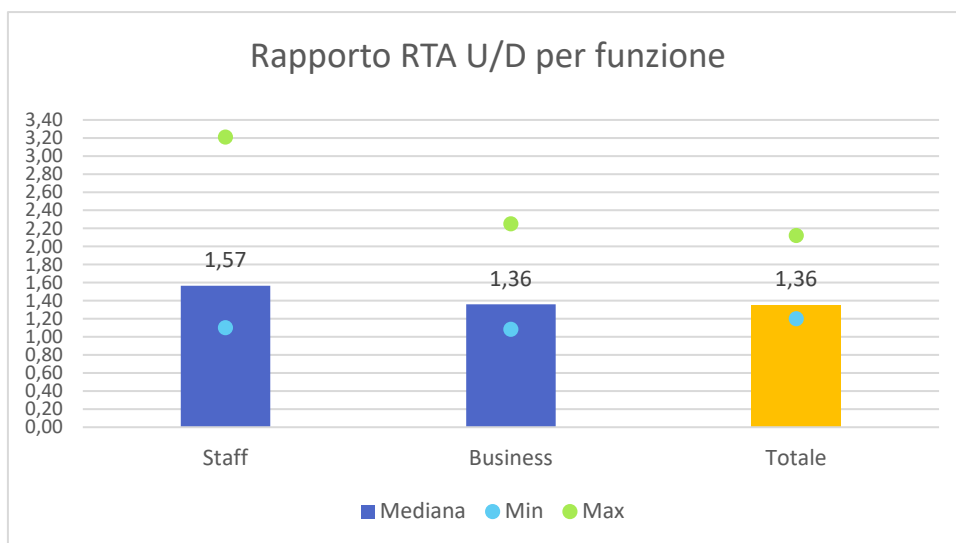


9.4 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile





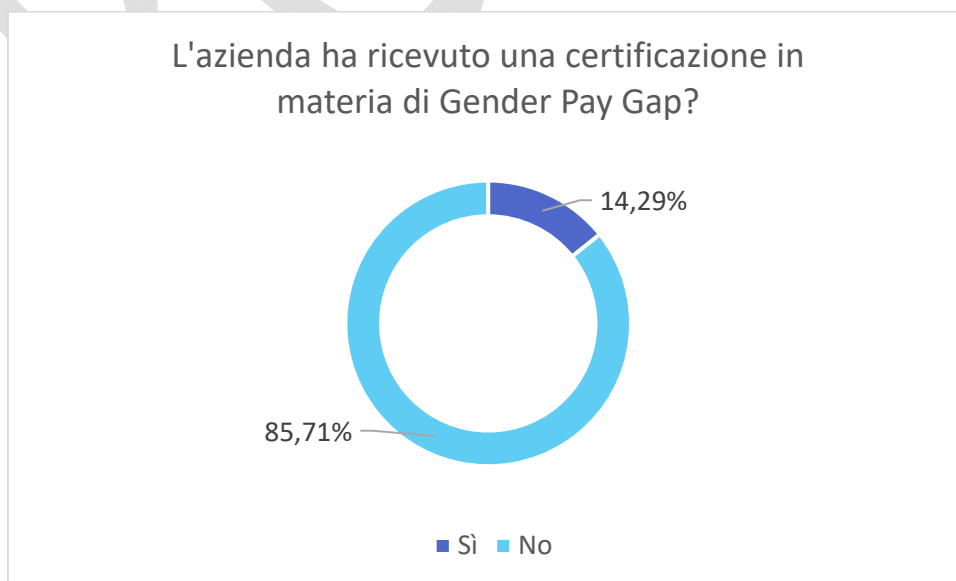
9.5 Indica il rapporto fra il valore medio della RTA (RAL + Patti di stabilità + Bonus pagati) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



9.6 Indica il numero delle donne e uomini che hanno ricevuto il bonus variabile durante l'ultimo esercizio contabile

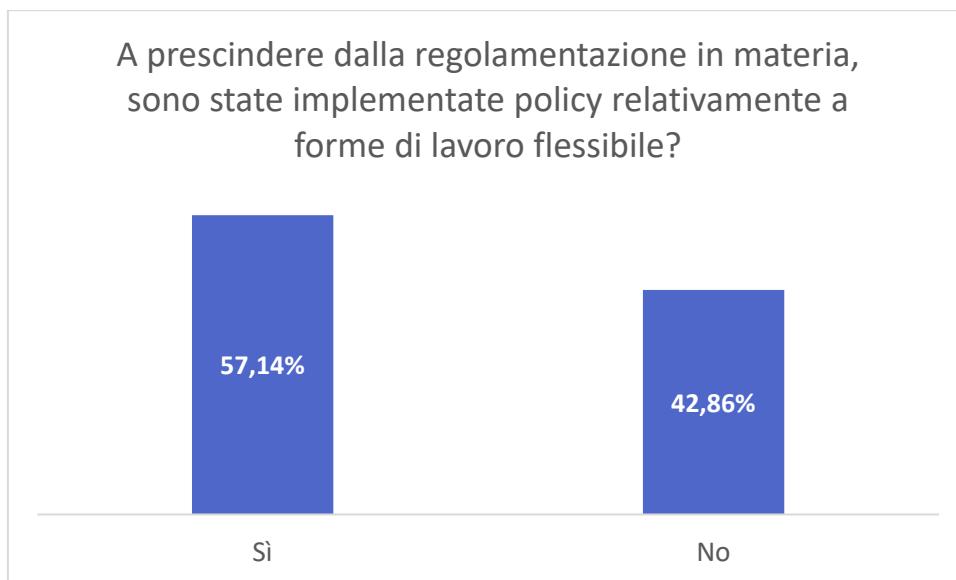
	Donne	Uomini	Totale
Staff	457	487	944
Business	489	479	968

9.7 L'azienda ha ricevuto una certificazione in materia di Gender Pay Gap?



10. Forme di lavoro flessibile

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

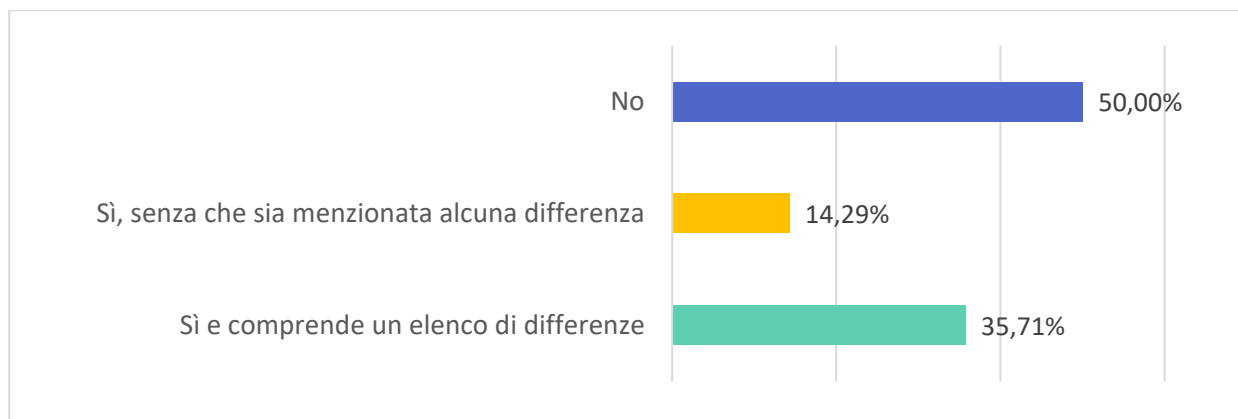


10.2 Se Sì, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

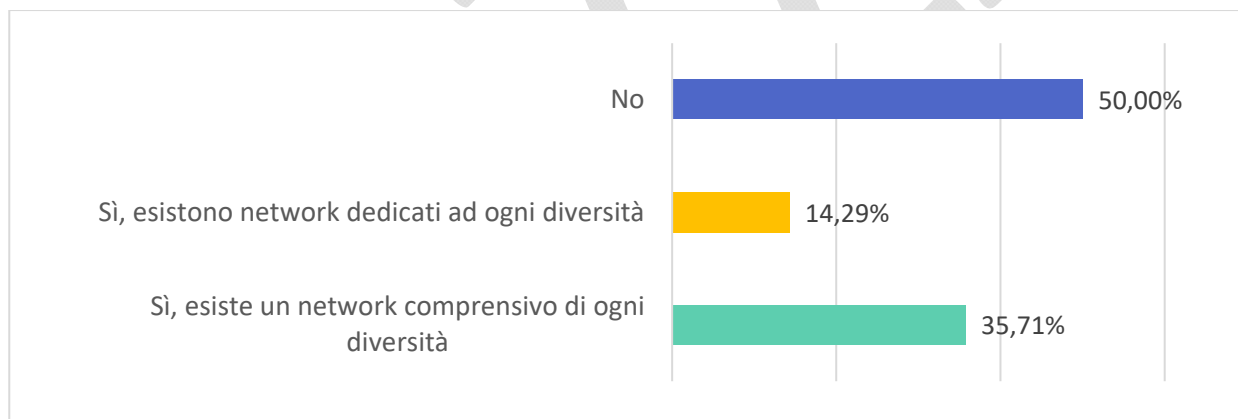
- Accordo di flessibilità nell'orario di lavoro
- Smart working 2gg settimana / 10 gg mese

11. Diversità e inclusione

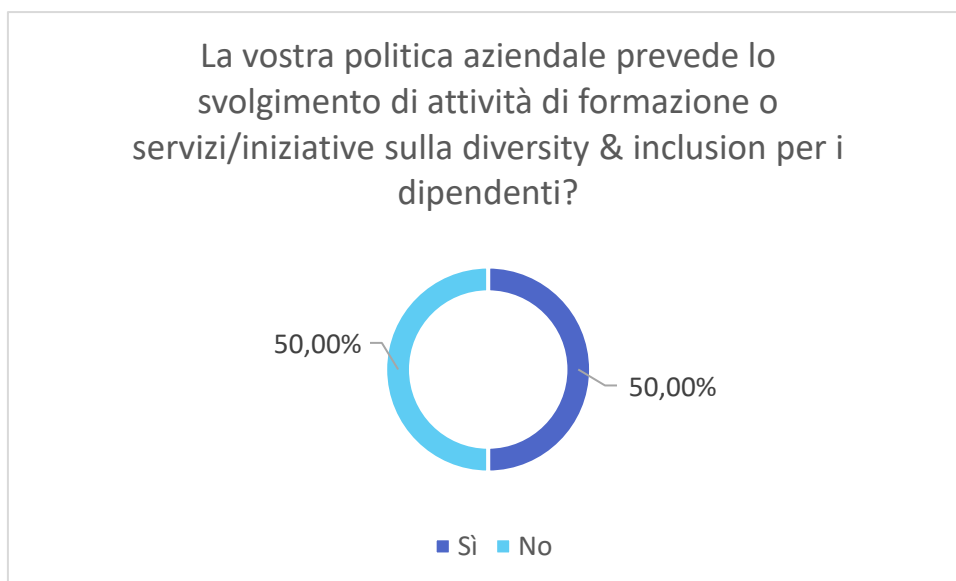
11.1 Nella vostra Azienda o Gruppo esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?



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



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



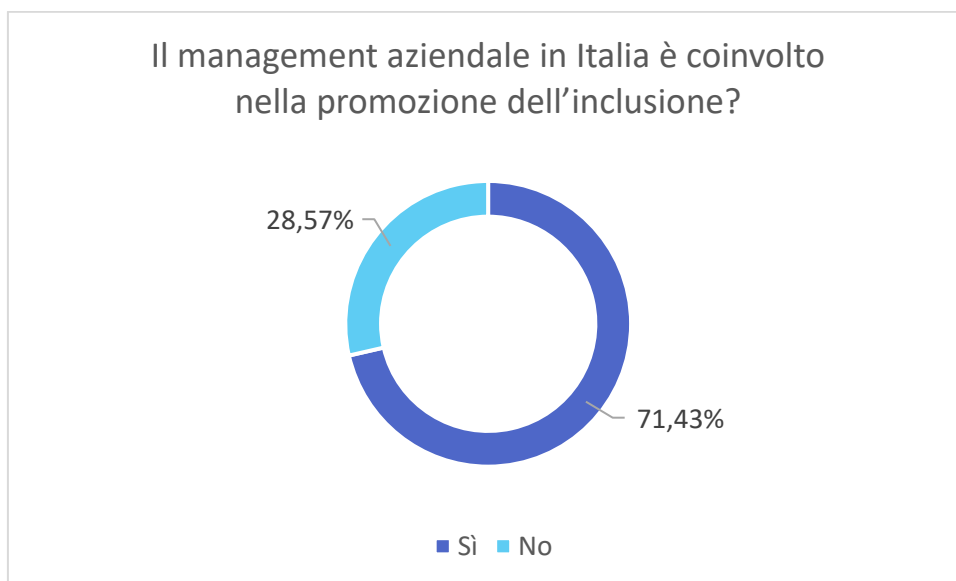
11.4 Se sì quali:

- Webinar/workshop a tema indirizzati a tutta la popolazione aziendale
- Percorso leadership inclusiva inserita all'interno del catalogo formazione aziendale
- Percorsi formativi a tema dedicati ad una fascia ristretta di popolazione
- Iniziative con formazione insieme a Valore D e partecipazione all'iniziativa 4week 4Inclusion organizzata da TIM.
- Periodici corsi di formazione di Management al Plurale e di Empowerment al femminile
- Settimana Diversity con molteplici iniziative di condivisione e formazione
- Campagne di sensibilizzazione, eventi di divulgazione e seminari informativi sui temi della D&I;
- Percorsi di formazione sugli stili manageriali, di leadership e di gestione dei team di lavoro incentrati sul rispetto della diversità
- Percorsi di formazione volti al superamento degli unconscious bias e alla creazione di una cultura aziendale inclusiva;
- Adesione a primarie associazioni di settore impegnate nella promozione della diversità e nella condivisione di best practice tra realtà aziendali; creazione di community interne, coordinate dalla Funzione Risorse Umane, per un coinvolgimento attivo e continuativo dei dipendenti nella progettazione e organizzazione di iniziative in tema D&I; adesione a Protocolli d'intesa e organismi di partecipazione attiva sullo sviluppo e la gestione delle risorse umane in tema D&I;
- Sviluppo di politiche retributive, di strumenti di welfare aziendale e di work-life balance rispettosi delle diverse esigenze dei dipendenti; attività di monitoraggio qualitativo e quantitativo sul clima aziendale e sulle politiche D&I, attraverso questionari, indagini di clima, interviste e focus group;
- Attività di Employer Branding volte a diffondere un'immagine aziendale sensibile alle diversità e alle politiche di people care;
- Global Policy Diversity, Equity & Inclusion, ha l'obiettivo di definire i principi con cui l'azienda punta a rafforzare l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione, garantendo che le nostre policy, procedure e

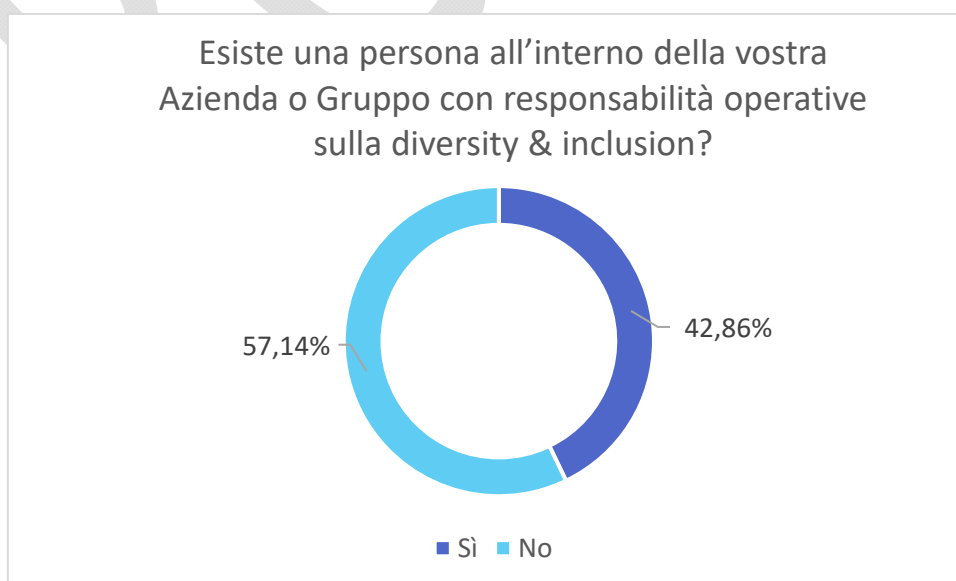
comportamenti promuovano Diversità, Equità e Inclusione e creino un ambiente in cui le differenze individuali siano valorizzate

- Codice di Condotta
- Manifesto su Etica e Rispetto
- Percorsi formativi online sul tema dei pregiudizi inconsci
- Iniziative di sensibilizzazione su diversità e inclusione"

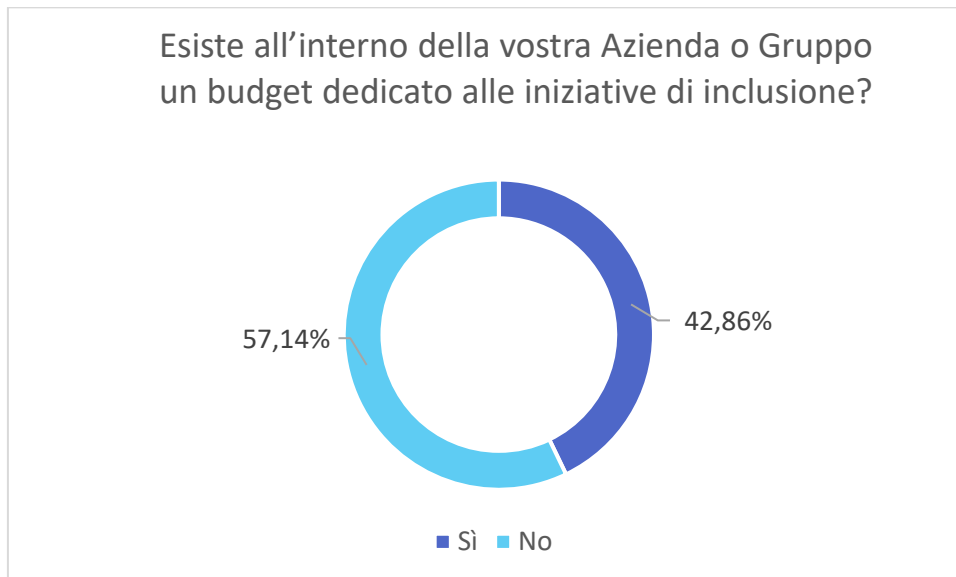
11.5 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?



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



11.7 Esiste all'interno della vostra Azienda o Gruppo un budget dedicato alle iniziative di inclusione?



11.8 All'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione)?



Conclusioni e sintesi dei risultati

- La ripartizione dei dipendenti fra donne e uomini sul complesso dei dipendenti è tendenzialmente equa, con una leggera prevalenza degli uomini, ma la quota di donne diminuisce progressivamente al crescere dell'inquadramento. Solo il 20% dei dirigenti nel campione analizzato è donna.
- Nelle diverse fasce di età donne e uomini si ripartiscono equamente ad eccezione della coorte "over 50", in cui le donne sono in proporzione meno degli uomini.
- La percentuale di dipendenti assunti a tempo determinato è maggiore nelle donne (2,50%) rispetto agli uomini (1,85%).
- La quasi totalità dei dipendenti in part time è composta da donne (>95%). Oltre l'11% delle donne è in part time contro lo 0,4% degli uomini.
- I manager di prima linea (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso) sono prevalentemente uomini (79% vs 21% donne).
- La quota di donne impiegata in funzioni di staff è lievemente superiore rispetto alla quota di donne impiegate nelle funzioni di business. Nel complesso, nel business prevalgono gli uomini ma la ripartizione interna del gruppo "uomini" e del gruppo "donne" fra business e staff mostra differenze contenute.
- Il 29% degli Associati intervistati segnala l'esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan). La policy coinvolge il 4,72% dei dipendenti, circa due terzi dei quali sono uomini e un terzo donne.
- Il 54% dei nuovi assunti è composto da uomini, il 90% se si guarda ai soli dirigenti. Con riferimento al gruppo delle donne, meno dell'1% è stato assunto con la qualifica di dirigente (contro il 7% circa degli uomini).
- Il 64% dei soggetti che hanno rassegnato le dimissioni volontarie o per pensionamento è composto da uomini. Nella coorte più giovane (18-29 anni) il turnover riguarda in modo particolare le donne (55% del totale).
- Il 7% degli Associati intervistati prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge, senza distinzioni di genere.
- Gli incrementi salariali hanno riguardato in modo equivalente uomini e donne. Il rapporto fra la RAL media degli uomini e la RAL media delle donne risulta sbilanciato in favore dei primi (mediana pari a 1,36 con punte superiori a 2) ed è maggiormente visibile nelle funzioni di staff. La forbice fra minimo e massimo è contenuta per i dirigenti mentre appare più elevata per i quadri direttivi. Le proporzioni non cambiano significativamente considerando la RTA.
- Il 14% degli intervistati ha ricevuto una certificazione in materia di Gender pay gap.
- Il 57% degli Associati ha implementato policy relativamente a forme di lavoro flessibile, perlopiù attraverso accordi di smart working e/o flessibilità nell'orario di lavoro.
- Nella metà degli Associati esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders, la maggior parte delle quali comprende un elenco di differenze.
- Network dei dipendenti (Employee Resource Groups) dedicati alla diversità e inclusione sono previsti nella metà dei casi, nella maggior parte comprensivi di ogni diversità.
- Il 50% degli Associati ha implementato una politica aziendale che prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziative sulla diversity & inclusion per i dipendenti.
- Il management aziendale è frequentemente coinvolto nella promozione dell'inclusione (71% dei casi) ma in solo nel 43% dei casi esiste una persona all'interno Azienda o del Gruppo con responsabilità operative sulla diversity & inclusion e un budget dedicato alle iniziative di inclusione.
- Nel 50% dei casi, all'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione).