

Ns. Rif.: 11/24/VD

Milano, 24 gennaio 2024

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

La diversity nel settore del factoring - Survey 2023

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 BACCILOLO | Andrea BERNA Alberto STACCIONE |
| BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA | Simone STARNINI | Salvatore DI PUMA | Carmelo GIANIRACUSA |
| BANCA PROGETTO | Claudio MINERDO | Giorgio GRAZIANI | Giorgio GRAZIANI Giuseppe PIGNATELLI |
| BANCA SISTEMA | Nicolò FIORIO Raffaele SPINA | Patrizia SFERRAZZA | Andrea TRUPIA |
| BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA | Emiliano MASSARELLI | DIREZIONE GENERALE | Davide TOGNETTI |
| BARCLAYS BANK IRELAND | Alessandro BERTOCCI | Carlo SADAR (***) Alessandro RICCO (****) | Alessandro RICCO |
| BCC FACTORING | Giacomo BORGIOLO Raffaele COLLI | Gianfranco ALABISO | Paolo IACHETTINI |
| BFF BANK | Marilena FERRI | Alessia CAPPELLI Eugenio TADDEO | Massimiliano BELINGHERI |
| BPER FACTOR | Stefano CLAPIS | Daniele BELETTI | Matteo BIGARELLI Vittorio GIUSTINIANI |
| BURGO FACTOR | DIREZIONE GENERALE | DIREZIONE GENERALE | Luca BERTINI |
| CLESSIDRA FACTORING | Andrea CAVERZAN Keoma GARBILLO | Andrea CAVERZAN Keoma GARBILLO | Gabriele PICCINI Keoma GARBILLO |
| CREDEMFACTOR | Lorena GALIMBERTI | Federico GIOVANARDI | Gabriele DECO' |
| CREDIT AGRICOLE FACTORING | Francesca CECILIANI Eleonora DONELLI | Sabrina MARTANI Marco RODELLA | Ivan TOMASSI |
| EXPRIVIA | Roberta GULDEN | Paola LONGHI | Dario GRECO |
| FACTORCOOP | DIREZIONE GENERALE | DIREZIONE GENERALE | Franco TAPPARO |
| FACTORIT | Nuvola GIORI | Antonio RICCHETTI | Fabio BOLLINI |
| FERCREDIT | DIREZIONE GENERALE | DIREZIONE GENERALE | Stefano PIERINI |
| FIDIS | DIREZIONE GENERALE | DIREZIONE GENERALE | Andrea FAINA |
| GENERALFINANCE | Ugo COLOMBO Cristiano PERONE | Marco GHISLANDI Irene NATALINI | Massimo GIANOLLI |
| GUBER BANCA | Martina PELLICCIA Emanuela PULICINI | Marco BUGLIANI Andrea DE PINO | DIREZIONE GENERALE Simone PORCELLATI |
| IFITALIA | Luca BELLONI | Matteo DE MIELESI | Ruxandra VALCU |
| ILLIMITY BANK | Franco MARCARINI | Franco MARCARINI | Franco MARCARINI |
| INTESA SANPAOLO | Anna CONTINI Federica MEROLA | Edda MINGARDO | 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 |
| SACE FCT | Marco SANSEVERINO Silvia MASSARO (*) | Andrea NEBBIA Emanuela VETERE | Daniele SCHRODER |
| SG FACTORING | Domenico GALLUZZO | Paolo MOROSINI | Sylvain LOISEAU |
| UNICREDIT FACTORING | Davide GARIBOLDI Alfredo BRESCIANI (**) | Claudia CONTARINI Francesco OIENI | Alfredo BRESCIANI |

(*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(**) Presidente della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(***) Coordinatore della Commissione Marketing e Comunicazione

(****) Presidente della Commissione Marketing e Comunicazione

Il Gruppo di lavoro “Diversity”, costituito in seno alle Commissioni tecniche in oggetto 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 provveduto ad aggiornare l’analisi, con riferimento all’esercizio 2022, della situazione attuale e delle politiche adottate presso gli Associati in merito ai temi della diversità e dell’inclusione (“D&I”), con una integrazione sui profili inerenti al tema del generazionale.

Si trasmette in allegato il rapporto relativo all’indagine compiuta, per eventuali osservazioni da inviare ad efact@assifact.it **entro il 31 gennaio p.v.** In assenza di commenti entro tale data, il documento sarà considerato approvato dalle Commissioni in oggetto.

Si ricorda che il presente documento, riservato agli Associati e non divulgabile all'esterno, è pubblicato nell'Area Commissioni dell'Area Riservata del sito associativo, a cui i membri delle Commissioni Tecniche possono accedere attraverso le credenziali personalizzate ricevute e che è possibile recuperare in autonomia le credenziali di accesso con il proprio indirizzo email cliccando su password o nome utente dimenticato: <https://areariservata.assifact.it>.

La diversity nel settore del factoring

Survey 2023

| Organo associativo | Stato del documento | Data |
|--|---------------------|------------|
| GdI Diversity | Approvato | 22/01/2024 |
| Commissione Organizzazione e Risorse Umane | In approvazione | |
| Commissione Marketing e Comunicazione | In approvazione | |

La diversity nel settore del factoring

Survey 2023

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 della seconda 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 definizione e 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 seconda edizione, si è provveduto all’integrazione nel questionario di ulteriori profili connessi alle tematiche generazionali, con l’intenzione di continuare a introdurre nel tempo a livelli maggiori di granularità e dettaglio, integrando progressivamente nuovi ambiti di analisi da tenere monitorati nel settore del factoring.

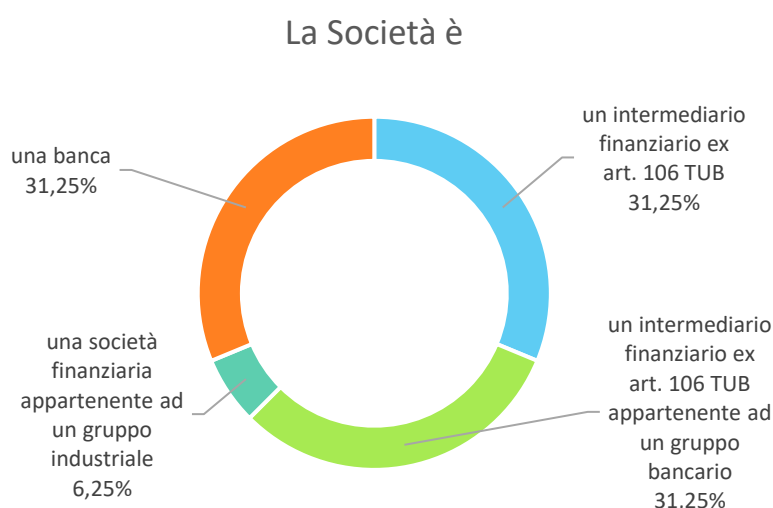
Il campione

Hanno partecipato all'indagine 18 Società che rappresentano il 64% del turnover totale del mercato del factoring nel 2022:

- Aosta Factor
- Banca IFIS
- Banca Sistema
- BFF Bank
- Bper Factor
- Clessidra Factoring
- Credemfactor
- Credit Agricole Factoring
- Exprivia
- Factorcoop
- Factorit
- Fercredit
- Generalfinance
- Ifitalia
- Illimity Bank
- MBFacta
- SACE Fct
- Unicredit Factoring

Delle 18 società che hanno partecipato all'indagine sono stati utilizzati i dati di 16 società. I dati delle due società escluse dall'analisi non risultano direttamente riconducibili all'attività di factoring nemmeno in via prevalente.

La figura seguente riporta la ripartizione dei 16 questionari utilizzati.



Il campione di analisi per la rivelazione in oggetto (dati anno contabile 2022) risulta più ampio in termini di società rispondenti e anche per rappresentatività sul turnover complessivo di mercato rispetto alla precedente indagine (dati anno contabile 2021): pertanto, alcuni degli scostamenti rispetto al passato evidenziati nel presente rapporto riflettono questa modifica nel campione più che una modifica nei fenomeni osservati.

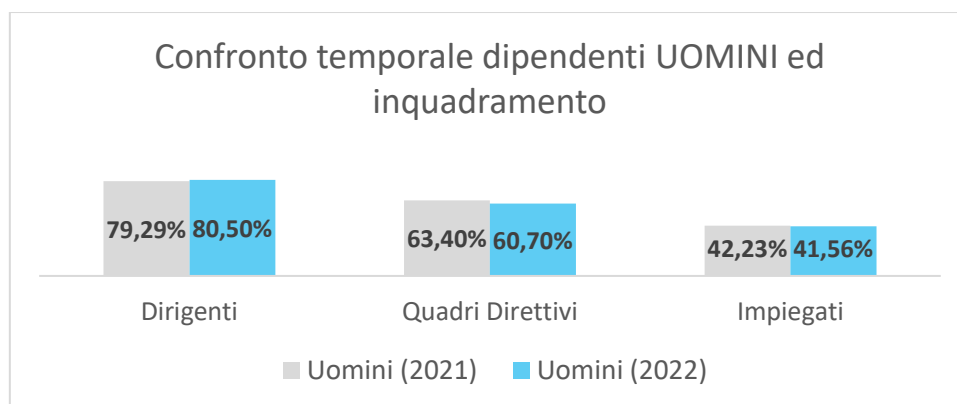
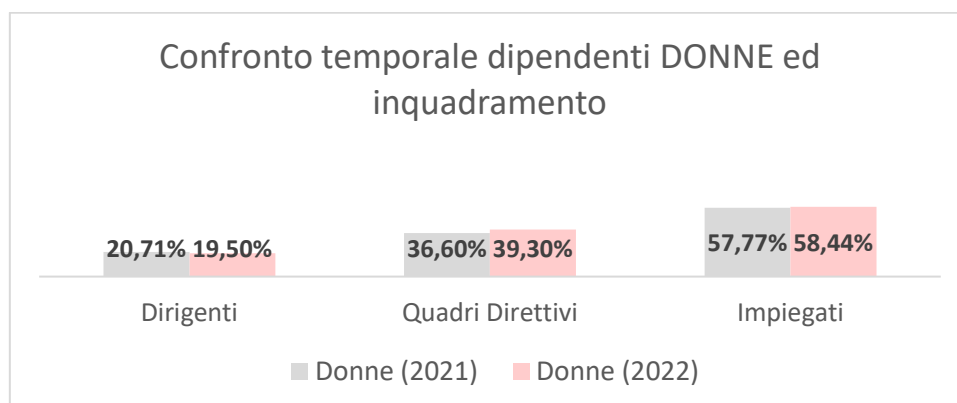
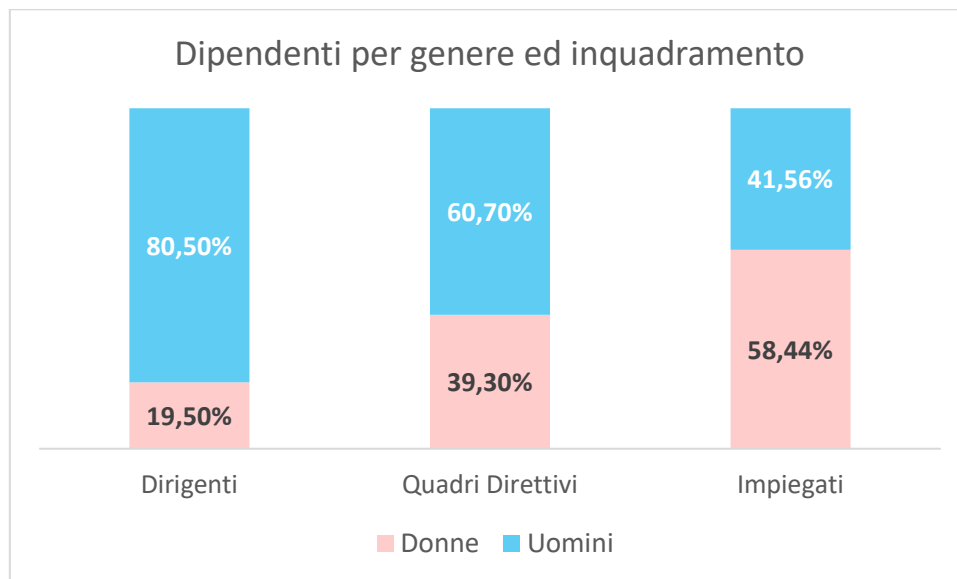
1. Composizione dei dipendenti

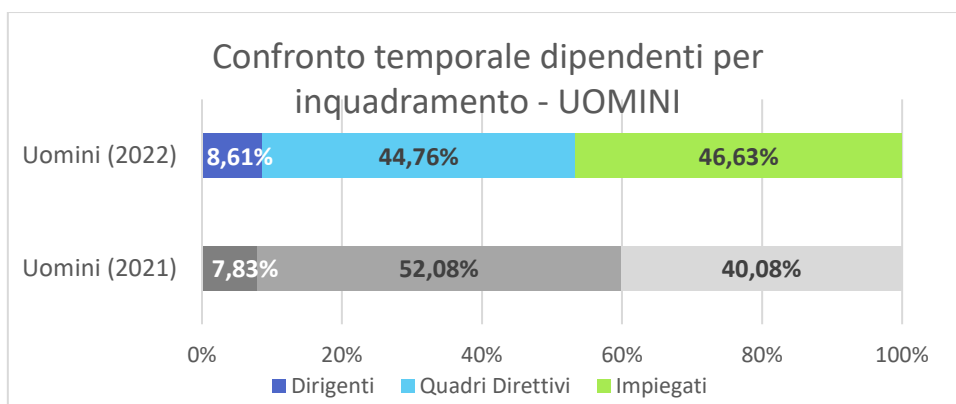
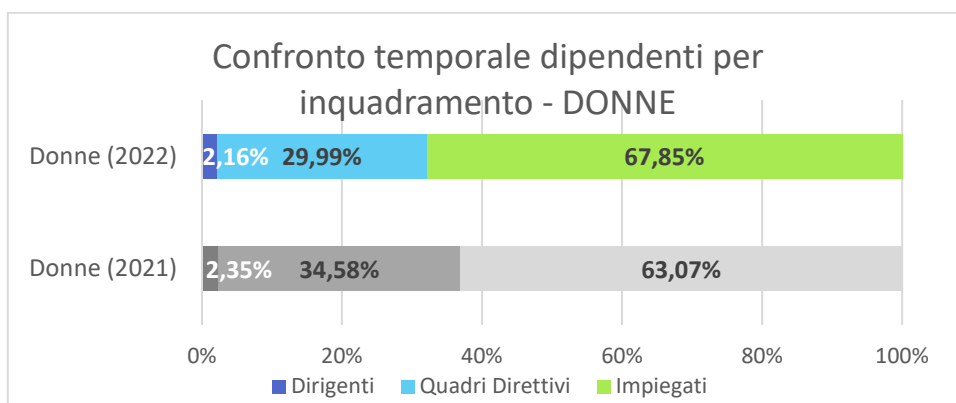
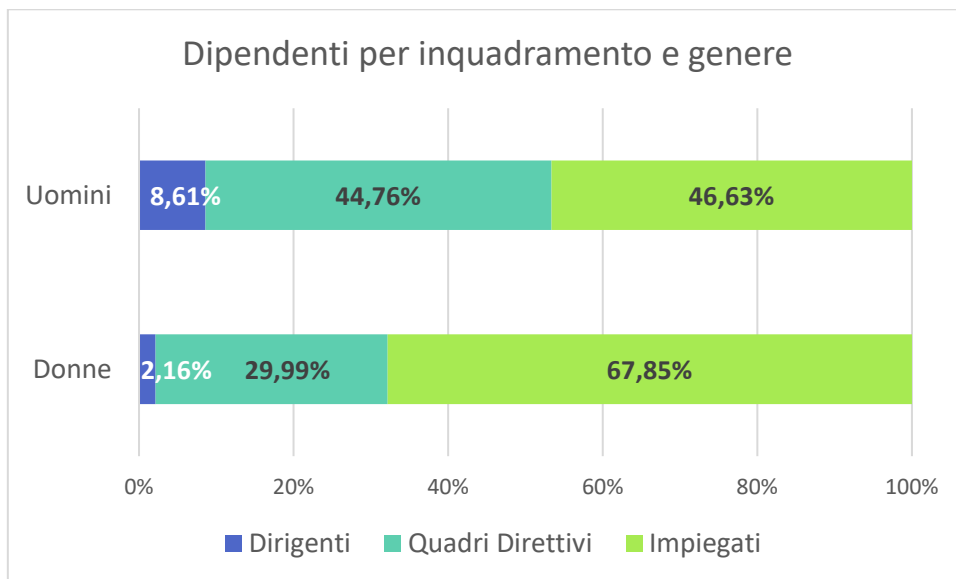
1.1 Numero dei dipendenti

| | Donne | Uomini | Totale |
|--------|-------|--------|--------|
| Numero | 1.823 | 1.855 | 3.678 |
| % | 50% | 50% | 100% |

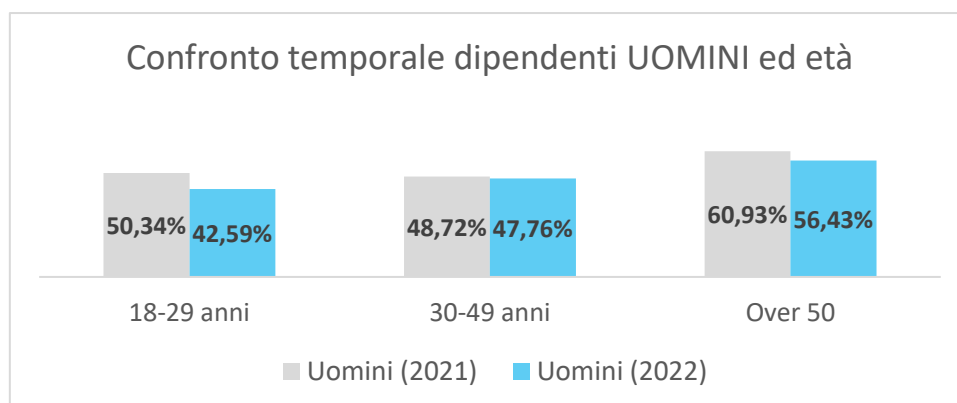
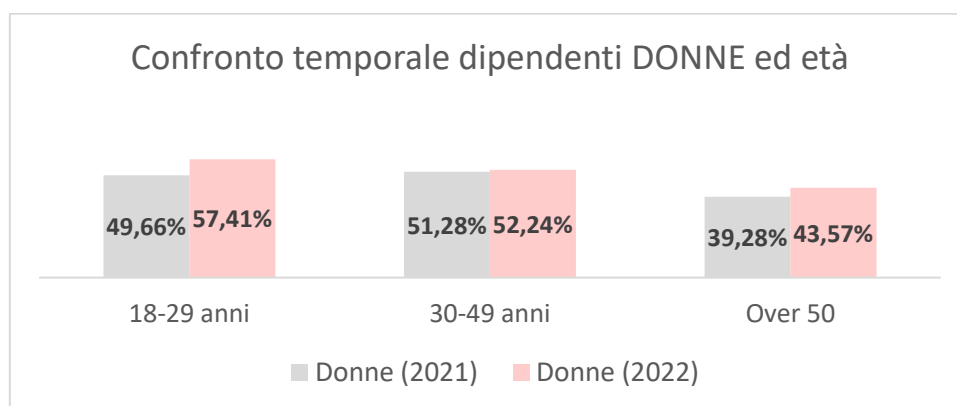
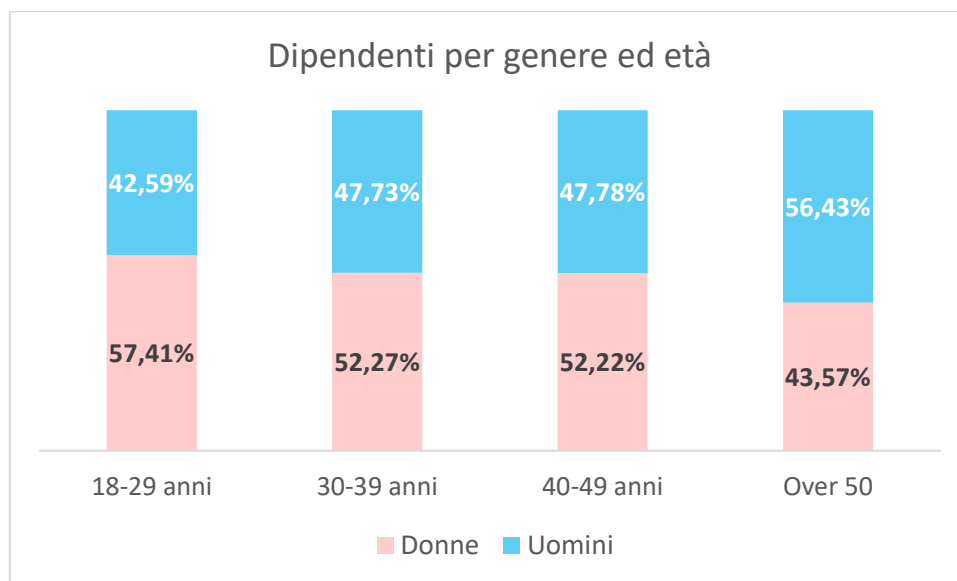
| | Donne | Uomini | Totale |
|----------|-------|--------|--------|
| 2022 (%) | 50% | 50% | 100% |
| 2021 (%) | 47% | 53% | 100% |

1.2 Numero di dipendenti per genere ed inquadramento

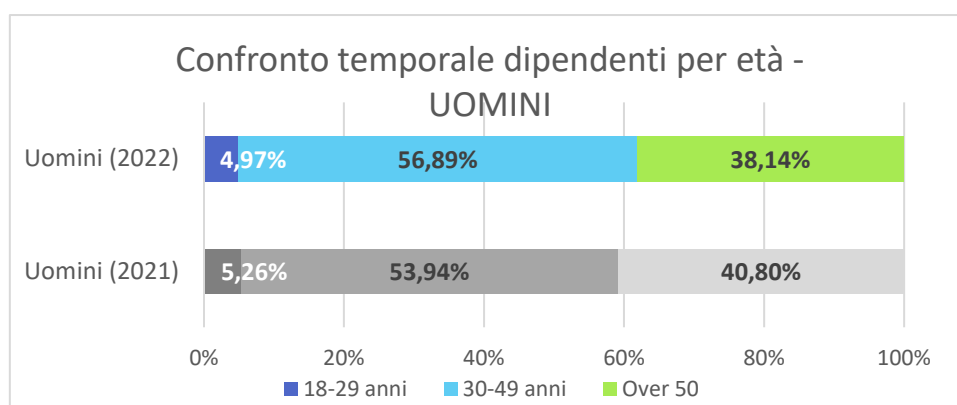
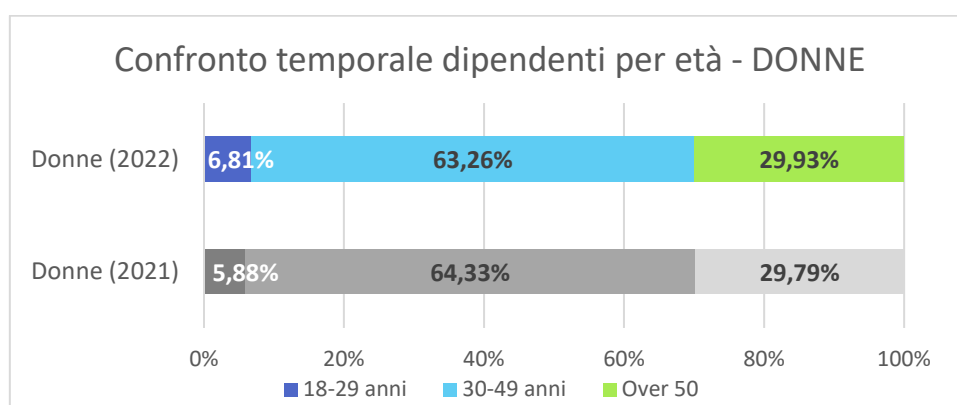
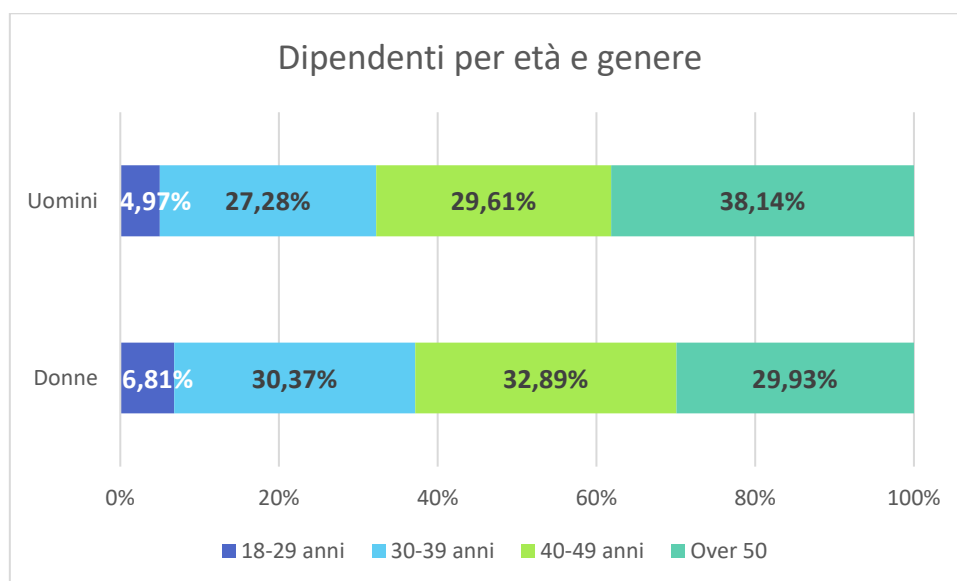




1.3 Numero di dipendenti per genere ed età

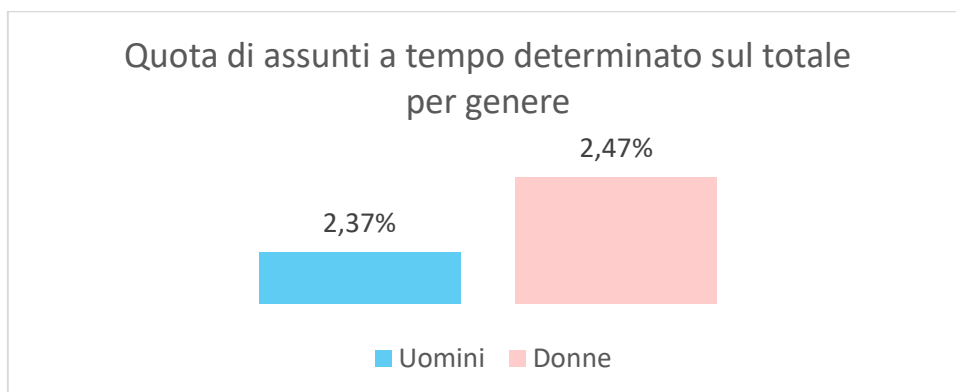


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

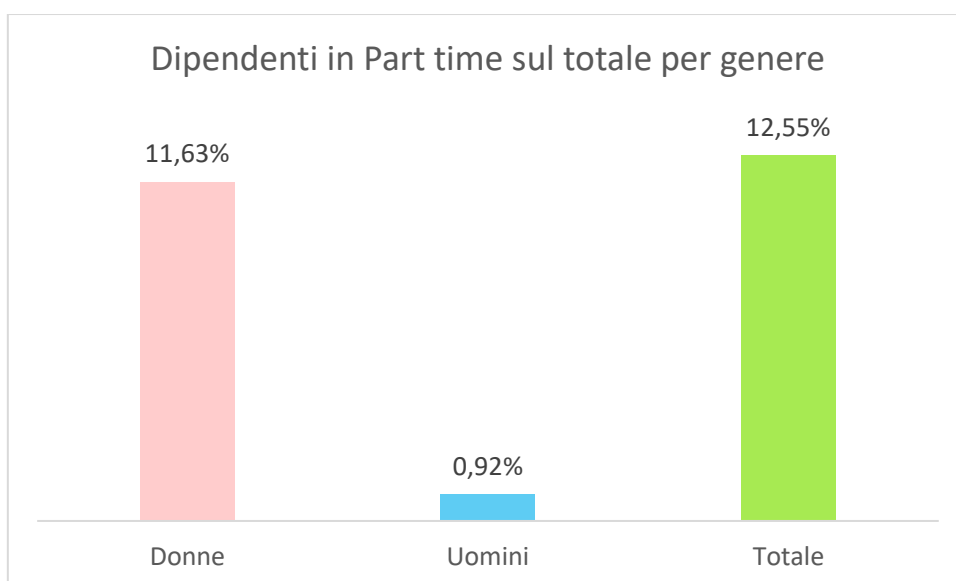
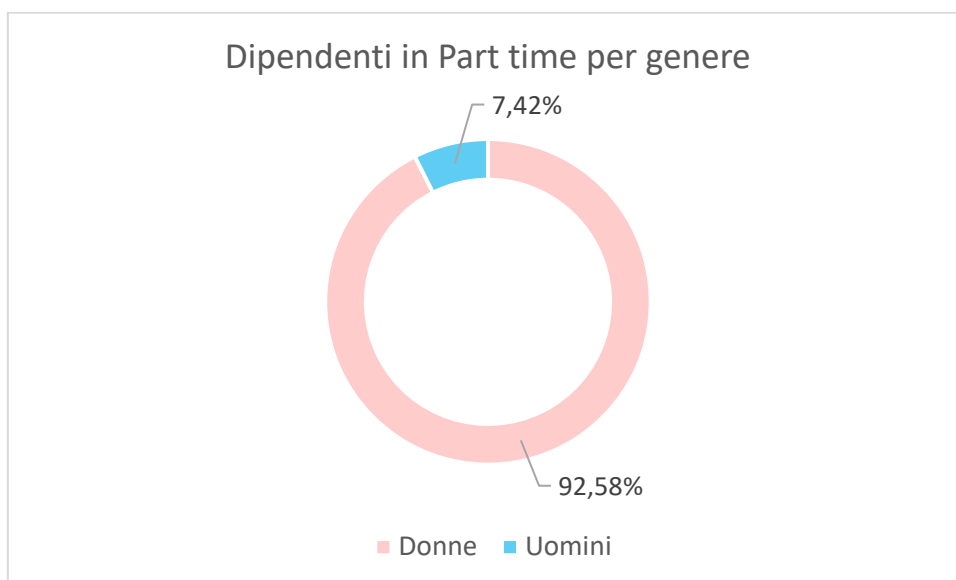


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

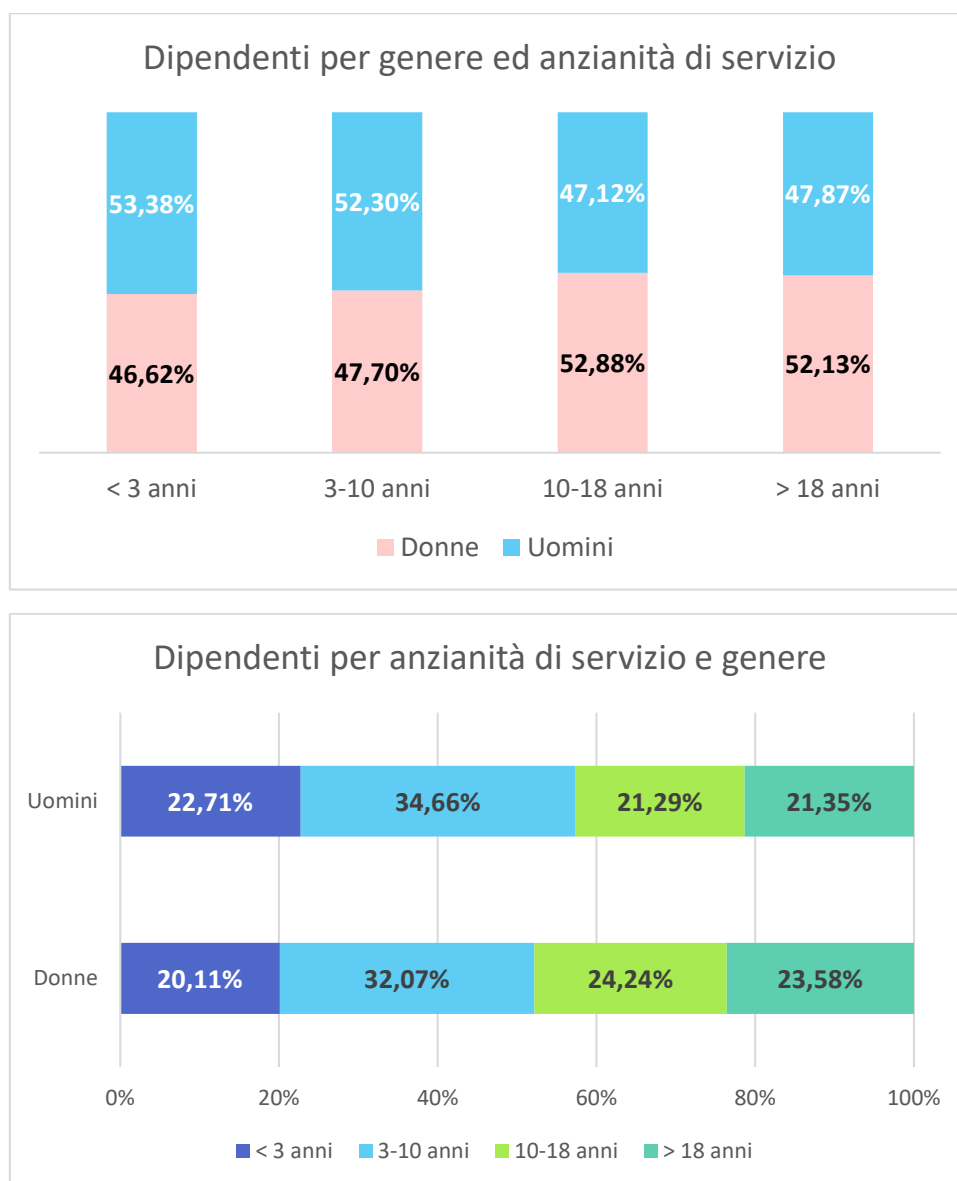
1.4 Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale



1.5 Numero di dipendenti per genere e part time



1.6 Numero di dipendenti per genere ed anzianità di servizio

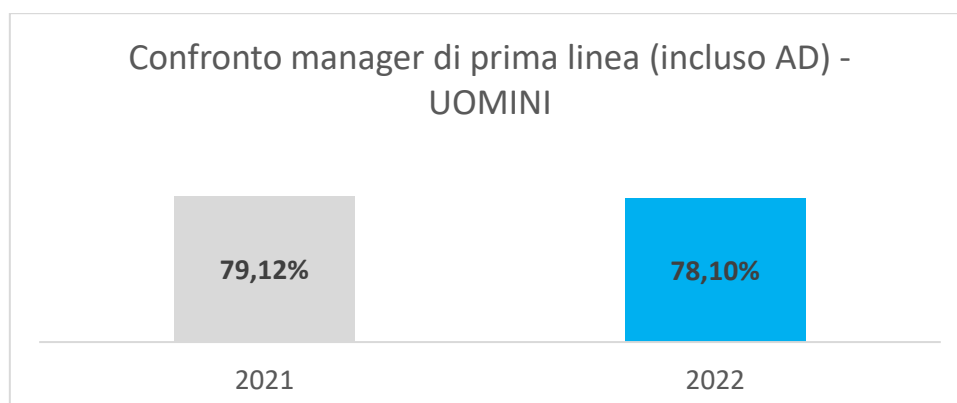
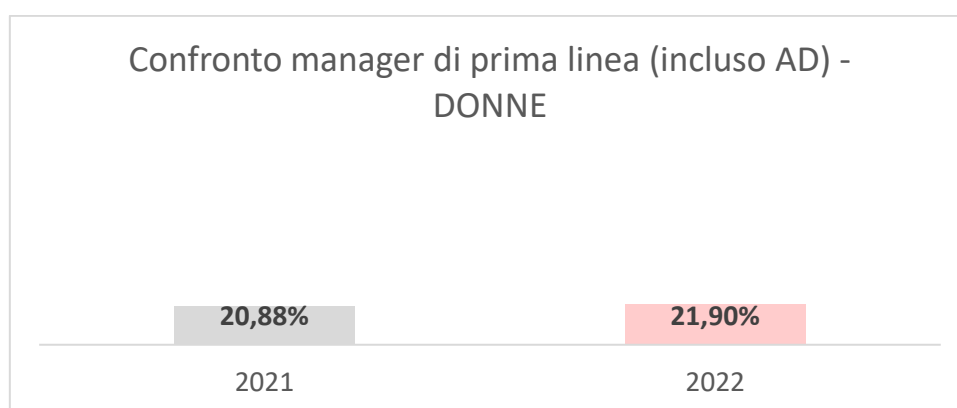
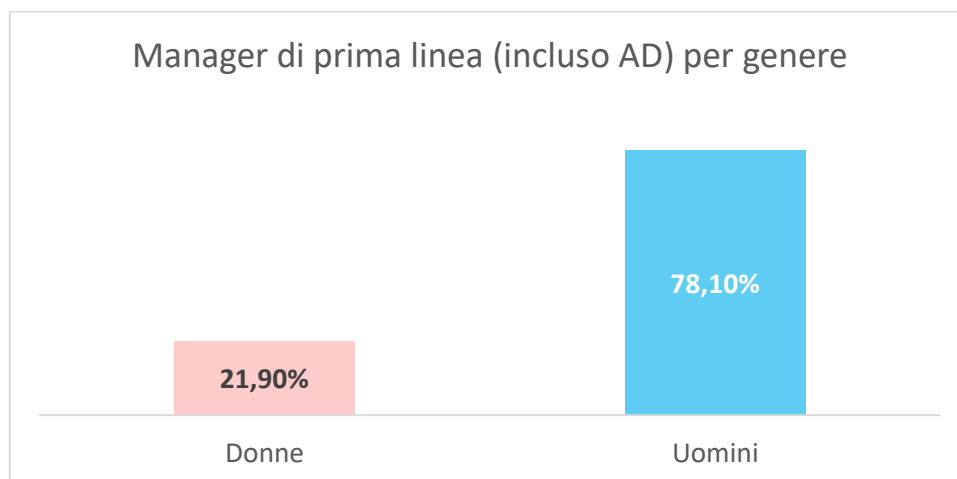


2. Composizione CdA delle imprese controllate

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

3. Composizione del Top Management

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



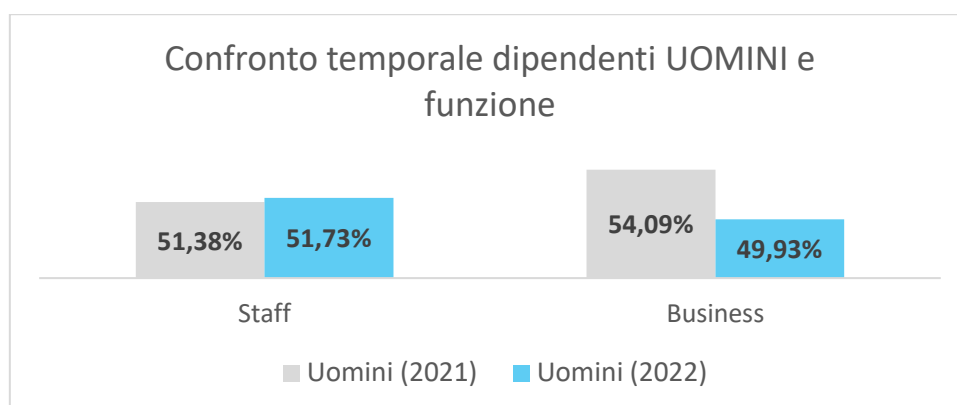
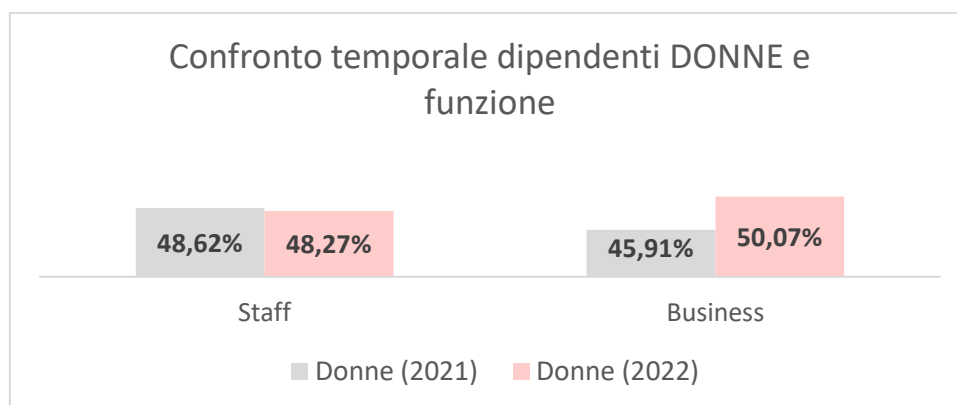
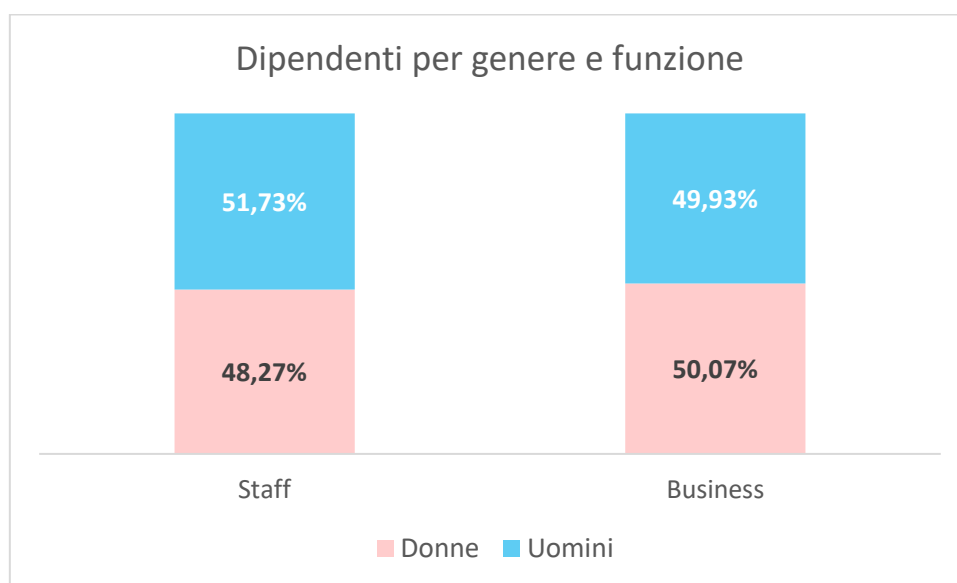
4. Composizione Staff e Business

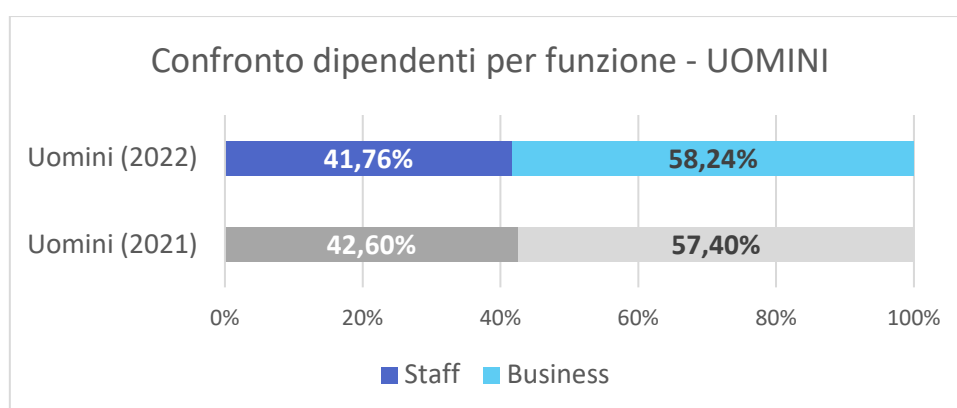
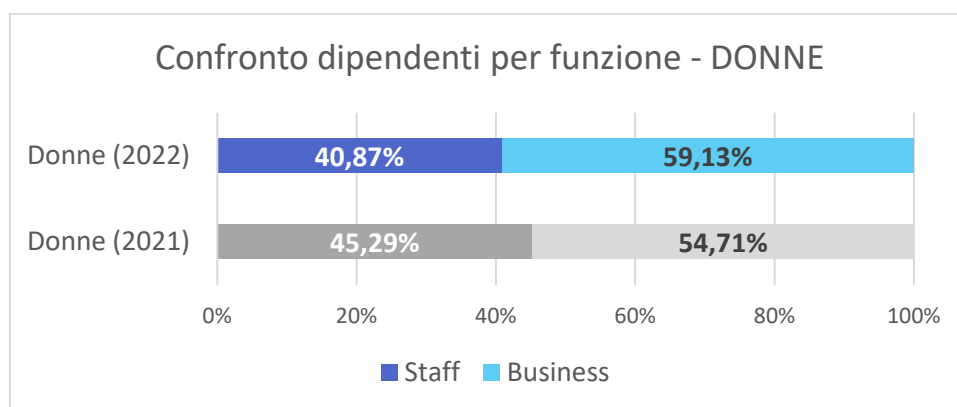
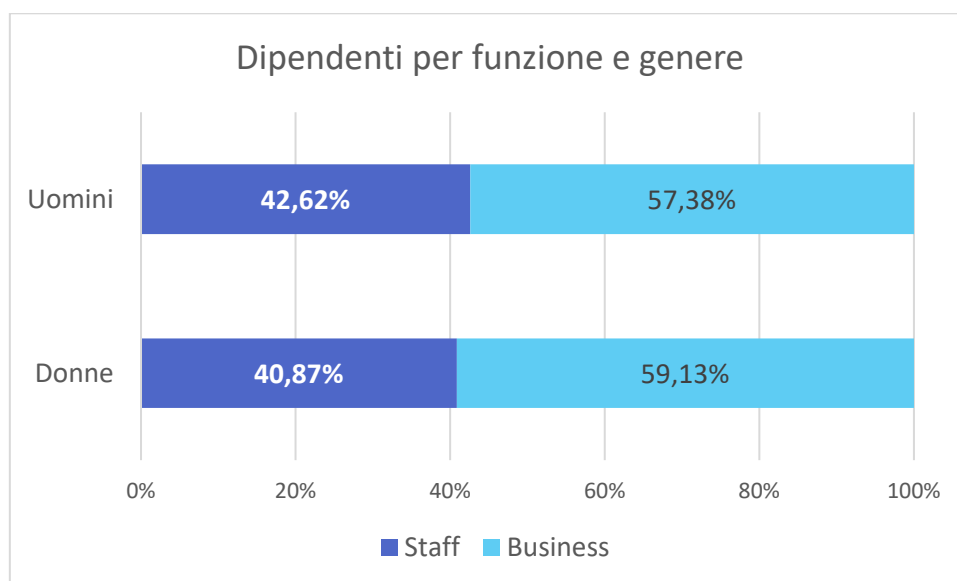
Ai fini della presente sezione di intende:

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

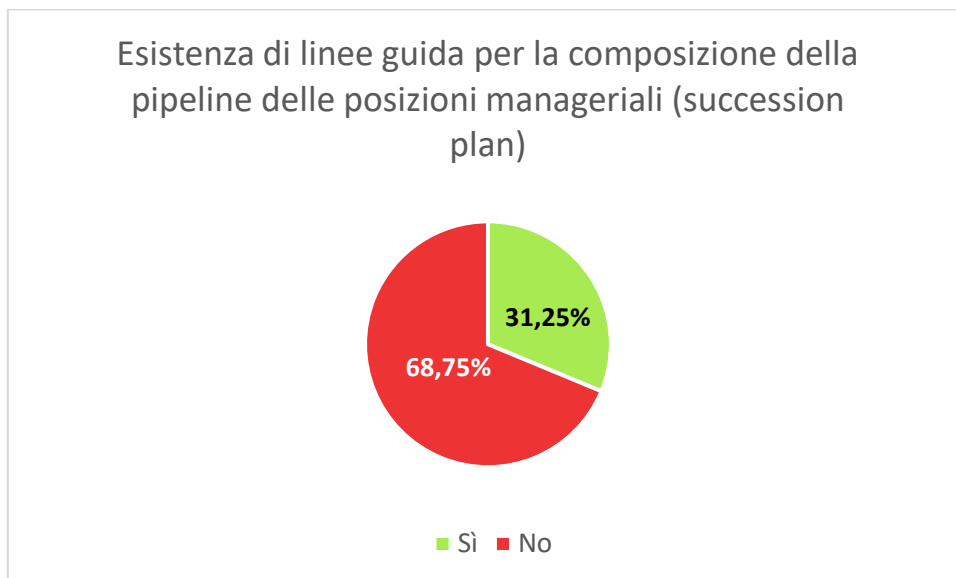




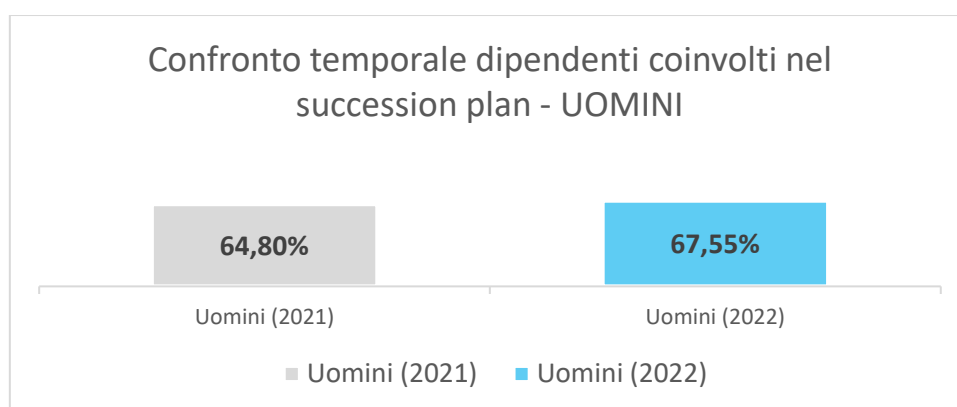
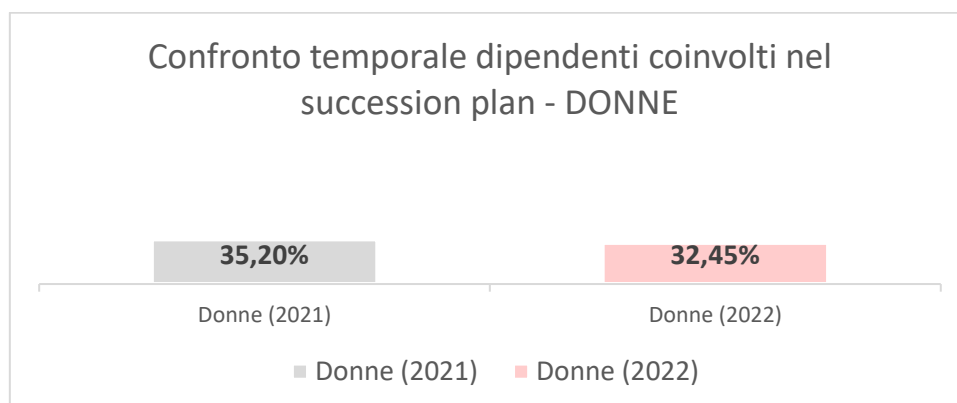
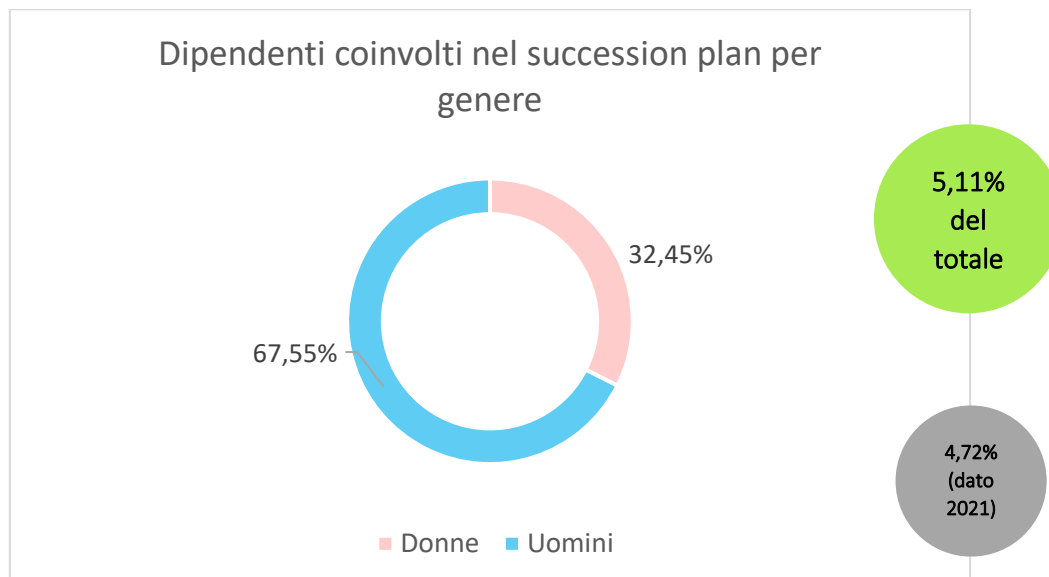
Nota: è presente uno scostamento significativo nel confronto temporale "Dipendenti per funzione – DONNE" a causa della disomogeneità dei due campioni di riferimento 2022 e 2021.

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

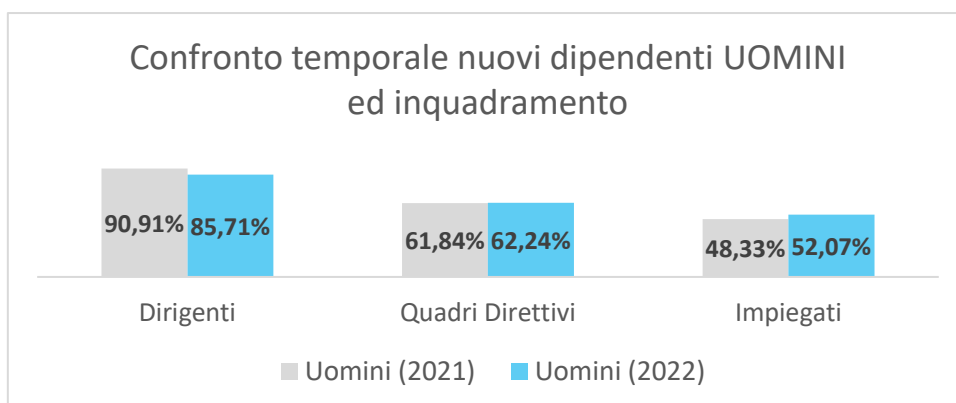
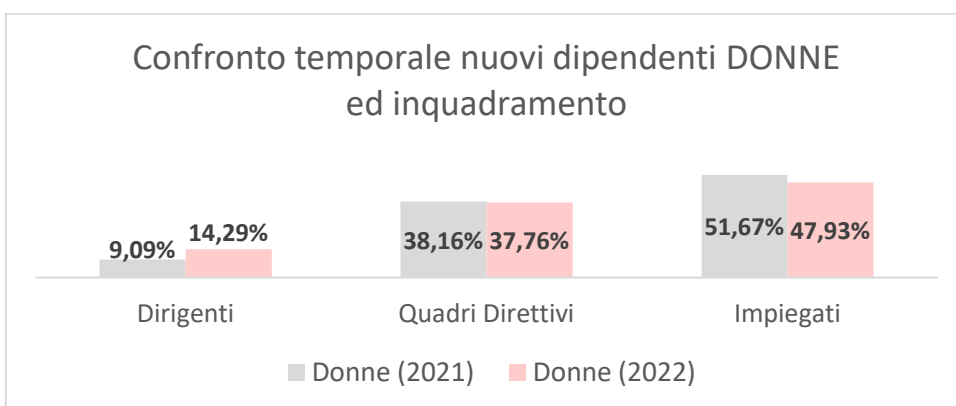
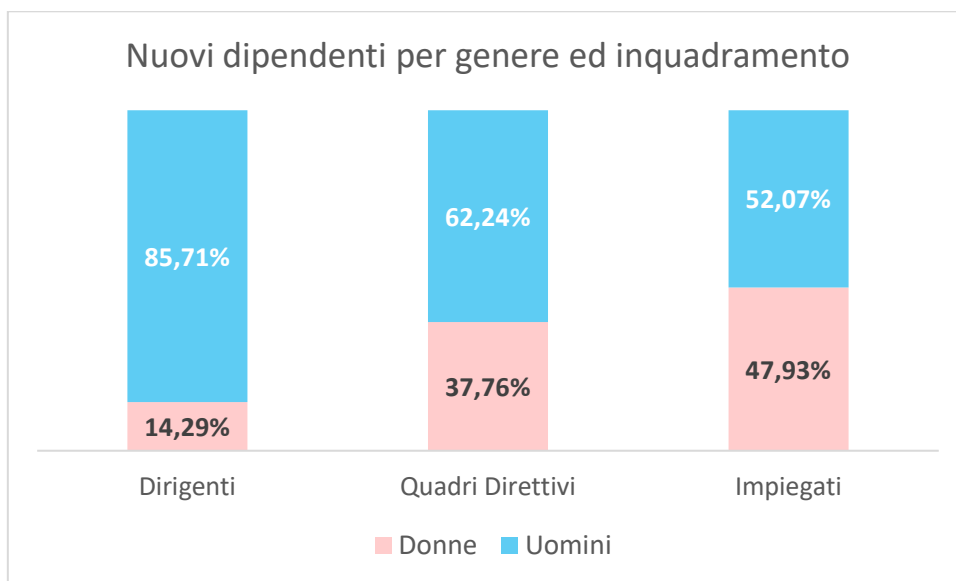


6. Composizione nuovi dipendenti

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

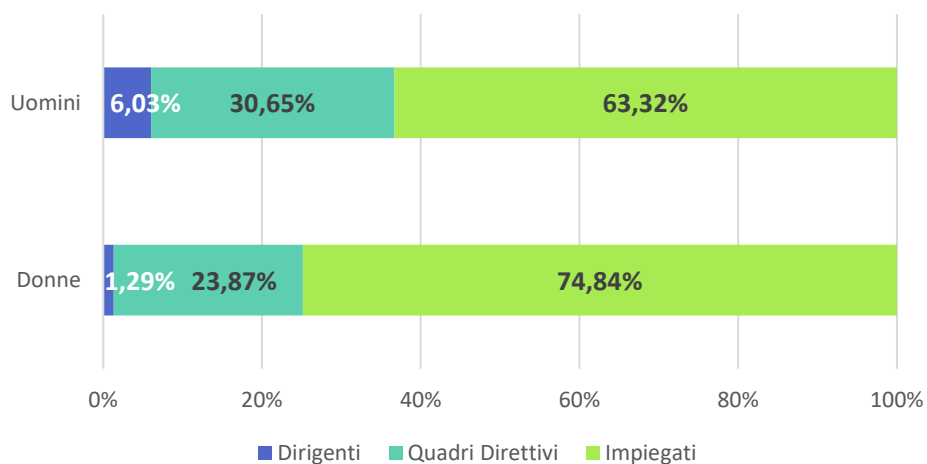
| | Donne | Uomini | Totale |
|--------|-------|--------|--------|
| Numero | 155 | 197 | 352 |
| % | 44% | 56% | 100% |

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

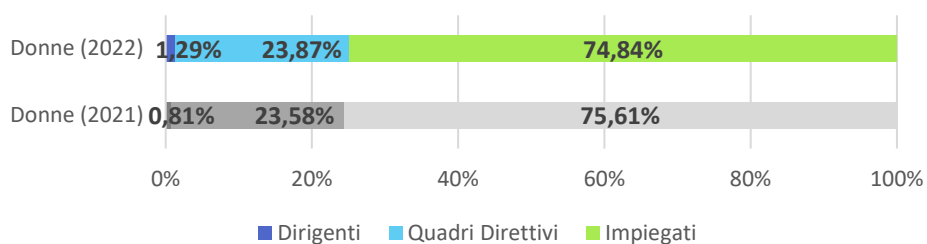




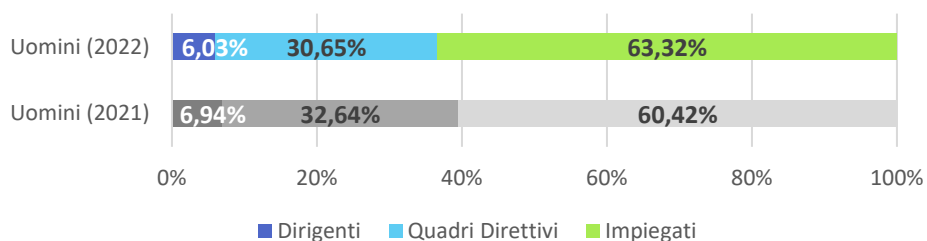
Nuovi dipendenti per inquadramento e genere



Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - DONNE

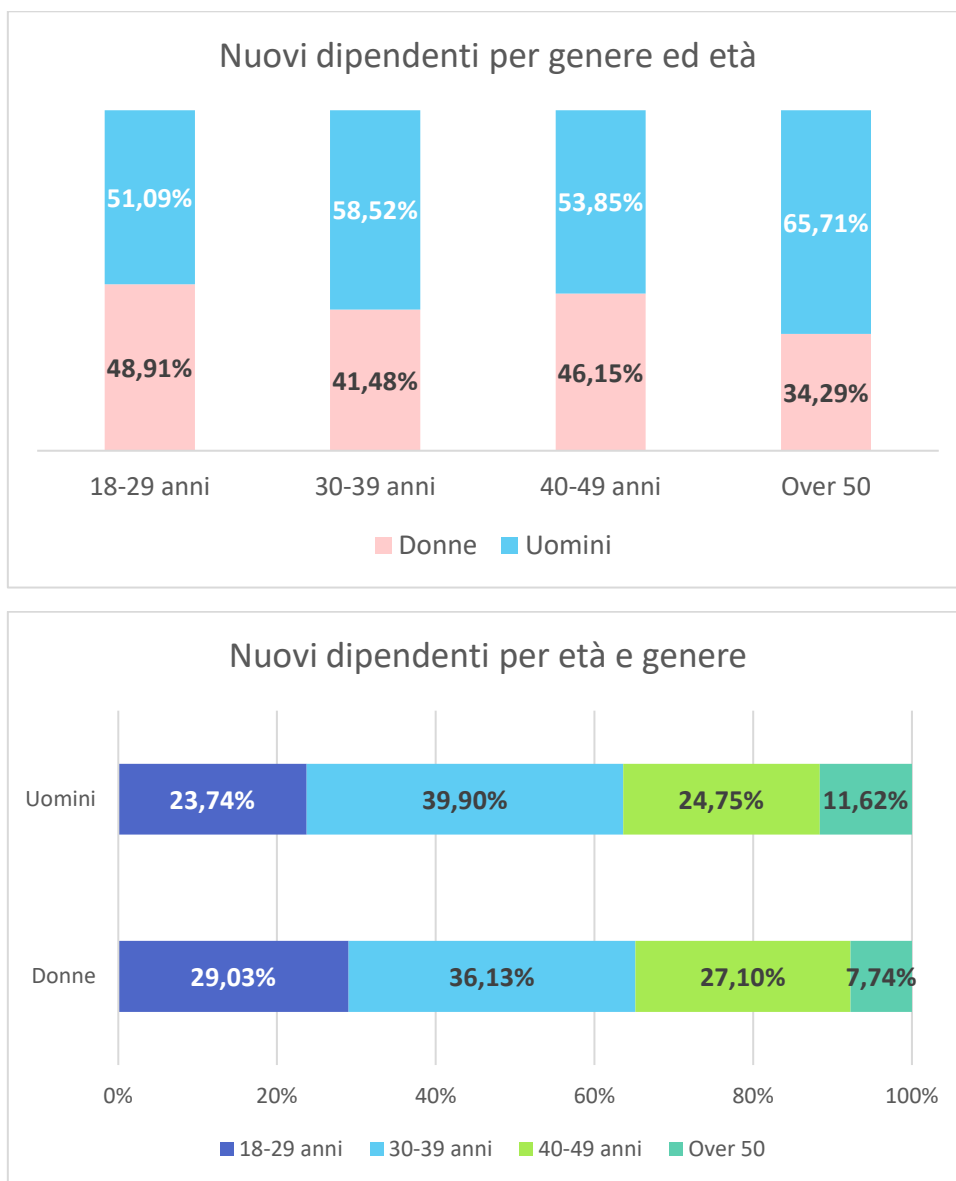


Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - UOMINI





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



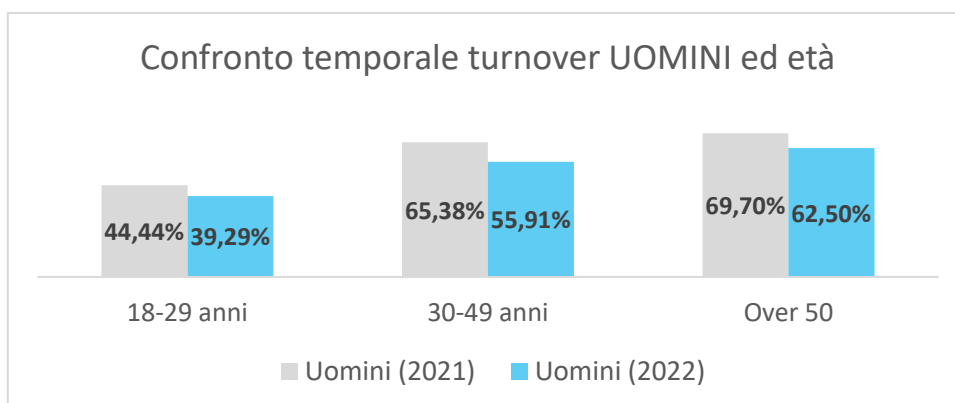
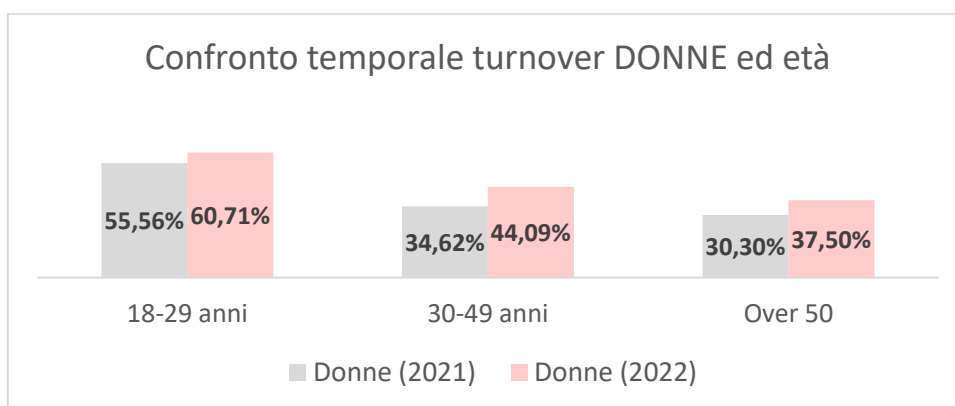
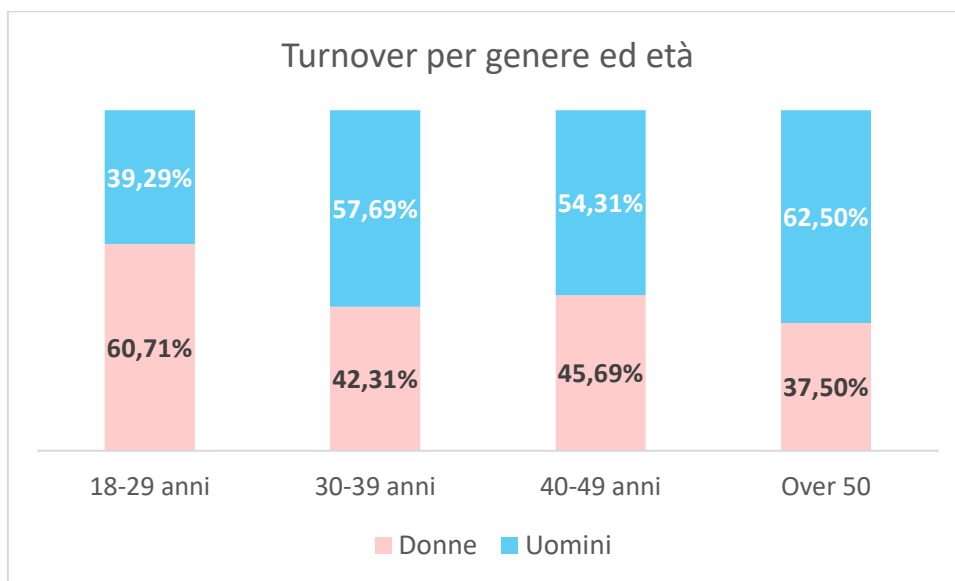
7. Turnover dipendenti per dimissioni volontarie o pensionamento

7.1 Numero totale di turnover durante l'ultimo anno contabile

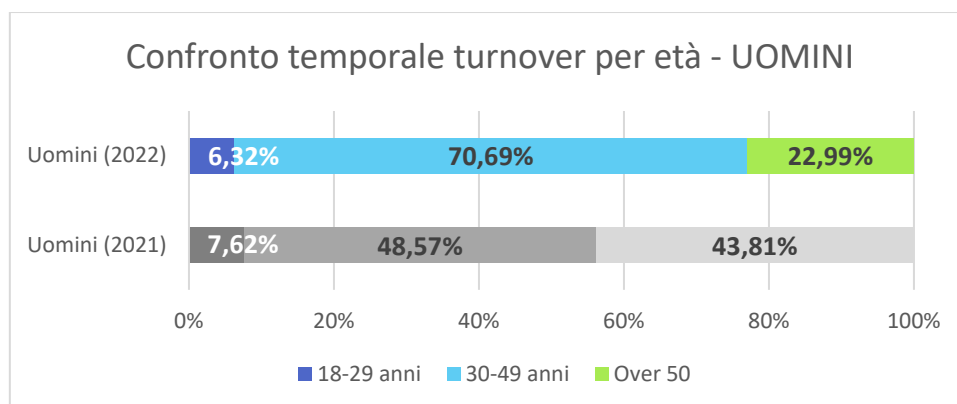
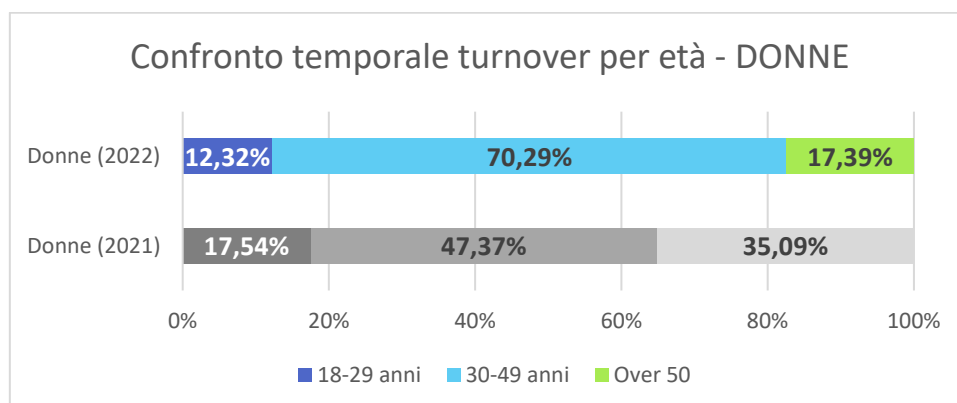
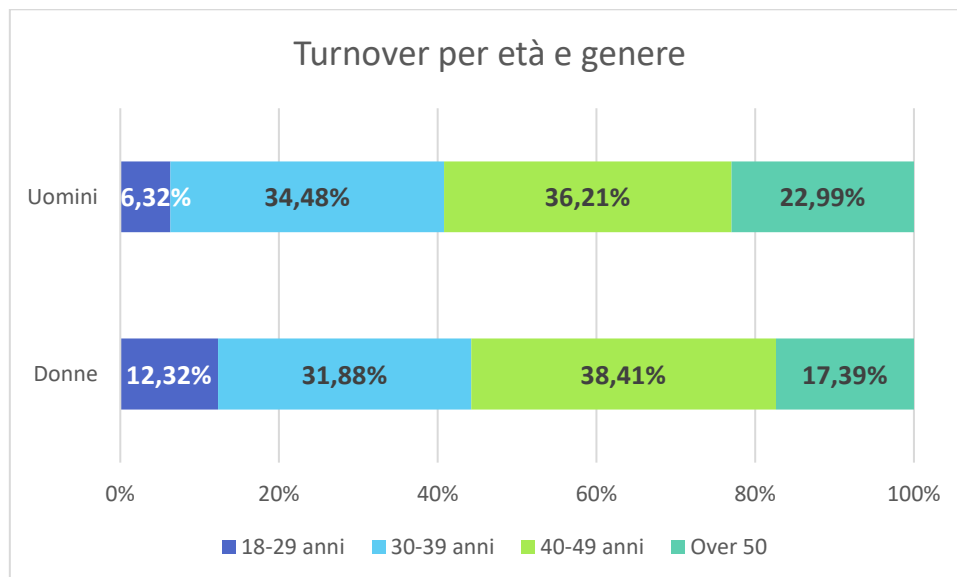
| | Donne | Uomini | Totale |
|--------|-------|--------|--------|
| Numero | 136 | 177 | 313 |
| % | 43% | 57% | 100% |

| | Donne | Uomini | Totale |
|----------|-------|--------|---------|
| 2022 (%) | 43% | 57% | 100,00% |
| 2021 (%) | 36% | 64% | 100,00% |

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

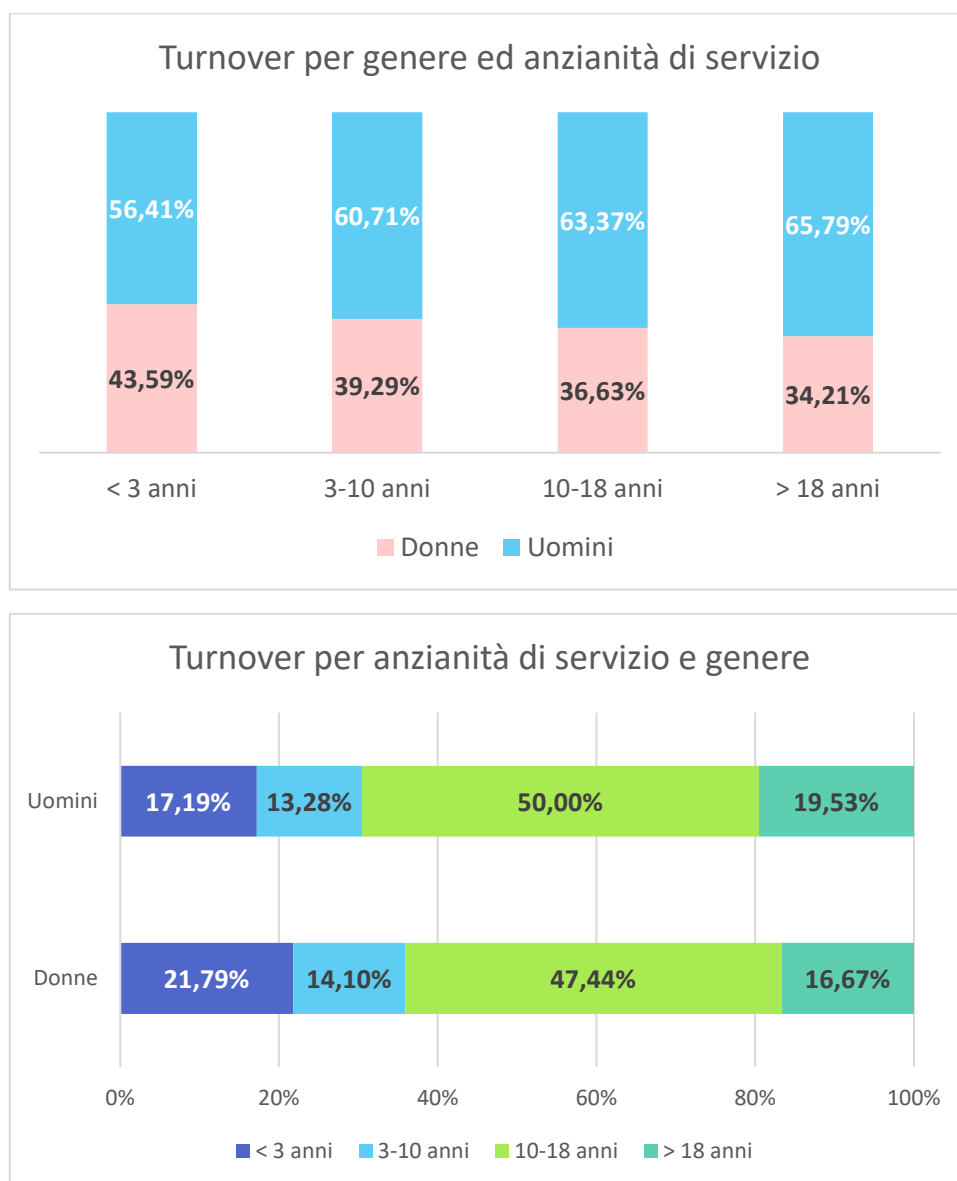


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.



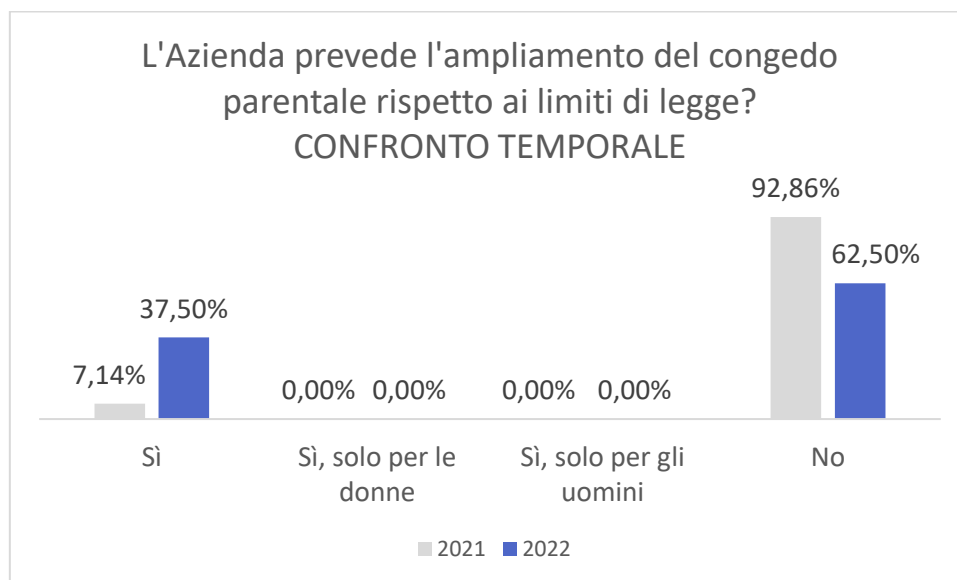
Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno precedente.

7.3 Numero di turnover durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e anzianità di servizio



8. Congedo parentale

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

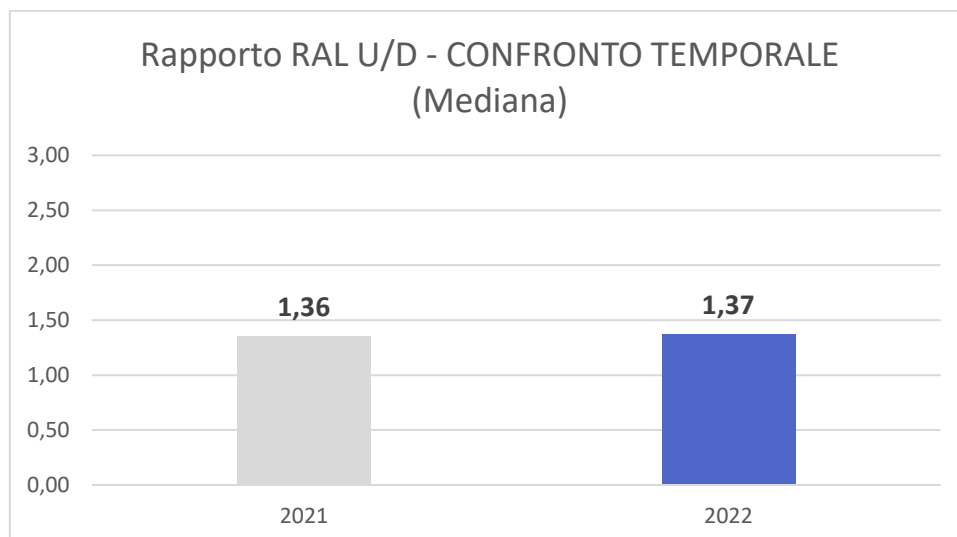


9. Retribuzione

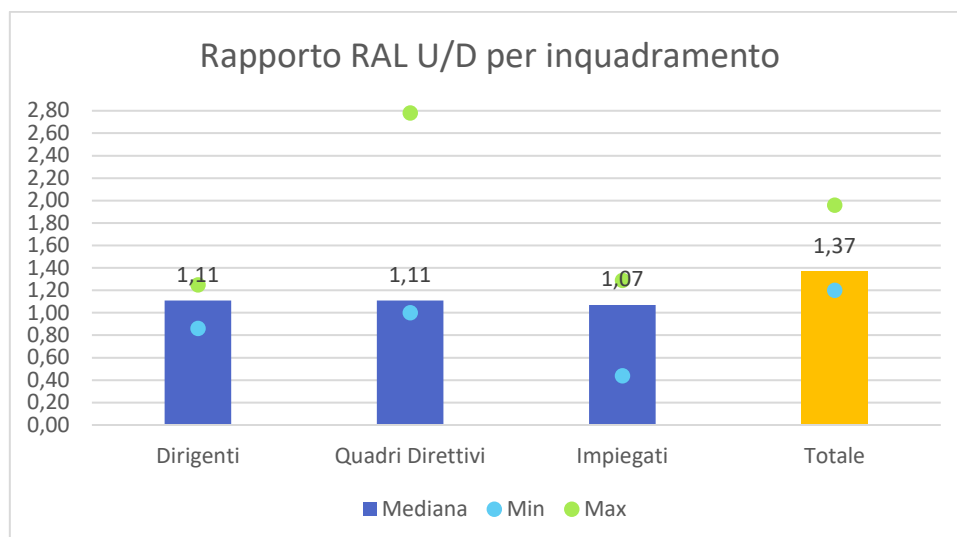
9.1 Numero di dipendenti che hanno ricevuto un incremento salariale per merito durante l'ultimo anno contabile

| | Donne | Uomini | Totale |
|--------|-------|--------|--------|
| Numero | 242 | 301 | 543 |
| % | 45% | 55% | 100% |

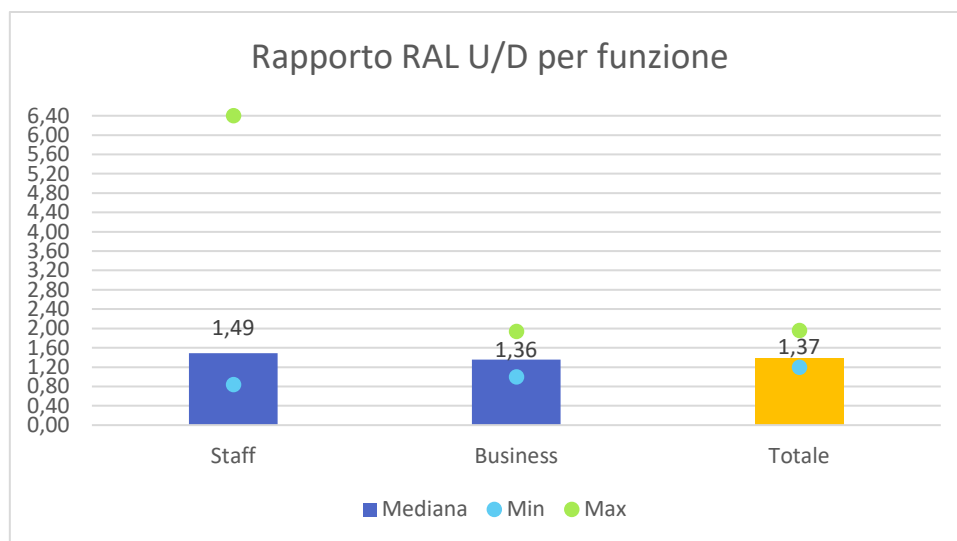
9.2 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



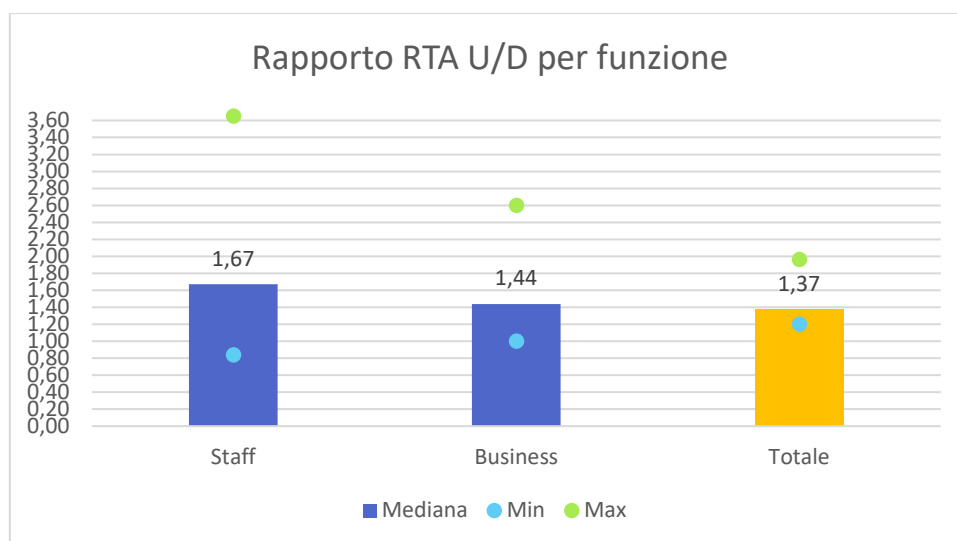
9.3 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annuale Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



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

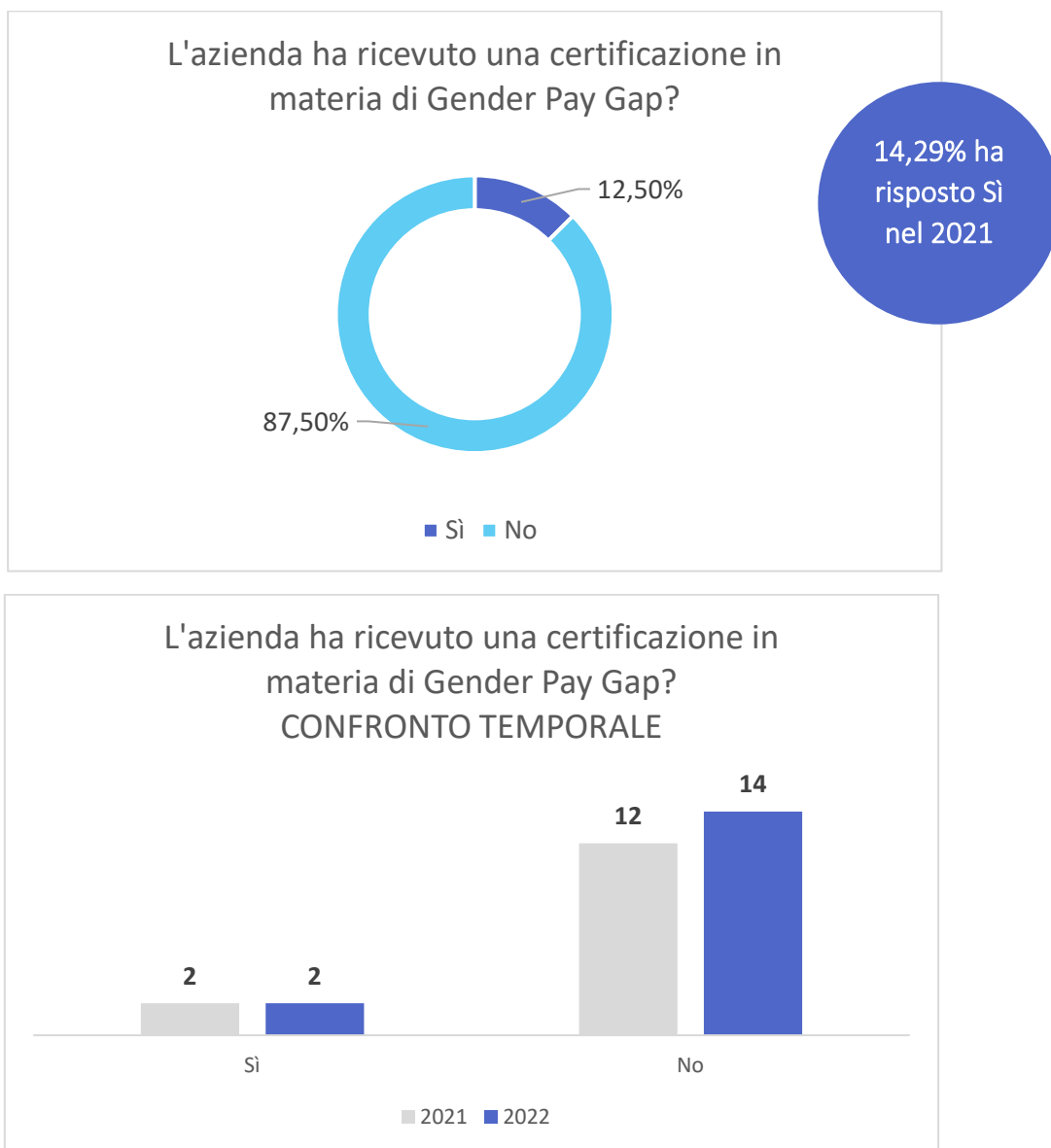
| | Donne | Uomini | Totale |
|----------|-------|--------|--------|
| Staff | 558 | 507 | 1.065 |
| Business | 649 | 665 | 1.314 |



ASSIFACT

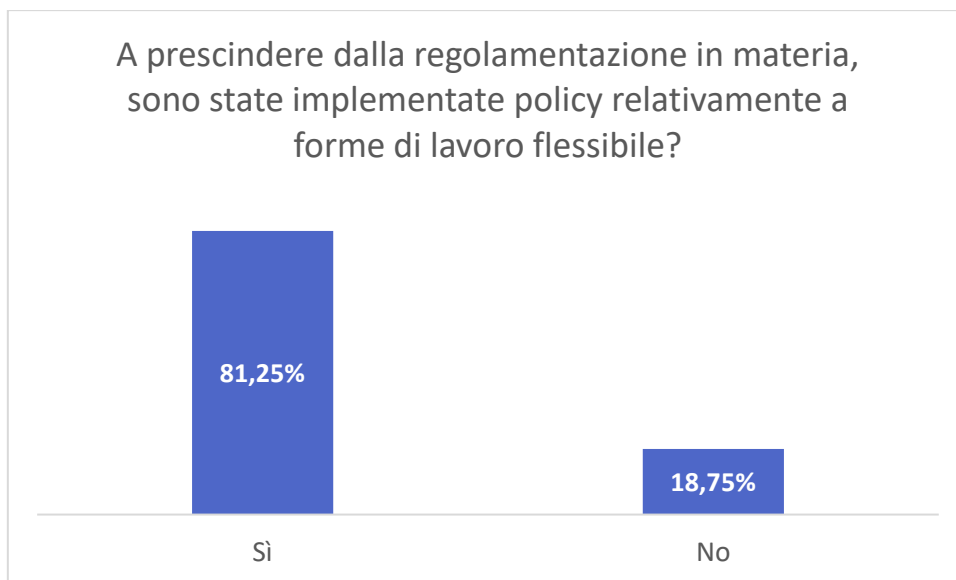
Associazione Italiana per il Factoring

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?

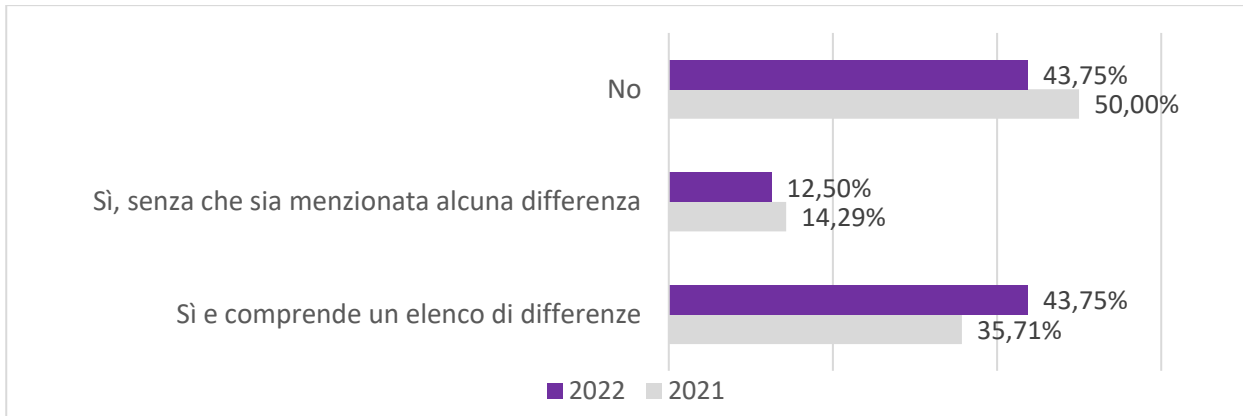


10.2 Se Sì, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

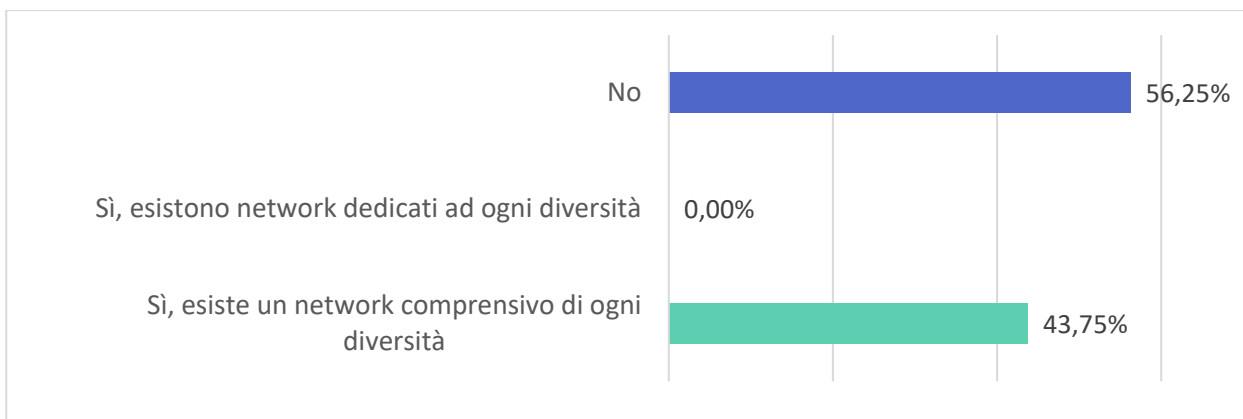
- Accordo di flessibilità nell'orario di lavoro: esempio (entrate – uscite) di 30 min rispetto all'orario ufficiale lavorativo
- Smart working: 2gg settimana / 10 gg mese / 40% mensile / per i dipendenti di staff

11. Diversità e inclusione

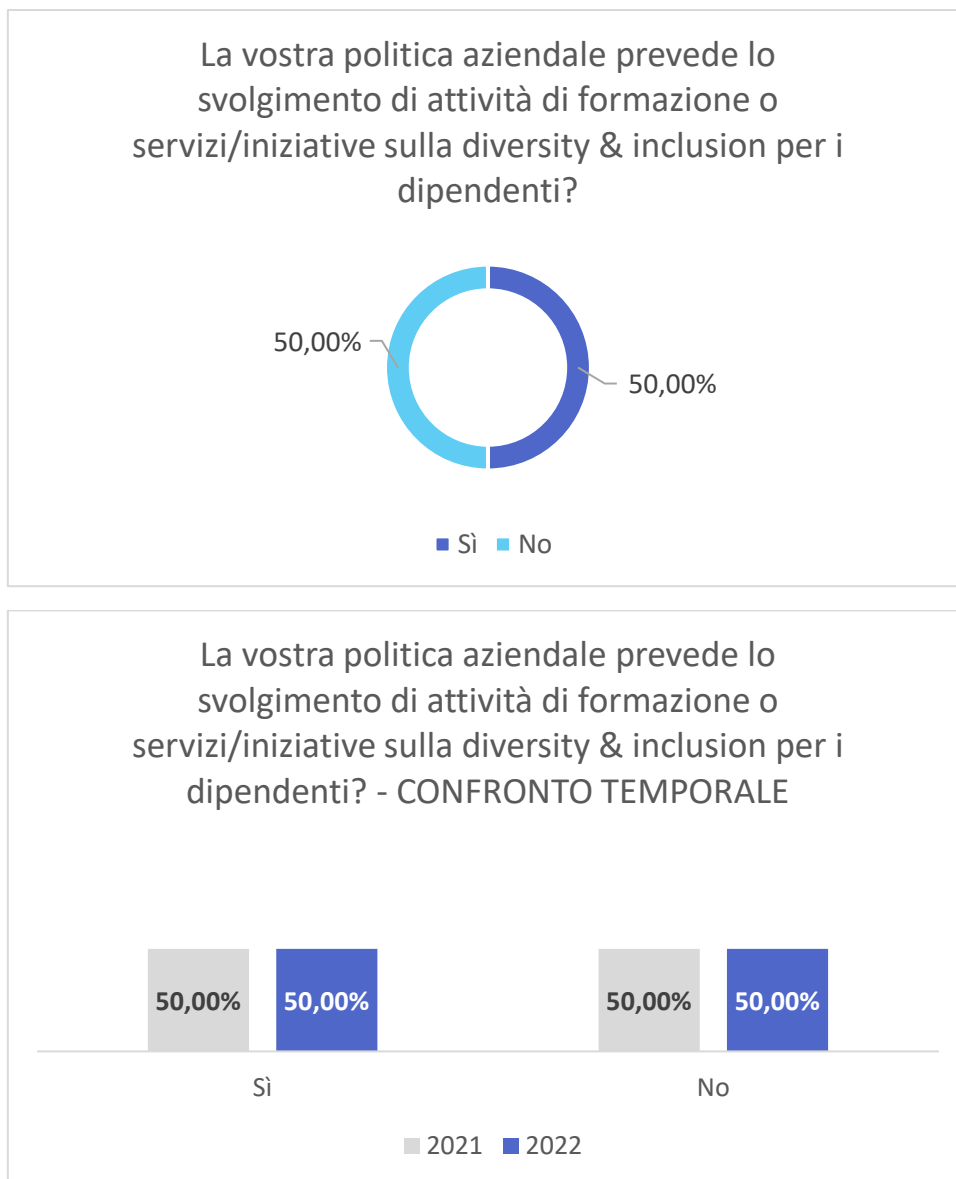
11.1 Nella vostra Azienda o Gruppo esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?



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?

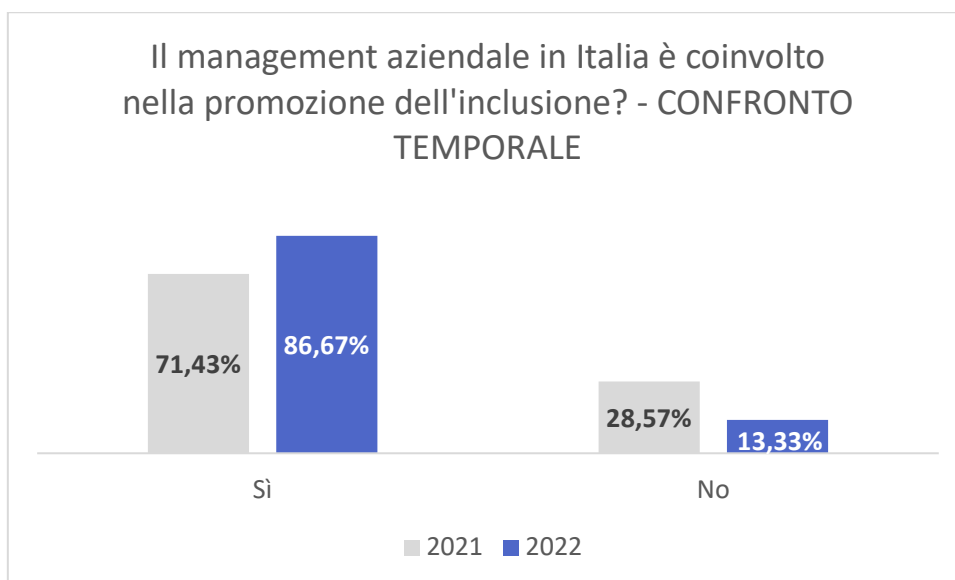
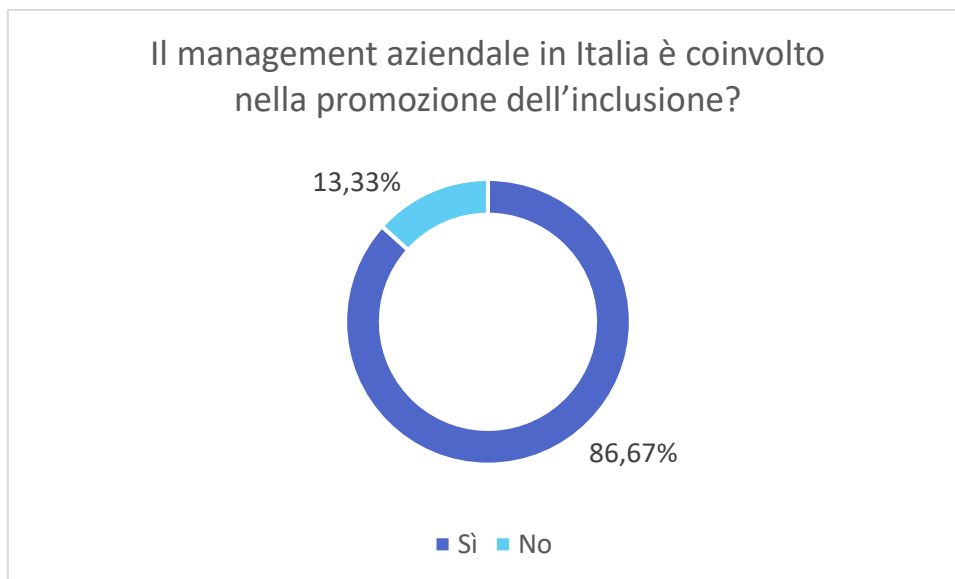


11.4 Se sì quali:

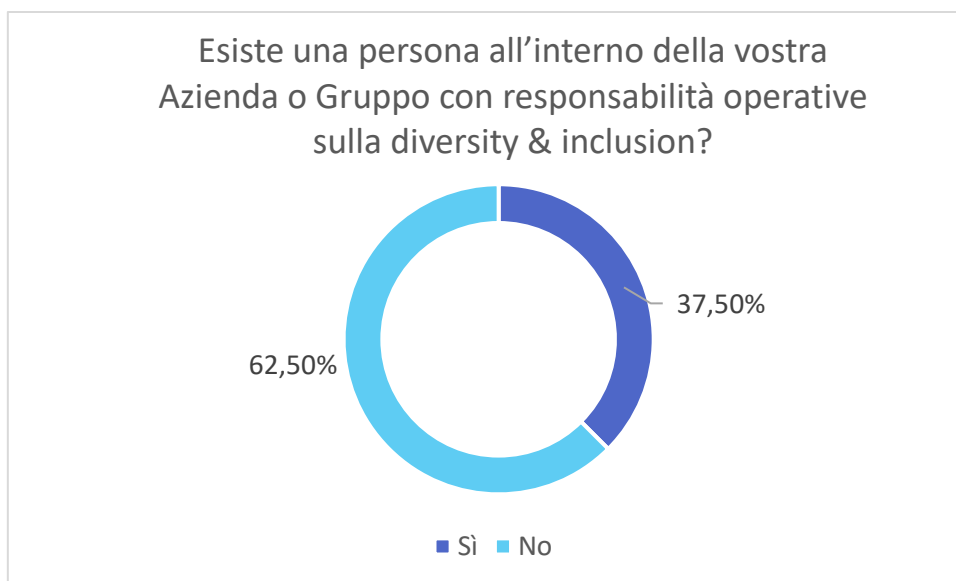
- Inclusion Board, comitato responsabile della promozione della cultura della diversità e inclusione attraverso una funzione di ascolto e feedback verso tutti gli employees, interagente con la funzione Human Resources and Organizational Development e il Top Management.
- Survey sulla percezione dell'equità di genere e del benessere personale.
- Pillole formative sulle molestie.
- Corsi ESG.
- Policy dedicata a D&I.
- Counseling psicologico a eventuali vittime di discriminazione.
- Formazione su tematiche D&I.

- Una settimana all'anno a livello di Gruppo di conferenze/testimonianze/progetti in corso etc...
- Iniziative di informazione e sensibilizzazione sui temi D&I.
- Volontariato aziendale nel III° settore.
- Webinar, incontri, video pillole, incontri con personaggi noti e dipendenti.

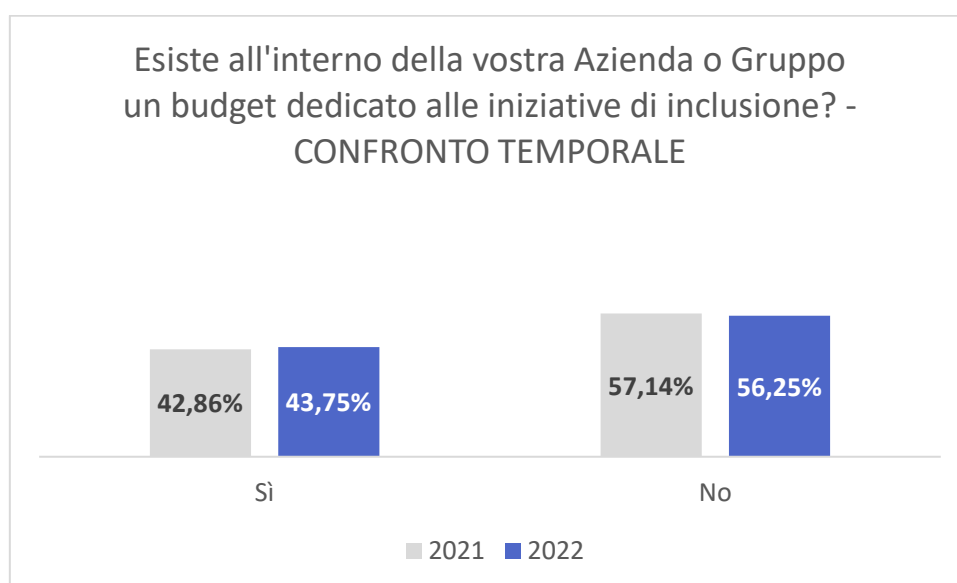
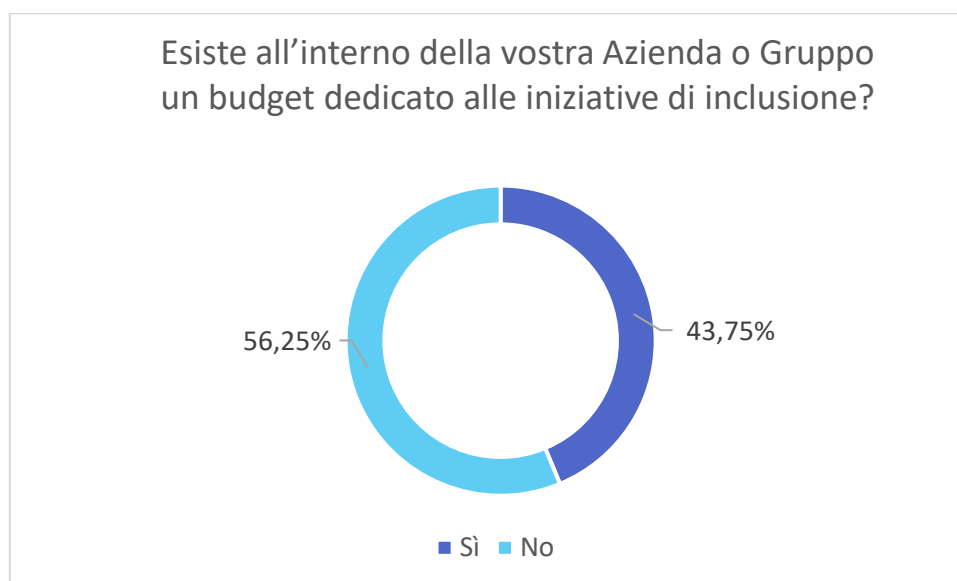
11.5 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?



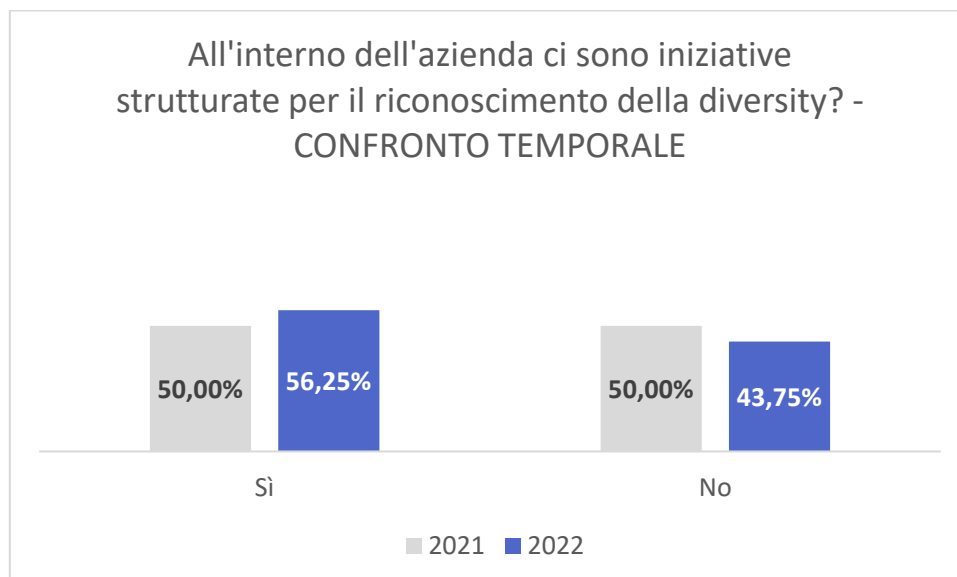
11.6 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda o Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion?



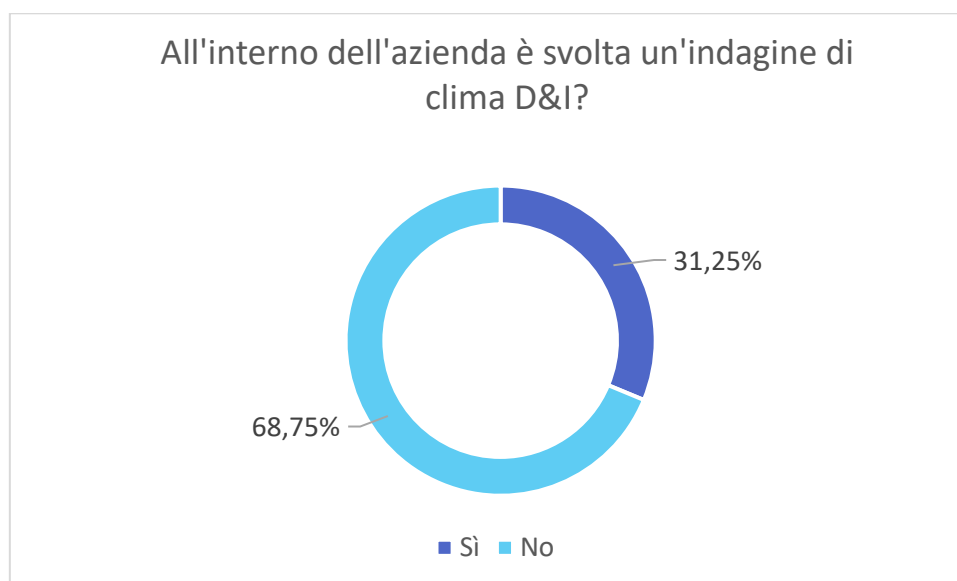
11.7 Esiste all'interno della vostra Azienda o Gruppo un budget dedicato alle iniziative di inclusione?



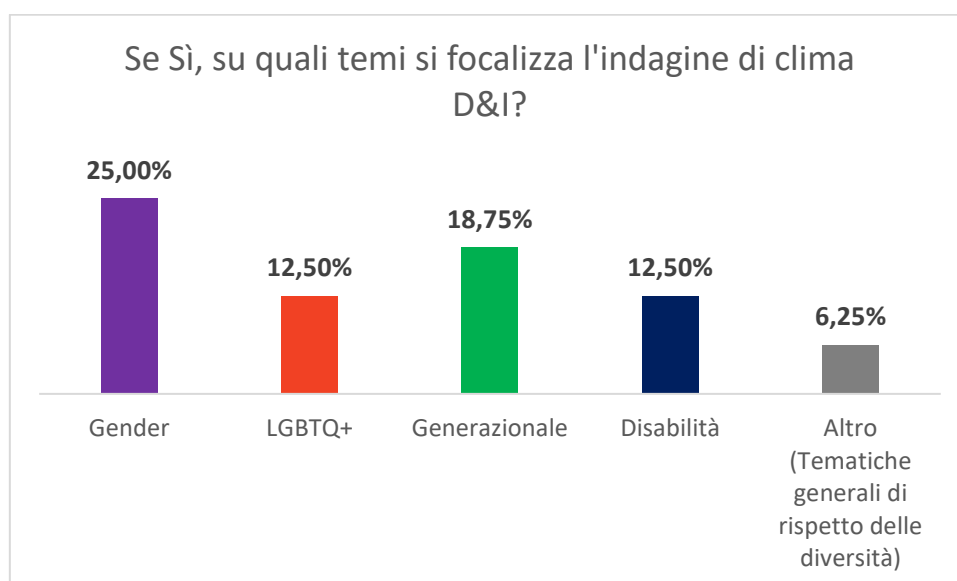
11.8 All'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione)?



11.9 All'interno dell'azienda è svolta un'indagine di clima D&I?



11.10 Se sì su quali temi si focalizza l'indagine di clima D&I?



Conclusioni e sintesi dei risultati

- La ripartizione dei dipendenti fra donne e uomini sul complesso dei dipendenti è complessivamente equa e in miglioramento rispetto alla precedente edizione, ma la quota di donne diminuisce progressivamente al crescere dell'inquadramento. La percentuale dei dirigenti donna risulta sostanzialmente stabile e pari a circa il 20% del campione analizzato.
- Nelle diverse fasce di età, donne e uomini si ripartiscono equamente nelle due fasce intermedie (30-39 e 40-49 anni), mentre nella coorte "under 30" le donne sono in proporzione di più rispetto agli uomini e nella coorte "over 50" gli uomini prevalgono rispetto alle donne.
- La percentuale di dipendenti assunti a tempo determinato è lievemente maggiore nelle donne (2,47%) rispetto agli uomini (2,37%).
- La quasi totalità dei dipendenti in part time è composta da donne (circa 93%). Oltre l'11% delle donne è in part time contro quasi il solo 1% degli uomini.
- I manager di prima linea (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso) sono prevalentemente uomini (78% vs 22% donne).
- La quota di donne impiegata in funzioni di business è lievemente superiore rispetto alla quota di donne impiegate nelle funzioni di staff. Nel confronto con la rilevazione dello scorso anno, lo scostamento maggiore risulta essere concentrato nel business dove la quota del genere femminile risulta in aumento a discapito di quella maschile in diminuzione (tale variazione, comunque, pare connessa più all'integrazione nel campione di nuovi Associati che a effettive variazioni nel fenomeno).
- Il 31% degli Associati intervistati segnala l'esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan). La policy coinvolge il 5,11% dei dipendenti, circa due terzi dei quali sono uomini e un terzo donne.
- Il 56% dei nuovi assunti è composto da uomini, l'86% se si guarda ai soli dirigenti. Nel complesso rispetto alla scorsa rilevazione va evidenziato l'aumento della quota di nuove donne dirigenti che passa dal 9% a oltre il 14%, nonostante l'incidenza delle neoassunte con la qualifica di dirigente rispetto al totale del gruppo delle donne resti comunque molto bassa (1,3%). Sul punto, si rileva comunque come gli Associati evidenzino un trend di significativo incremento delle quote femminili nelle "nuove leve", mostrando un investimento nel futuro professionale femminile che parte dalle figure più giovani, mentre per le fasce più alte si fa sovente riferimento a figure già all'interno del gruppo più che al mercato esterno (tale fenomeno sarà indagato nelle prossime edizioni).
- Il 57% 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 (61% del totale) e risulta in aumento rispetto la rilevazione dell'anno precedente, mentre nella fascia 30-39 anni la percentuale si inverte. Tale evidenza può rappresentare una sorta di "rinuncia", da parte delle donne, a spostamenti finalizzati alla carriera al superamento dei 30 anni, età in cui i carichi di cura familiari aumentano significativamente. Nella fascia over 50 le uscite, prevalentemente maschili, riguardano tipicamente figure professionali di alto livello che vanno a rafforzare realtà di dimensioni inferiori ovvero pensionamenti (le figure più anziane sono in maggioranza uomini).
- Il 37,5% degli Associati intervistati prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge, senza distinzioni di genere, e risulta in forte incremento rispetto al 2021 che si attestava al 7%.
- Gli incrementi salariali hanno riguardato in modo quasi equivalente uomini e donne. Il rapporto fra la RAL media degli uomini e la RAL media delle donne risulta tuttavia sbilanciato in favore dei primi (mediana pari a 1,37 con punte superiori a 6) e tale sbilanciamento 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 numero di Associati intervistati che hanno ottenuto una certificazione in materia di Gender pay gap risulta stabile rispetto alla precedente rilevazione, sebbene sia aumentata la copertura del campione.

- Oltre l'80% degli Associati ha implementato policy relativamente a forme di lavoro flessibile, perlopiù attraverso accordi di smart working e/o flessibilità nell'orario di lavoro.
- Nel 56% 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 nel 43,75% dei casi, tutti comprensivi di ogni diversità.
- Il 50% degli Associati ha implementato una politica aziendale che prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziativa sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti. Tale indicatore risulta stabile nel confronto con l'anno precedente. Pare comunque emergere, da parte di metà degli Associati, la necessità di un supporto nella definizione e organizzazione di piani informativi e formativi sui temi del D&I.
- Il management aziendale è ormai coinvolto in quasi tutte le realtà nella promozione dell'inclusione (87% dei casi) ma solo nel 37,5% dei casi esiste una persona all'interno Azienda o del Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion e nel 44% degli Associati è previsto un budget dedicato alle iniziative di inclusione.
- Nel 56% dei casi, all'interno dell'azienda sono previste iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione).
- Poco meno di un terzo degli Associati svolge periodicamente un'indagine di clima D&I all'interno della propria azienda e le tematiche più diffuse su cui si focalizza risultano essere il genere e il generazionale.