

**Ns. Rif.: 53/24/VD**

Milano, 29 febbraio 2024

OGGETTO: GRUPPO DI LAVORO "DIVERSITY"

Verbale riunione del 10 gennaio 2024

Si trasmette al Gruppo di lavoro in oggetto il verbale della riunione del 10 gennaio 2024. Si prega di inviare eventuali commenti/osservazioni **entro venerdì 8 marzo p.v.**

Si ricorda che il presente documento, **riservato agli Associati e non divulgabile all'esterno**, 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 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>.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:

BANCA SISTEMA	Valentina NOSARI
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro RICCO (***) Carlo SADAR (**)
BFF BANK	Marilena FERRI Emanuela RUSTICI
CREDEMFACTOR	Bruna FERRARA Lina SANTUCCI
FACTORIT	Nuvola GIORI
GENERALFINANCE	Irene NATALINI
IFITALIA	Piera ALBERTINI
MBFACTA	Greta BASSANI
SACE FCT	Gianluca CABULA Silvia MASSARO (*)
UNICREDIT FACTORING	Gianfranco CASCINO Tatum Sara FELICIATI

(*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(**) Coordinatore della Commissione Marketing e Comunicazione

(***) Presidente della Commissione Marketing e Comunicazione

Verbale Gdl Diversity del 10 gennaio 2024



Data riunione

10 gennaio 2024 ore 11:00

Luogo

Assifact, via Cerva, 9 e Videoconferenza Teams

Ordine del giorno:

1. Approvazione verbale riunione precedente
2. Comunicazioni
3. Feedback survey e risultati
4. Calendario incontri di confronto su temi D&I per il 2024
5. Varie ed eventuali

Presenze

Presso Assifact

Società	Nome	Cognome
GENERALFINANCE	Irene	NATALINI
SACE FCT	Gianluca	CABULA
ASSIFACT	Pietro	BARTOLINI
ASSIFACT	Diego	TAVECCHIA

In videoconferenza

Società	Nome	Cognome
CREDEMFACOR	Lina	SANTUCCI
IFITALIA	Piera	ALBERTINI
MBFACTA	Greta	BASSANI
UNICREDIT FACTORING	Gianfranco	CASCINO
BFF BANK	Flaminia	ROMOLI VENTURI

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 sono stati messi a disposizione precedentemente al momento della nomina e comunque in occasione della riunione. Ciascun 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 eventuali conversazioni informali prima e dopo l'incontro. Ogni partecipante deve essere consapevole che le sue eventuali 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. Partecipando alla riunione, i presenti si dichiarano informati di quanto sopra ed esprimono l'accettazione del Codice Antitrust di Assifact, con assunzione di responsabilità per il rispetto delle norme a tutela della concorrenza.

Verbale

1. Approvazione verbale riunione precedente

Il verbale della riunione precedente è approvato senza modifiche all'unanimità.

2. Comunicazioni

In data 12 dicembre u.s. il Coordinatore Gianluca Cabula è intervenuto al Consiglio di Assifact per un aggiornamento sulle attività in corso presso il Gdl. Il Consiglio ha espresso il proprio apprezzamento e invitato il Gdl a procedere sulla strada tracciata. Invito a trattare tema delle nazionalità e del multiculturalismo.

Si richiama l'importanza della partecipazione al Gdl di soggetti che siano effettivamente allineati e possibilmente coinvolti direttamente rispetto alle politiche D&I della società e/o di gruppo.

3. Feedback survey e risultati

In novembre è stata avviata la survey sui dati del 2022. Ad oggi sono stati raccolti 18 questionari, di cui 16 sono stati ritenuti utilizzabili ai fini dell'elaborazione del report preliminare. Si precisa che la raccolta è ancora in corso con alcuni Associati di dimensioni minori che trasmetteranno il proprio contributo nei giorni seguenti alla presente riunione.

Con riferimento ai restanti due (Exprivia e Illimity Bank), il Gdl conferma l'impostazione di non includerli nella rilevazione in quanto i dati non risultano riconducibili al settore specifico del factoring, nemmeno in via prevalente.

Si prende atto che il processo di raccolta ed elaborazione non richiede meno di due mesi. La prossima edizione della Survey sarà avviata in settembre. Si prospetta una riunione in maggio 2024 per rivedere e se del caso aggiornare il questionario.

I presenti esaminano i risultati preliminari dell'indagine svolta, rilevando quanto segue:

- la percentuale di donne decresce in funzione dell'inquadramento;
- gli uomini si muovono di più delle donne, soprattutto nelle fasce di anzianità più elevate, mentre per le fasce più giovani è l'inverso;
- l'aumento delle donne nel business dovuta a integrazione nel campione di società in cui le donne sono in numero maggiore;
- la riduzione della quota di donne nel succession plan dal fatto che molte donne inserite nel piano hanno già raggiunto la posizione;
- aumenta l'assunzione di donne dirigenti da 9 a 14%;
- si evidenzia come l'investimento nella controparte femminile parta dal basso: le nuove assunzioni sono focalizzate sulle donne per far sì che ci sia una crescita e sviluppo di competenze da parte delle donne;
- Si evidenzia inoltre che, facendo parte di un gruppo, le società prodotte intervengono quasi esclusivamente sul mercato per le nuove leve ma è difficile che si vadano a prendere sul mercato ruoli manageriali, tipicamente estratti dal gruppo di appartenenza. Occorre pensare in termini metodologici per inserire, nelle prossime edizioni, il cluster della mobilità infragruppo come leva per gestire il ricambio manageriale.
- Le uscite over 50 sono tipicamente per pensionamento e quadri direttivi più senior o dirigenti uomini che si muovono per andare a rafforzare aziende più piccole. Le donne più giovani cambiano per migliorare la posizione professionale. Si ipotizza di aprire il turnover per dimissioni e pensionamento nelle prossime rilevazioni. Sulle fasce centrali da rilevare una sorta di "rinuncia" alla carriera: la mobilità fino ai 29 anni è rilevante e maggioritaria, poi pian piano diventa inferiore. C'è un recupero

dopo i 40 anni quando i carichi di famiglia sono meno schiacciati. Da valutare un approfondimento sul part time in termini di età media o fasce d'età;

- le donne si muovono di più nei primi anni della carriera ma sia per uomini e donne è maggiore la quota di turnover dopo 10 anni di anzianità;
- passano al 45% le società che hanno una policy che include un elenco di differenze;
- si rileva un fabbisogno di supporto sulle modalità con cui organizzare un percorso di informazione e formazione sui temi della diversità per i dipendenti;
- il management appare più coinvolto nella promozione dell'inclusione;
- aumenta la presenza di iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity;
- solo un terzo degli associati svolge un'indagine di clima D&I, in larga parte sui temi del gender e del generazionale.

Il Gdl, nel ricordare che il campione risulta ancora incompleto, approva la struttura del report, invitando lo staff di Assifact a procedere all'aggiornamento dei dati e delle conclusioni una volta completata la raccolta e prospettando una approvazione a distanza del report finale.

Al fine di non prolungare eccessivamente i tempi, il campione sarà comunque considerato chiuso con i dati pervenuti entro e non oltre il 19 di gennaio.

4. Calendario incontri di confronto su temi D&I per il 2024

Si ipotizzano tre incontri di confronto per il 2024 nelle seguenti date:

- XX marzo - Modelli organizzativi per il D&I: strutture per la gestione del D&I, presenza di un responsabile, e/o di policy (...)
- XX luglio - Eventi e formazione per il D&I
- XX ottobre - Quali obiettivi per l'attività del D&I?

Si ipotizza una condivisione in presenza fisica (in alternativa alla videoconferenza) della durata di circa 60 minuti con tre interventi per ciascuno dei tre eventi (20 minuti a testa) + Q&A. Si valuterà anche la possibilità di coinvolgere esperti esterni.

In luogo di uno degli argomenti suindicati, si valuta positivamente la proposta di un evento di formazione / workshop in merito alla norma ISO 30415 che fissa i criteri per la gestione della diversità e dell'inclusione, idealmente coinvolgendo, in qualità di esperto esterno, un ente certificatore (Rina, Bureau veritas ecc...)

Come relatori, si intende coinvolgere ove disponibili i diversity manager del gruppo unitamente al membro del Gdl.

Saranno invitati a partecipare:

- Membri del Gdl
- Membri della Commissione Organizzazione e risorse umane
- Diversity coach e/o diversity manager degli Associati
- Referenti delle strutture HR interessati alla materia

Sarà chiesto supporto alla Commissione Marketing e Comunicazione per l'organizzazione e la promozione degli eventi.

5. varie ed eventuali

Si prospetta un incontro il 17 maggio 2024 p.v. alle 11.30, fatta salva l'eventuale necessità di un incontro prima di allora.

Non essendovi altro da discutere, la seduta è tolta alle ore 13.00

Follow up

- Convocare Gdl Diversity per 17/05/24 ore 11.30 > Staff Assifact
- Finalizzare report survey diversity > Staff Assifact
- Approvazione report survey diversity > Gdl
- Approvazione report survey diversity > Commissione Organizzazione e risorse umane / Commissione Marketing e comunicazione
- Definizione agenda dei singoli incontri in tema D&I> Gdl
- Acquisizione supporto della Commissione Marketing e Comunicazione per promozione incontri D&I > Staff Assifact

Materiali

I materiali allegati al verbale, incluso il foglio presenze, sono disponibili nell'Area Riservata del sito associativo nella pagina della riunione e accessibili, previa autenticazione, anche cliccando sui seguenti link:

- [Convocazione](#)
- [La diversity nel settore del factoring - Survey 2023 \(versione finale circolarizzata\)](#)