



ASSIFACT

Associazione Italiana per il Factoring

Consiglio del 10 dicembre 2024

**Punto 4 all' ODG
Survey D&I**

**ALLEGATO 4.1
Diversity & Inclusion nel settore del factoring
Survey 2024**



Diversity & Inclusion nel settore del factoring

Survey 2024

Organo associativo

GdI Diversity

Commissione Organizzazione e Risorse Umane

Commissione Marketing e Comunicazione

Stato del documento

Bozza per la discussione

Data

06/12/2024

Diversity & Inclusion nel settore del factoring

Survey 2024

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.

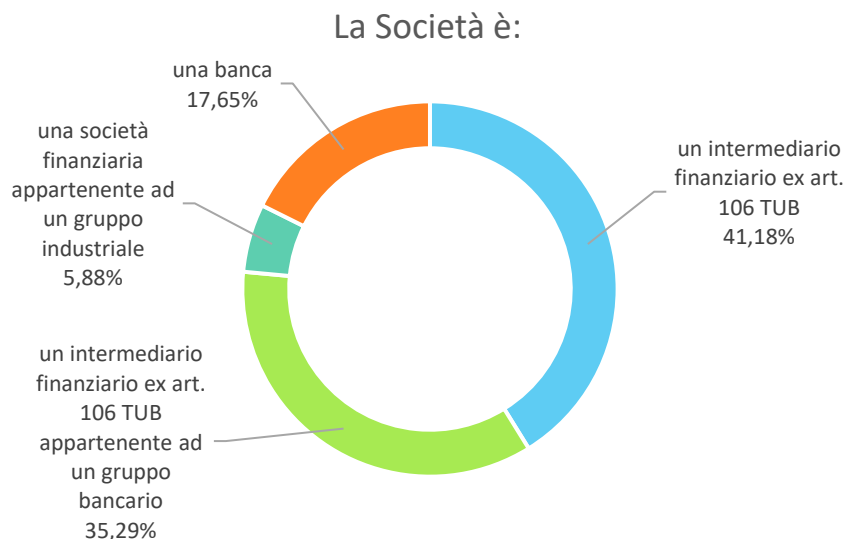
L’indagine oggetto del Rapporto è riferita ai dati dell’ultimo anno 2023 e sarà oggetto di periodici aggiornamenti e progressive integrazioni: in questa terza edizione, si è provveduto all’integrazione nel questionario di ulteriori profili connessi alle tematiche della mobilità infragruppo, del lavoro flessibile, della disabilità e multiculturalità, con l’intenzione di continuare a introdurre nel tempo 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 17 Società che rappresentano il 63% del turnover totale del mercato del factoring nel 2023:

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

La figura seguente riporta la ripartizione delle 17 società rispondenti.



Il campione di analisi per la rivelazione in oggetto (dati anno 2023) risulta sostanzialmente allineato in termini di società rispondenti e anche per rappresentatività sul turnover complessivo di mercato rispetto alla precedente indagine (dati anno 2022).

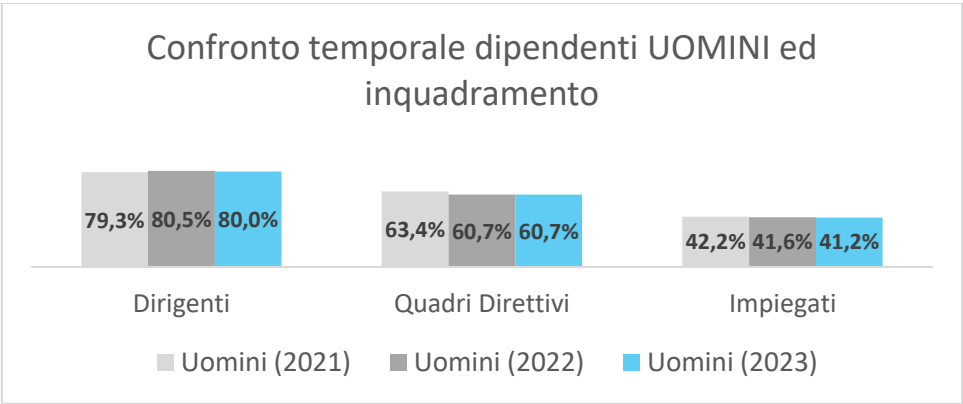
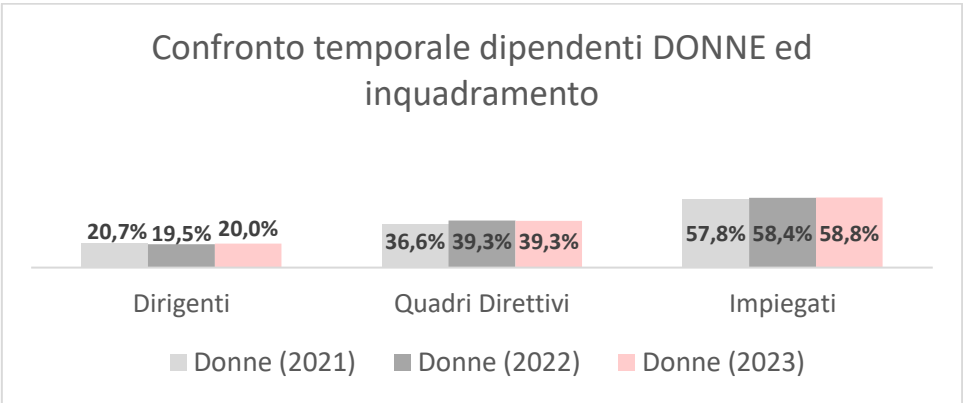
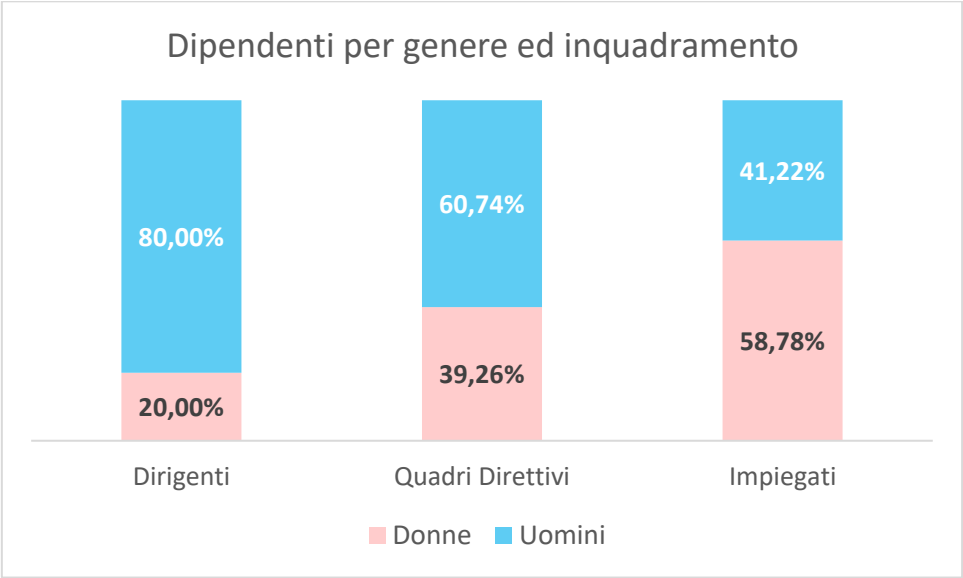
1. Composizione dei dipendenti

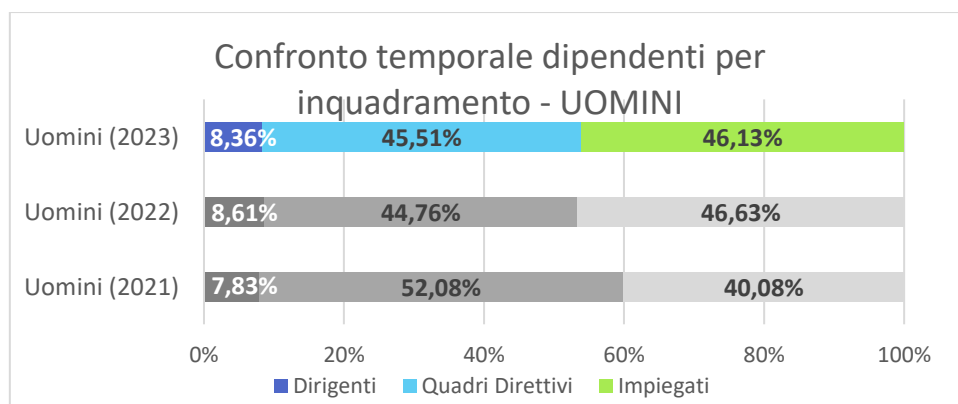
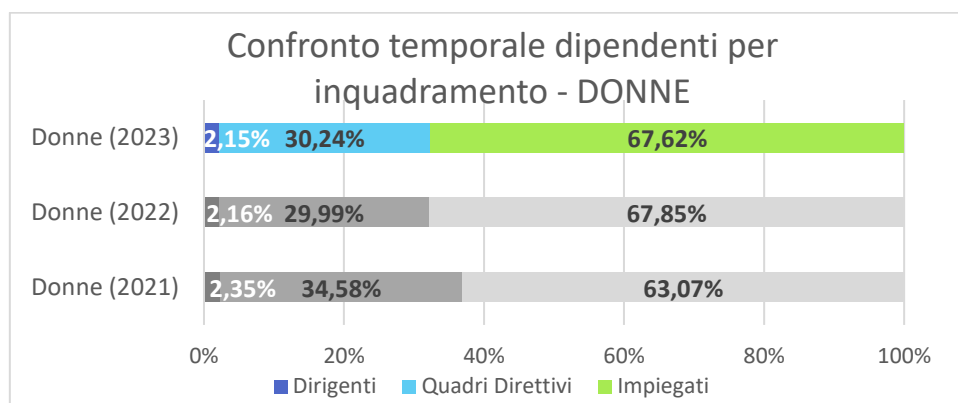
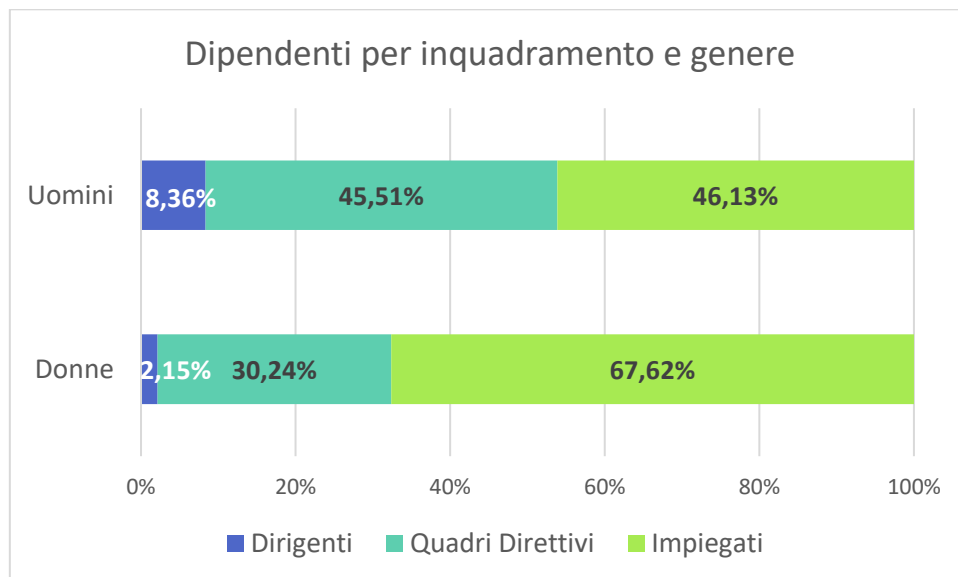
1.1 Numero dei dipendenti

	Donne	Uomini	Totale
Numero	1.862	1.914	3.776
%	49%	51%	100%

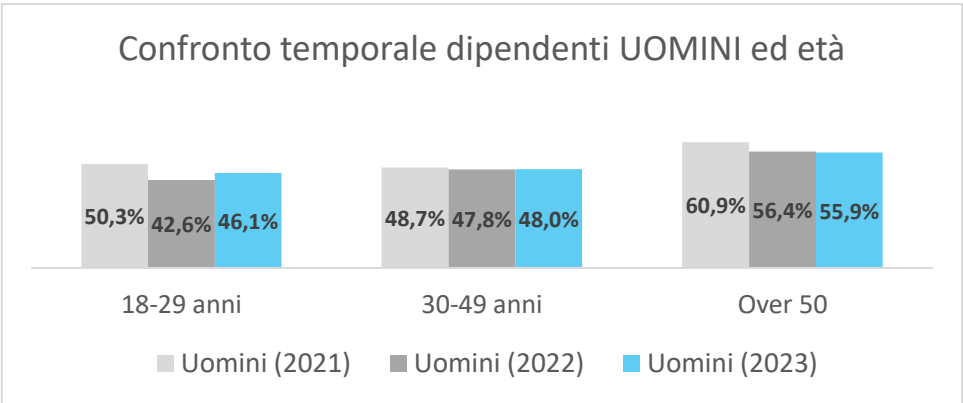
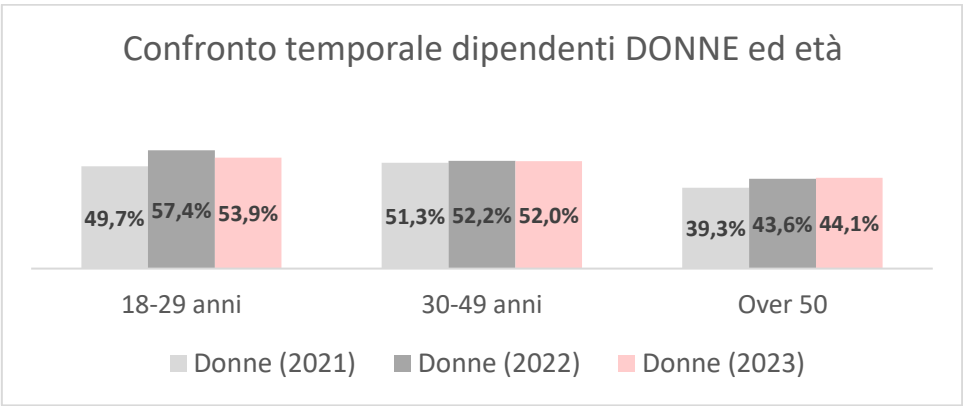
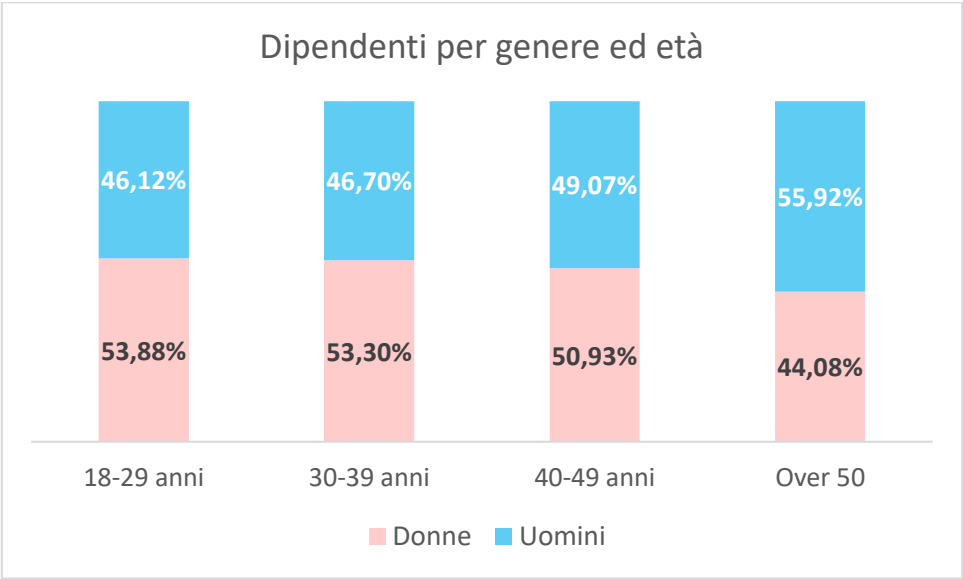
	Donne	Uomini	Totale
2023 (%)	49%	51%	100%
2022 (%)	50%	50%	100%
2021 (%)	47%	53%	100%

1.2 Numero di dipendenti per genere ed inquadramento

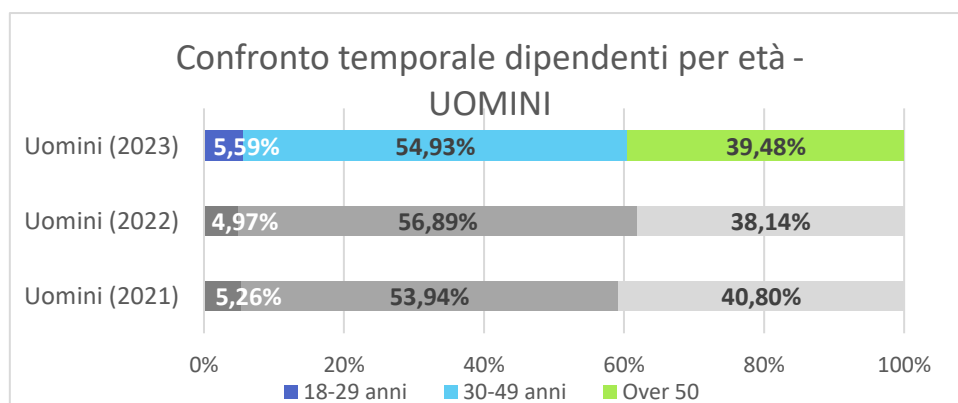
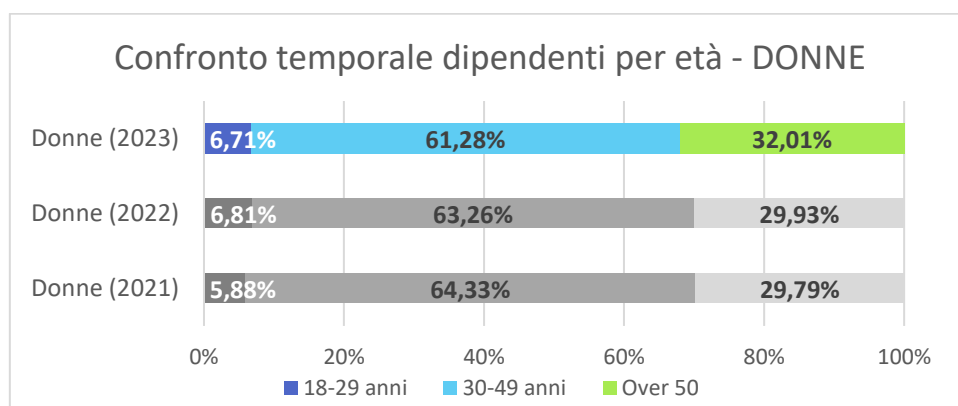
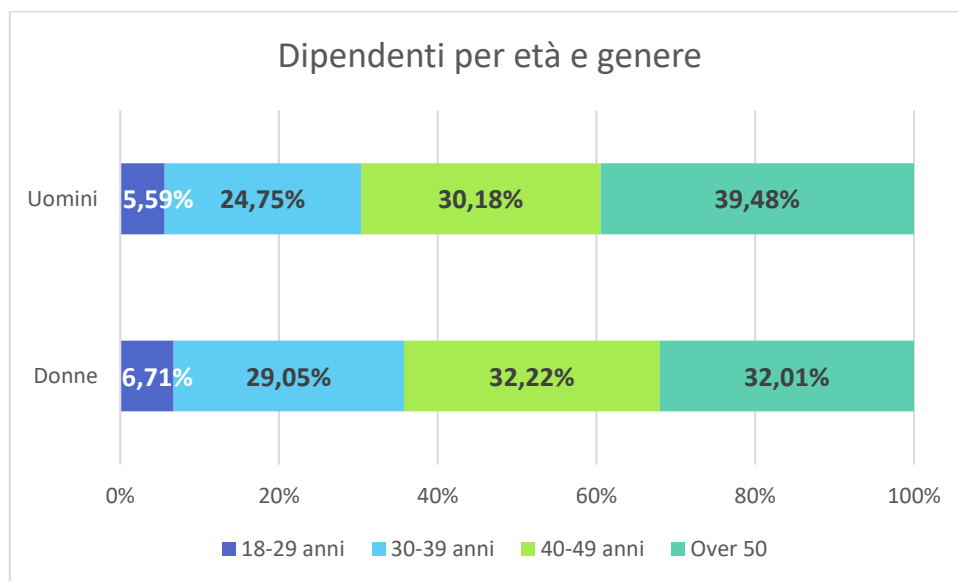




1.3 Numero di dipendenti per genere ed età

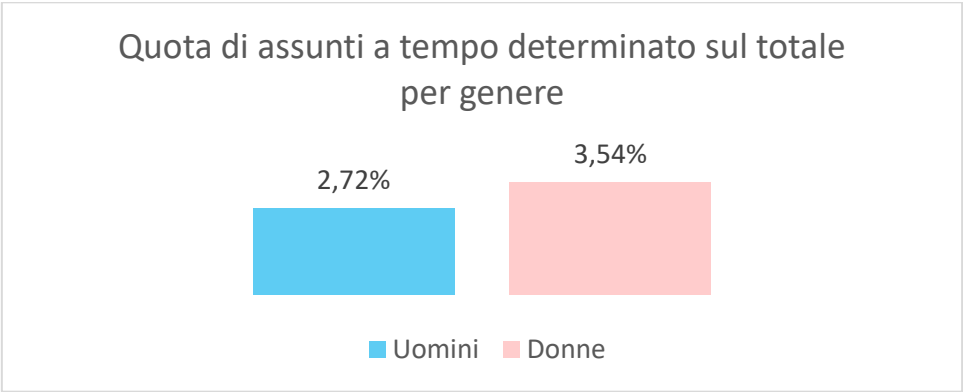


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2023 e del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno 2021.

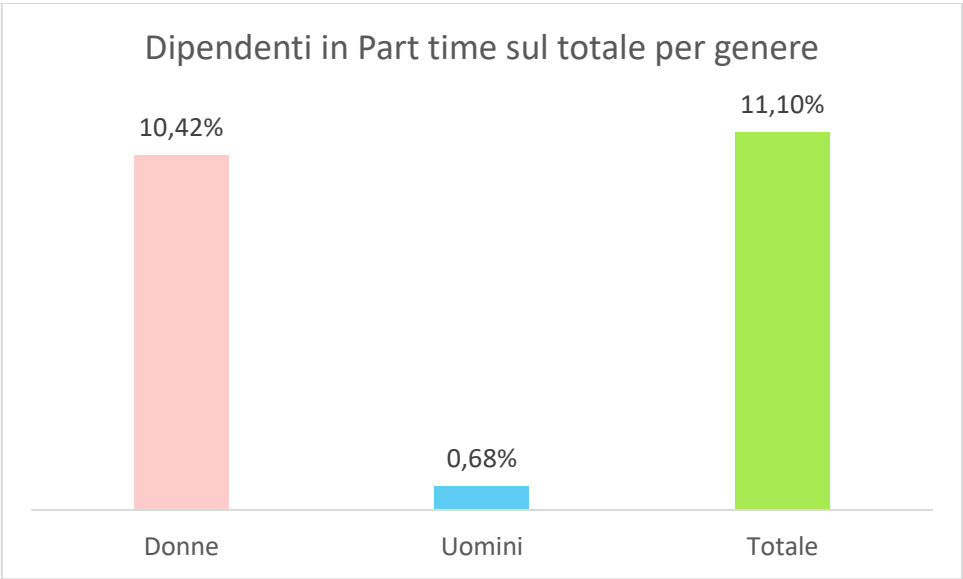
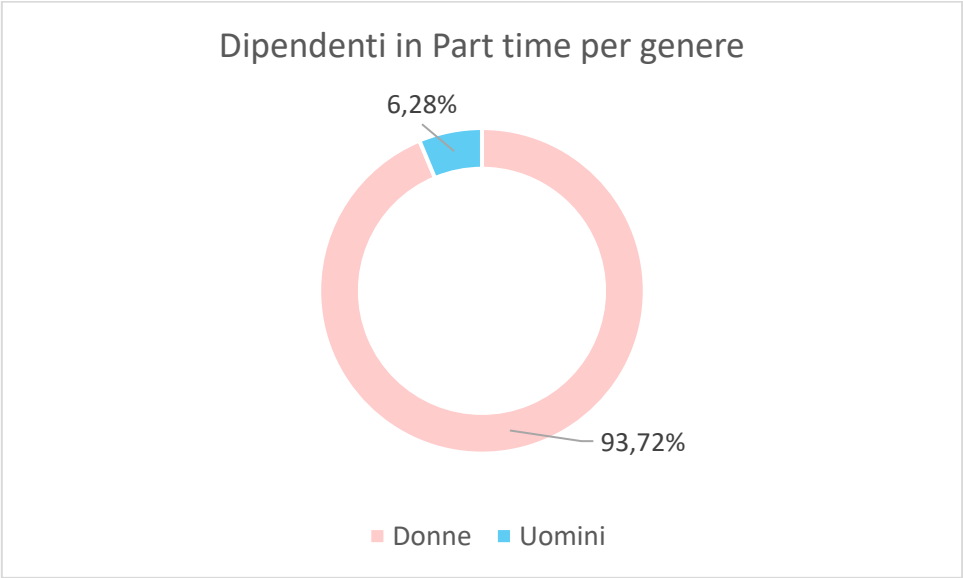


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2023 e del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno 2021.

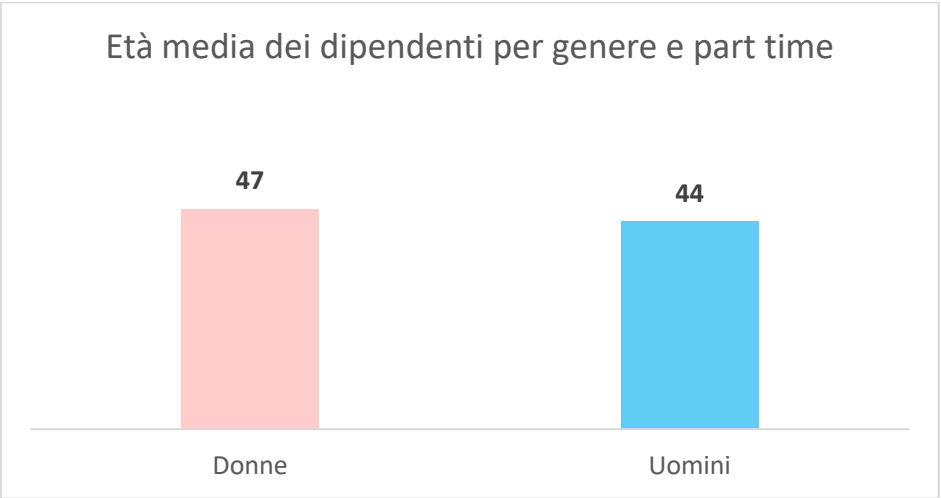
1.4 Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale



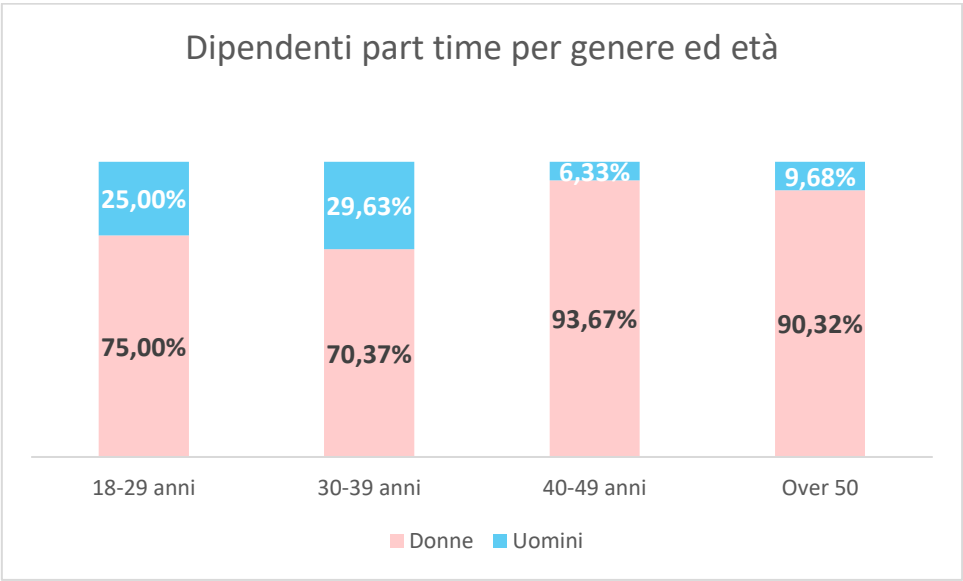
1.5 Numero di dipendenti per genere e part time

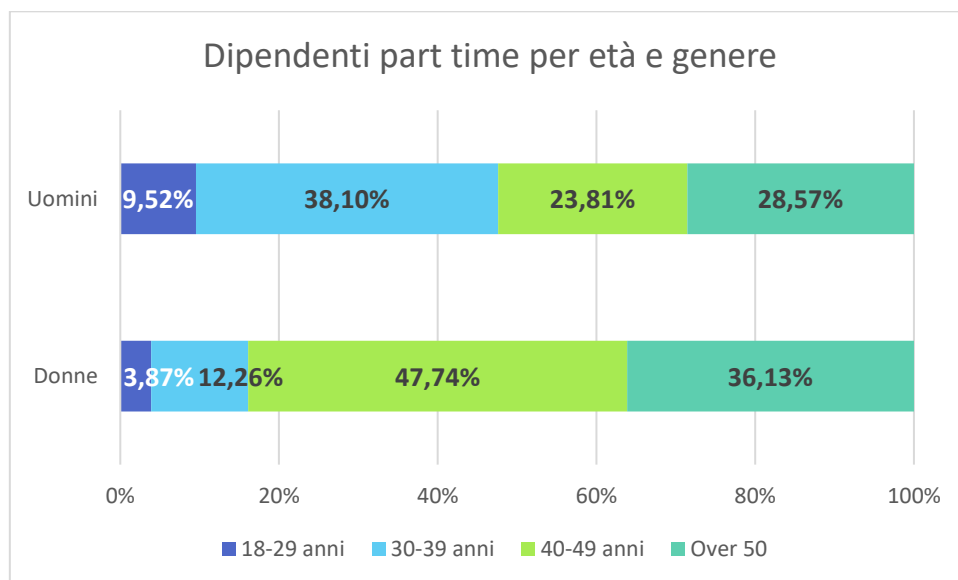


1.6 Età media di dipendenti per genere e part time

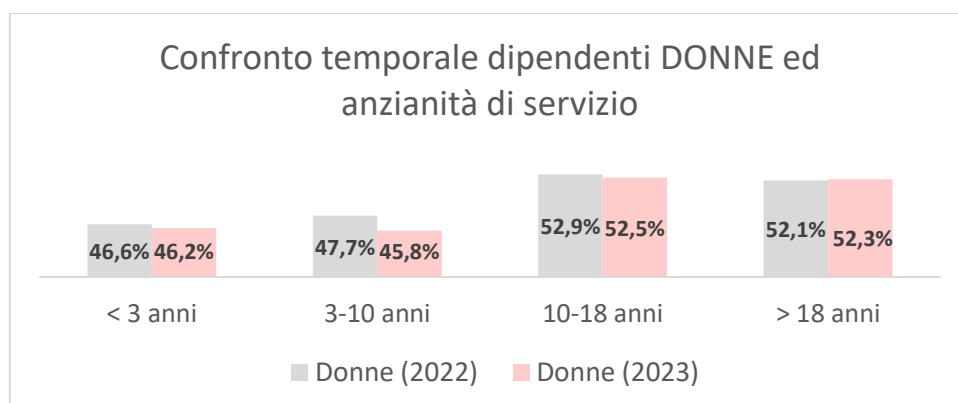
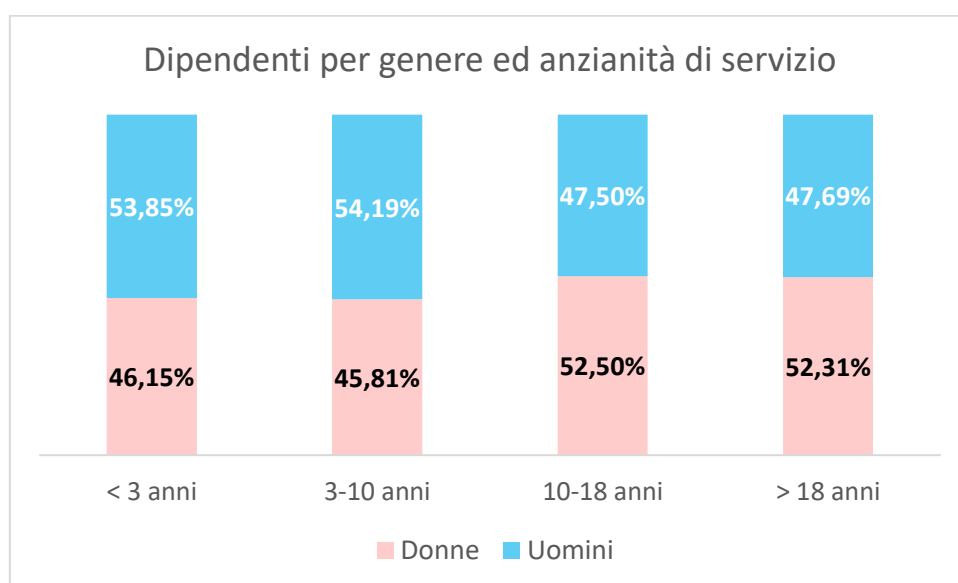


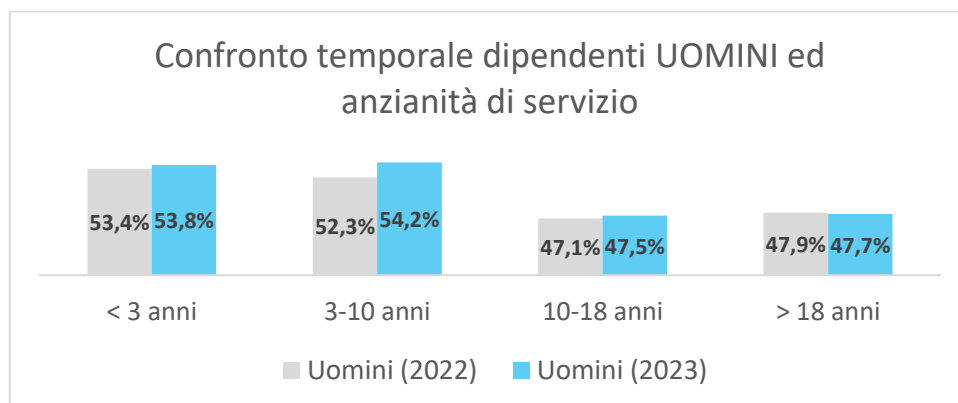
1.7 Numero di dipendenti part time per genere e età



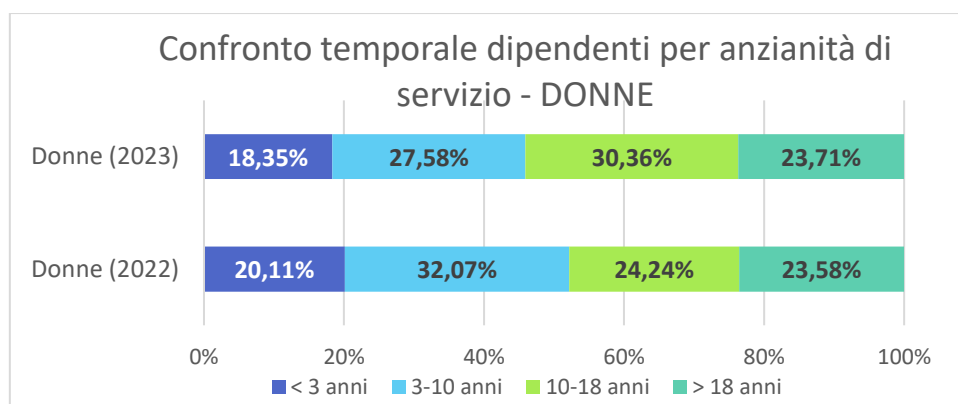
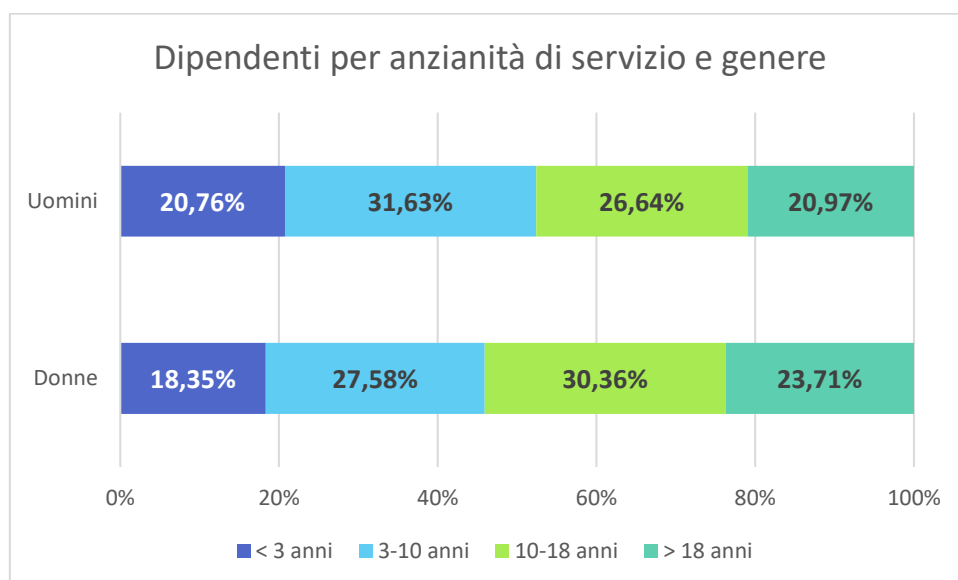


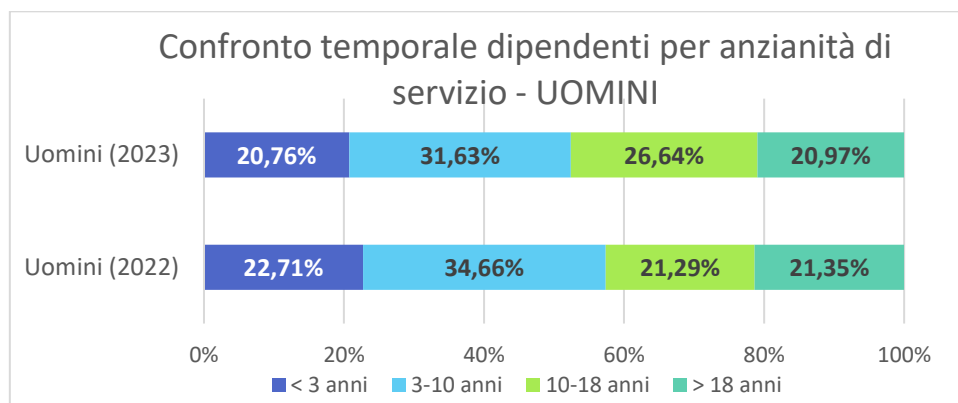
1.8 Numero di dipendenti per genere ed anzianità di servizio





Nota: i grafici presentano un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

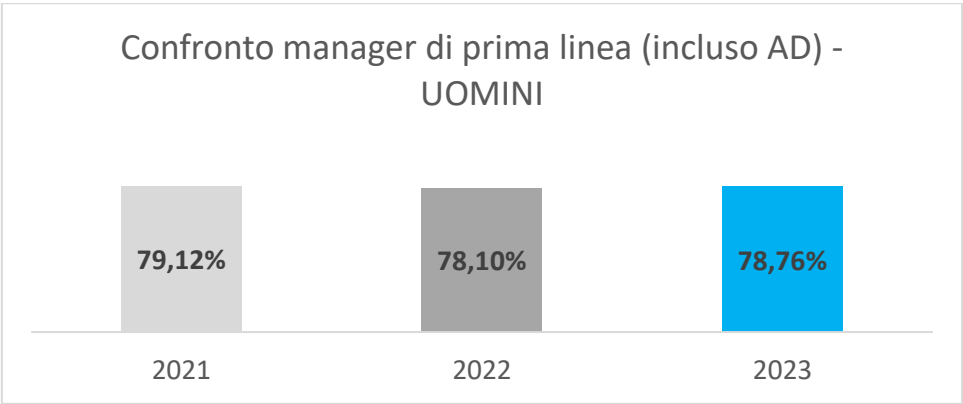
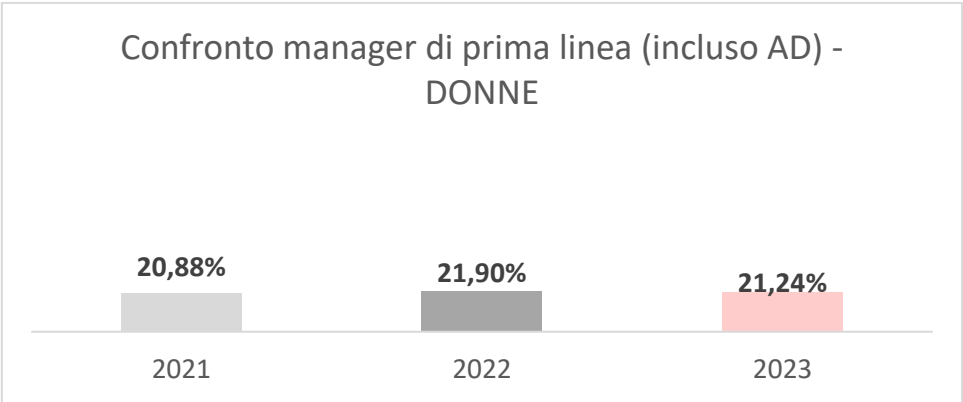
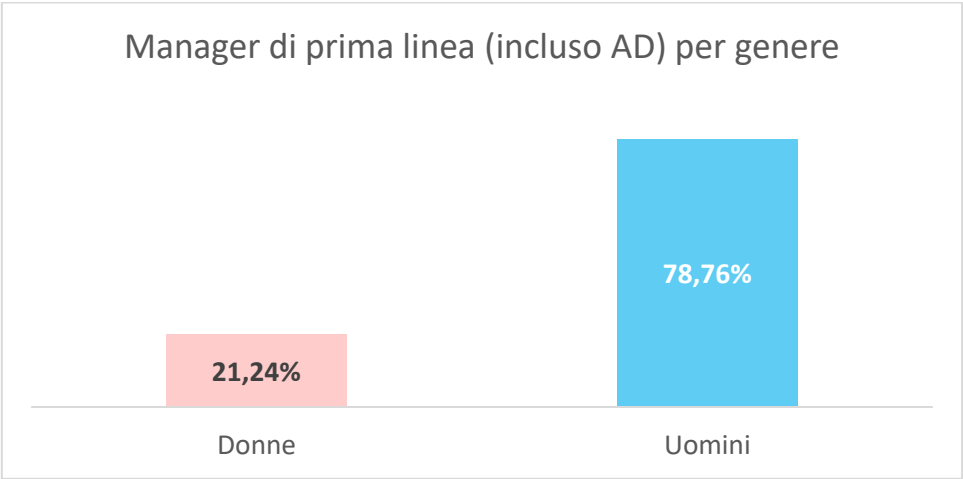




Nota: i grafici presentano un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

2. Composizione del Top Management

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



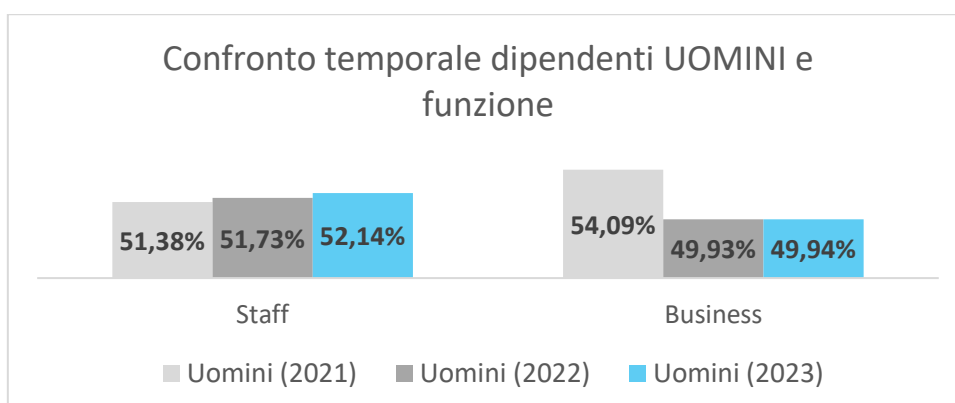
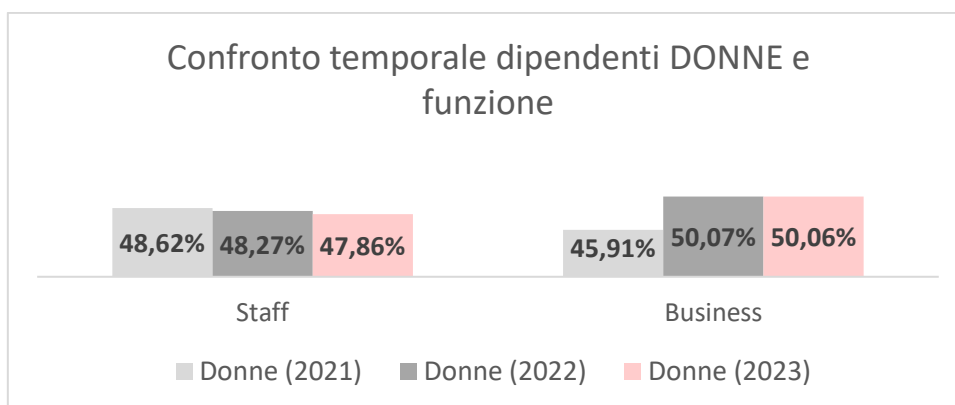
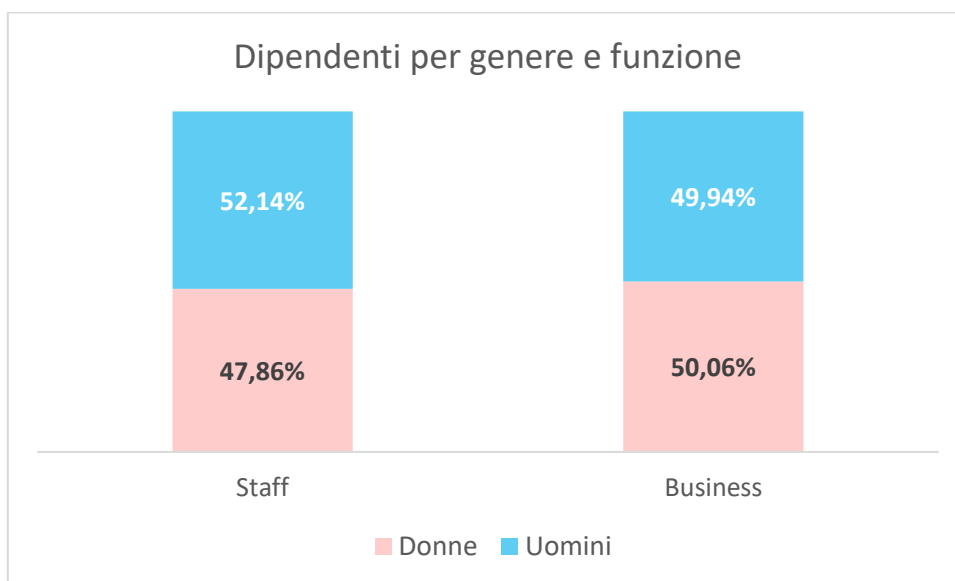
3. Composizione Staff e Business

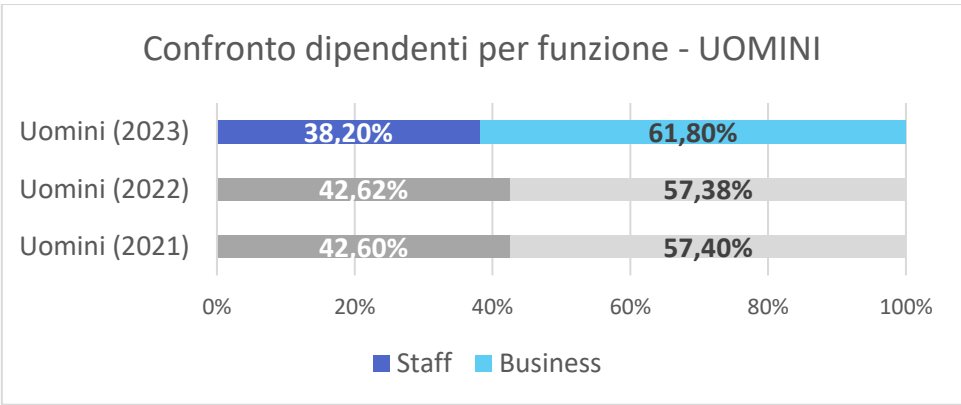
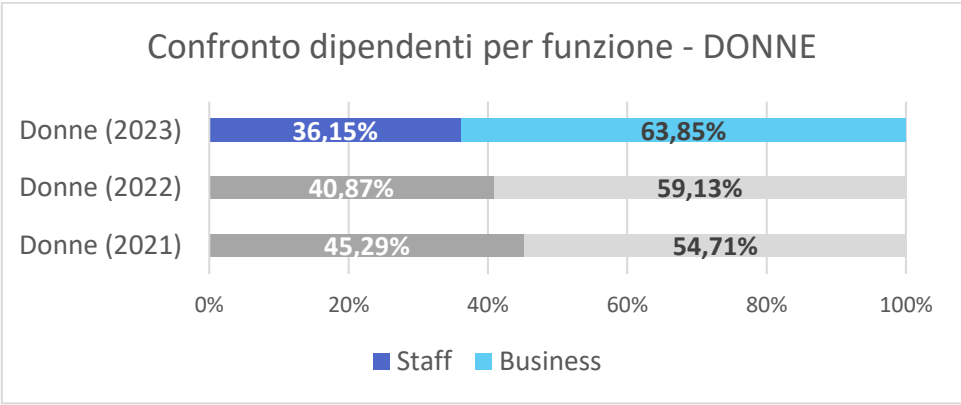
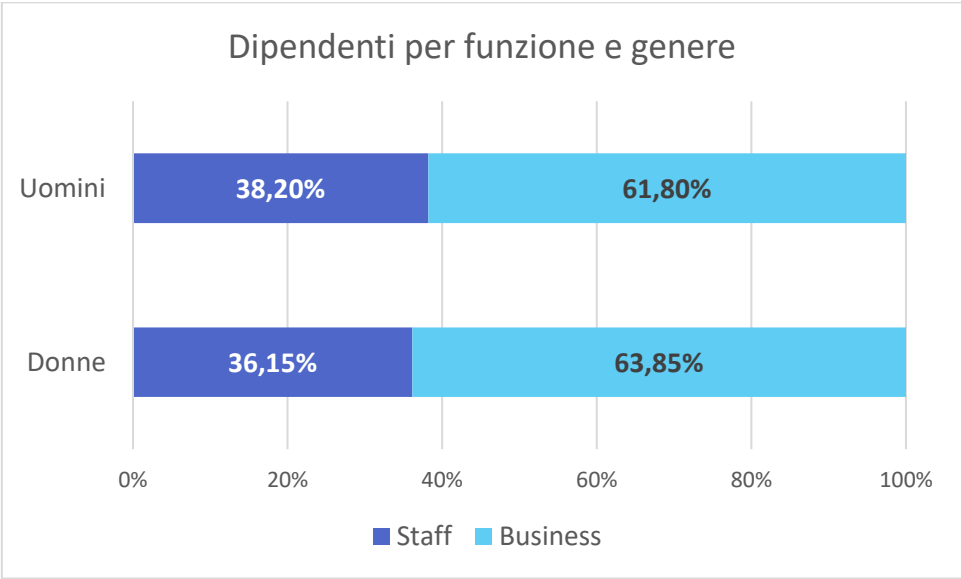
Ai fini della presente sezione di intende:

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





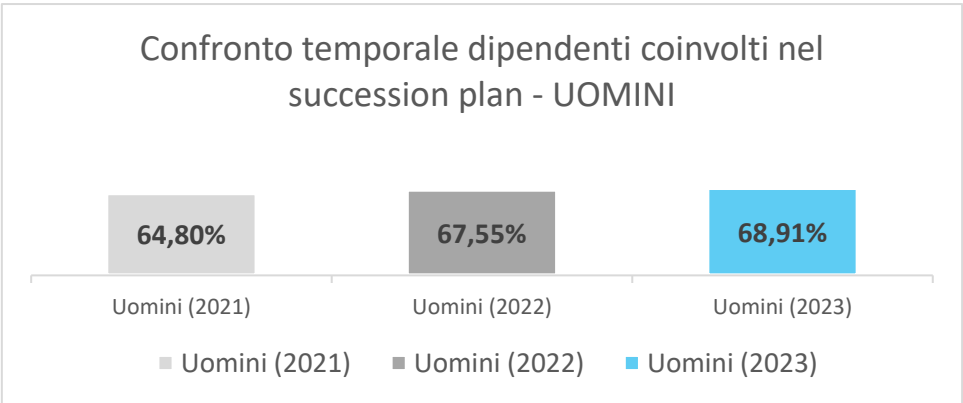
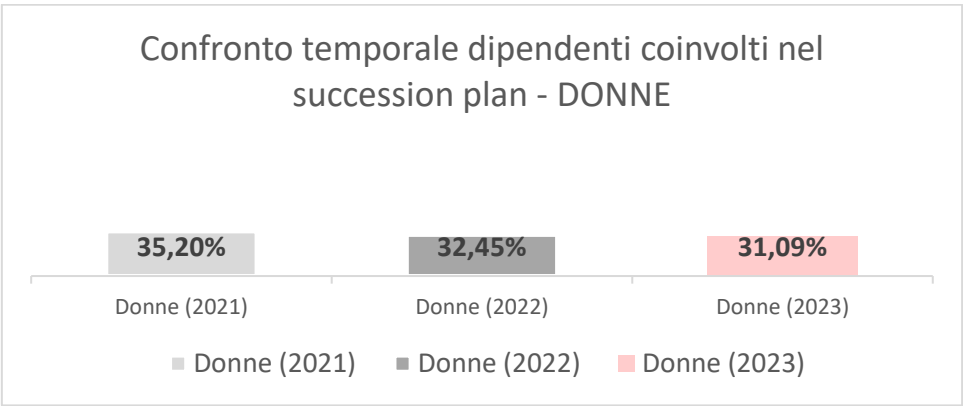
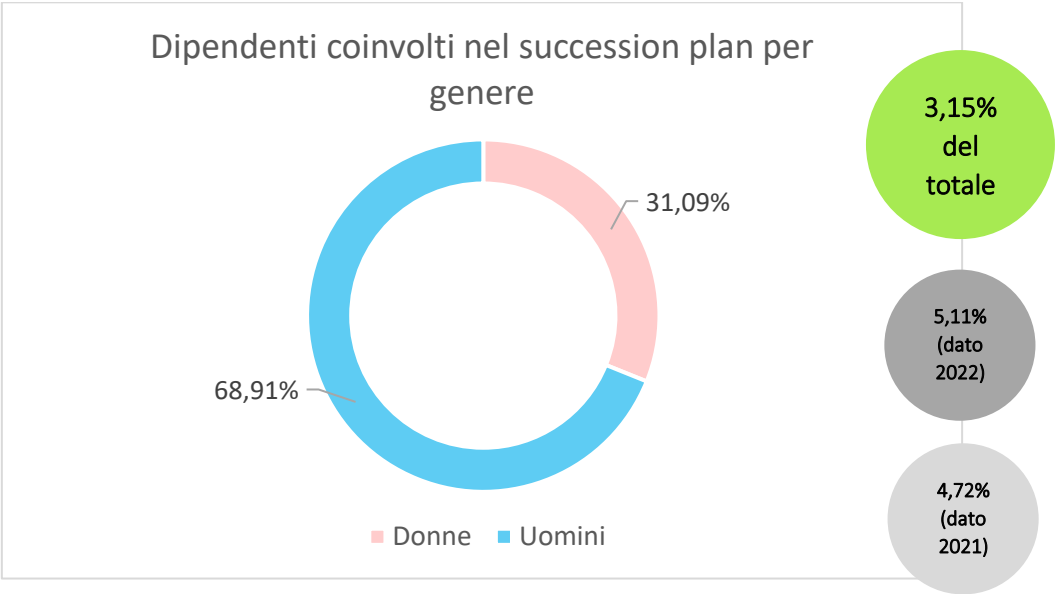
4. Succession Plan

Ai fini della presente sezione si intendono tutti i soggetti che sono effettivamente entrati nel piano.

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



4.2 Numero di dipendenti coinvolti nel succession plan

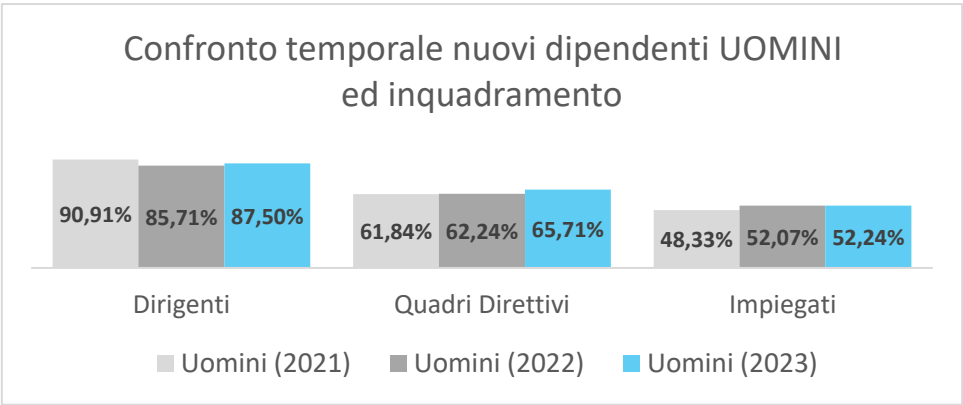
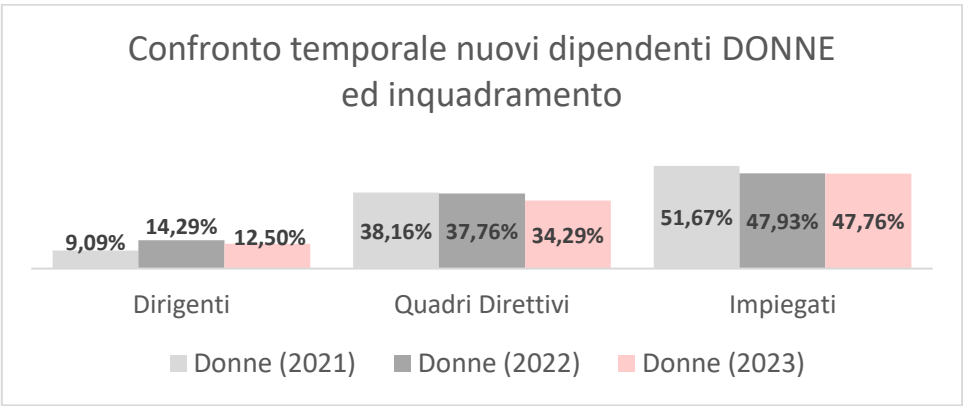
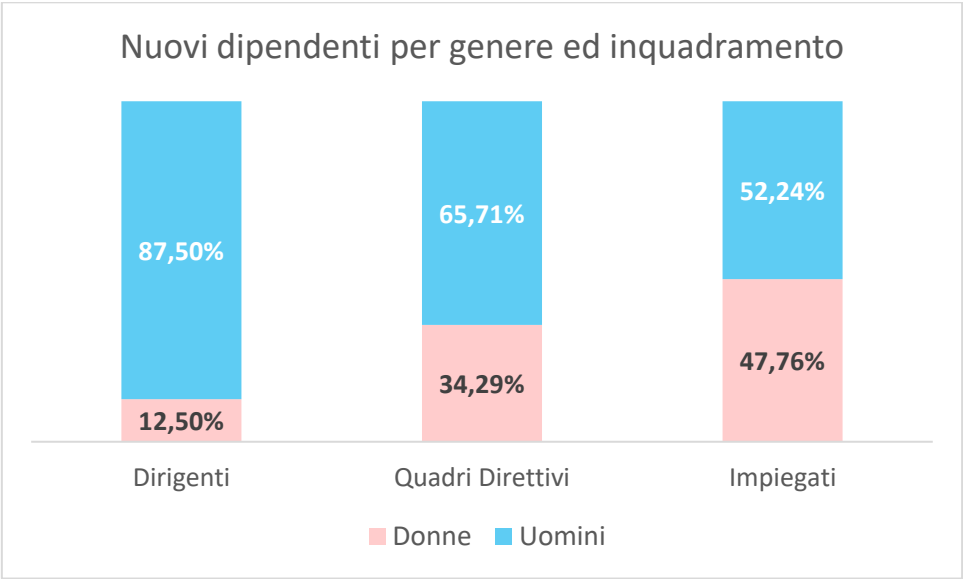


5. Composizione nuovi dipendenti

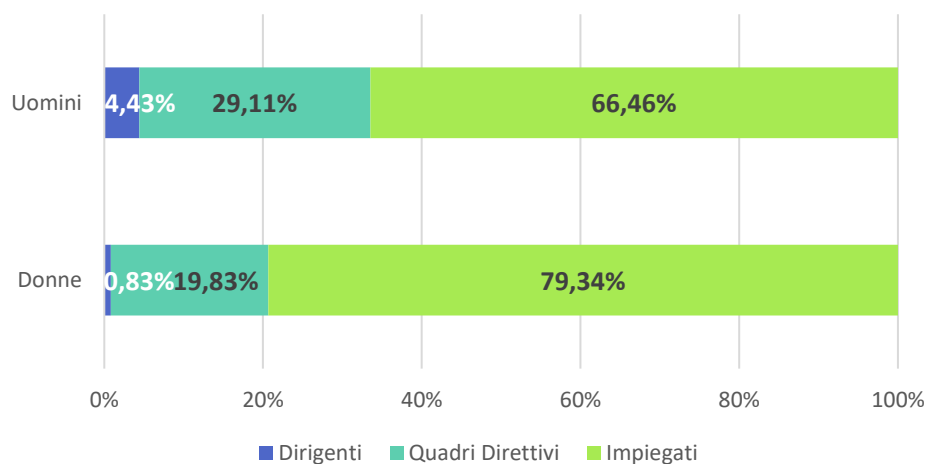
5.1 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere

	Donne	Uomini	Totale
Numero	175	211	386
%	45%	55%	100%

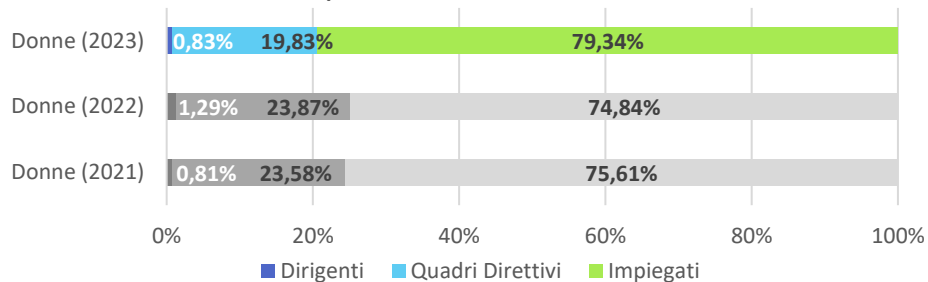
5.2 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere ed inquadramento



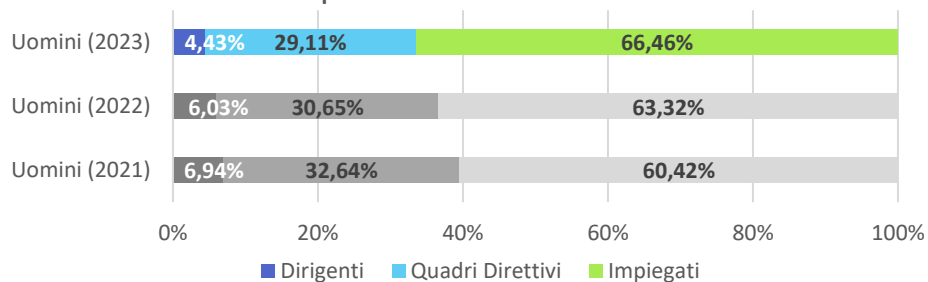
Nuovi dipendenti per inquadramento e genere



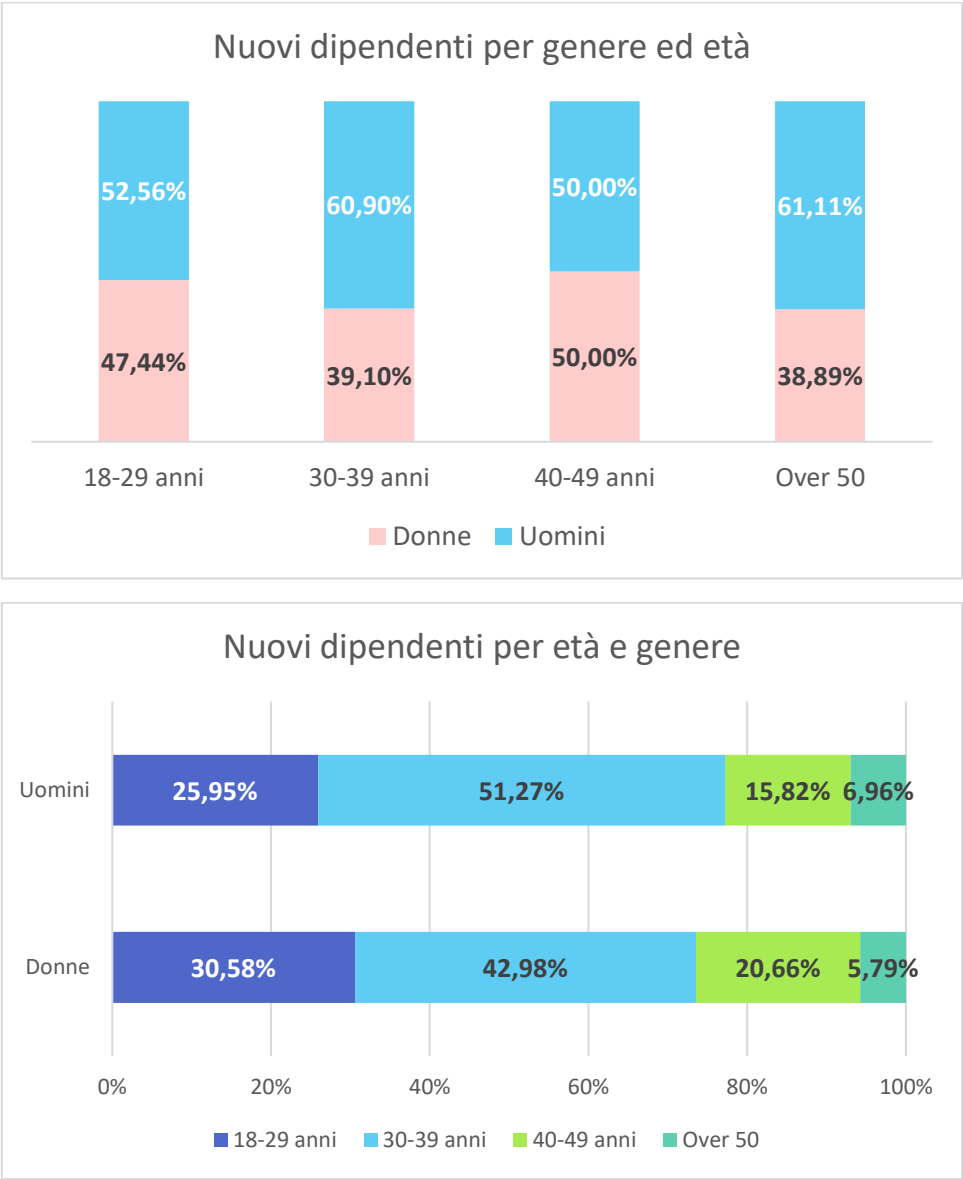
Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - DONNE



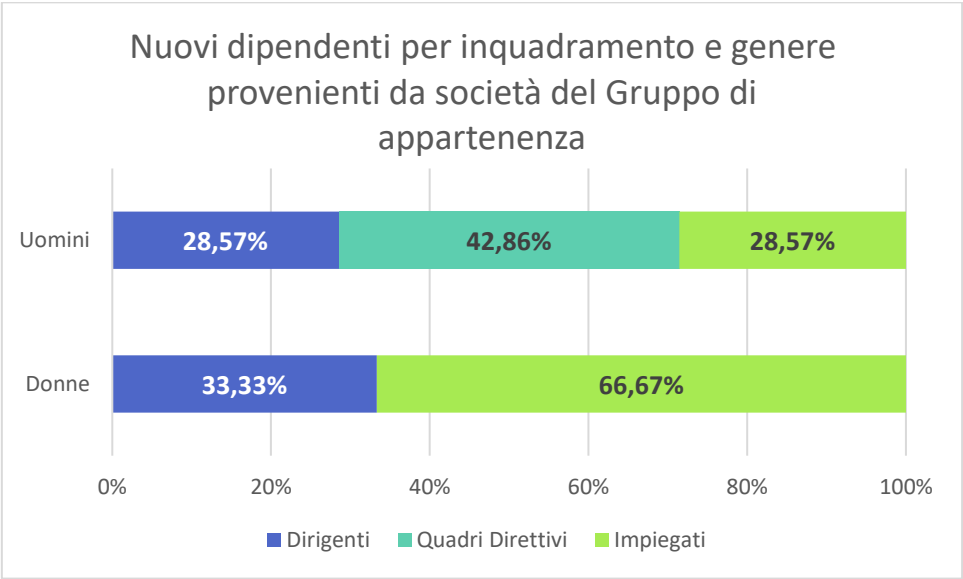
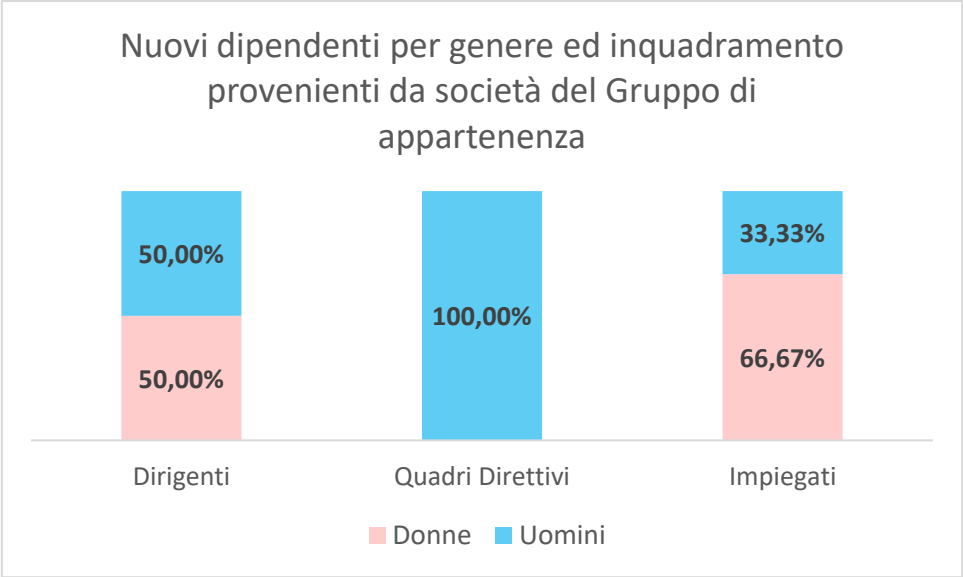
Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - UOMINI



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



5.4 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere ed inquadramento provenienti da società del Gruppo di appartenenza

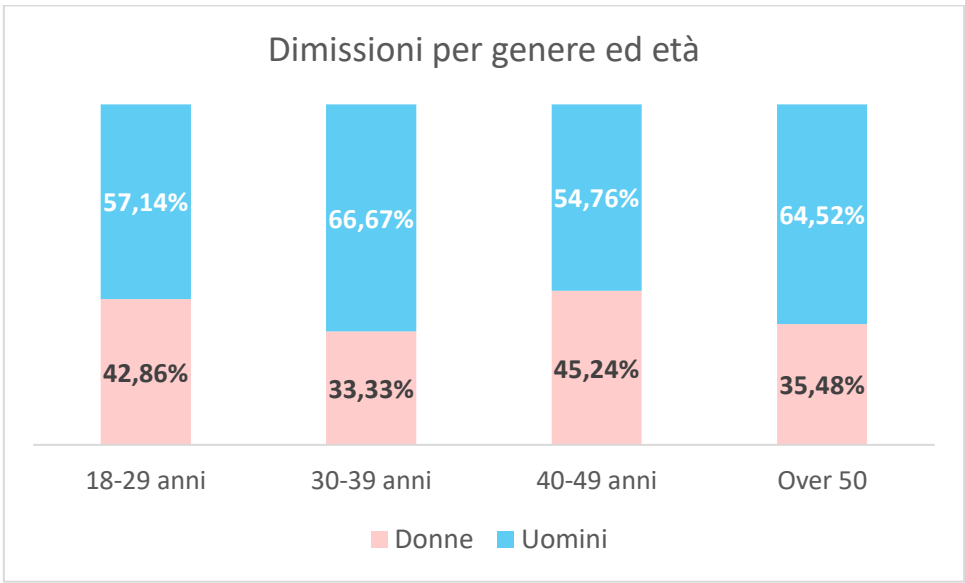


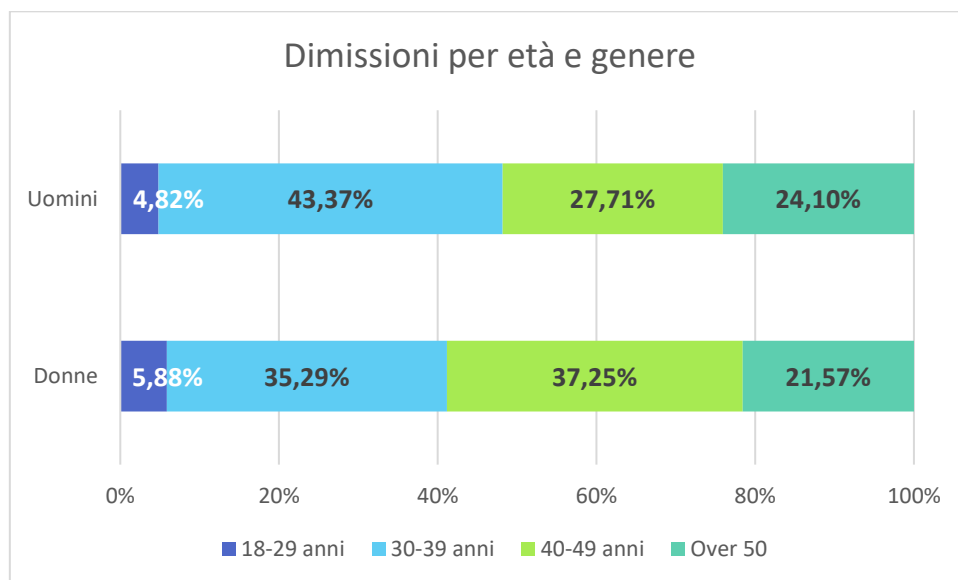
6. Turnover dipendenti per dimissioni volontarie o pensionamento

6.1 Numero totale di dimissioni volontarie durante l'ultimo anno contabile

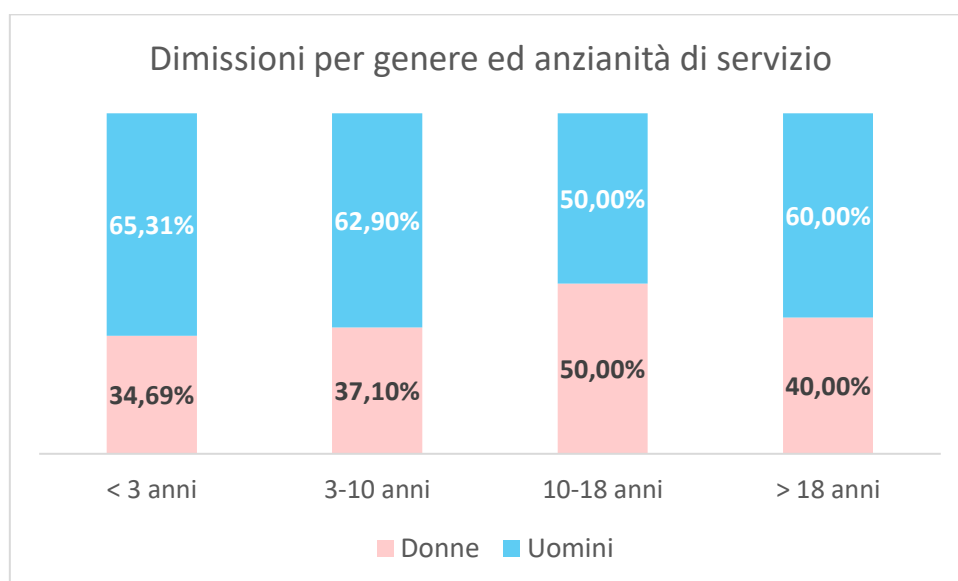
	Donne	Uomini	Totale
Numero	91	127	218
%	42%	58%	100%

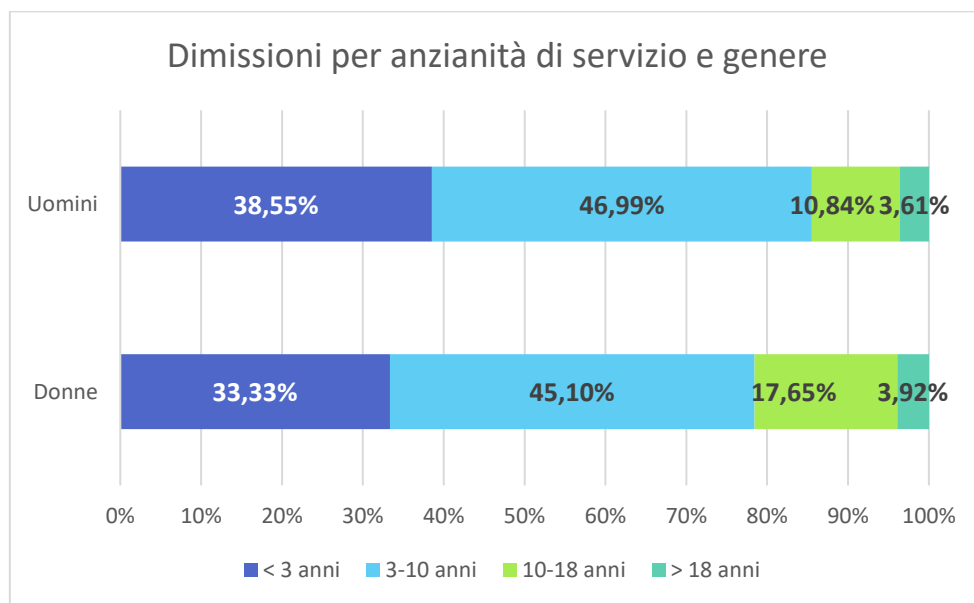
6.2 Numero di dimissioni volontarie durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età





6.3 Numero di dimissioni volontarie durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e anzianità di servizio

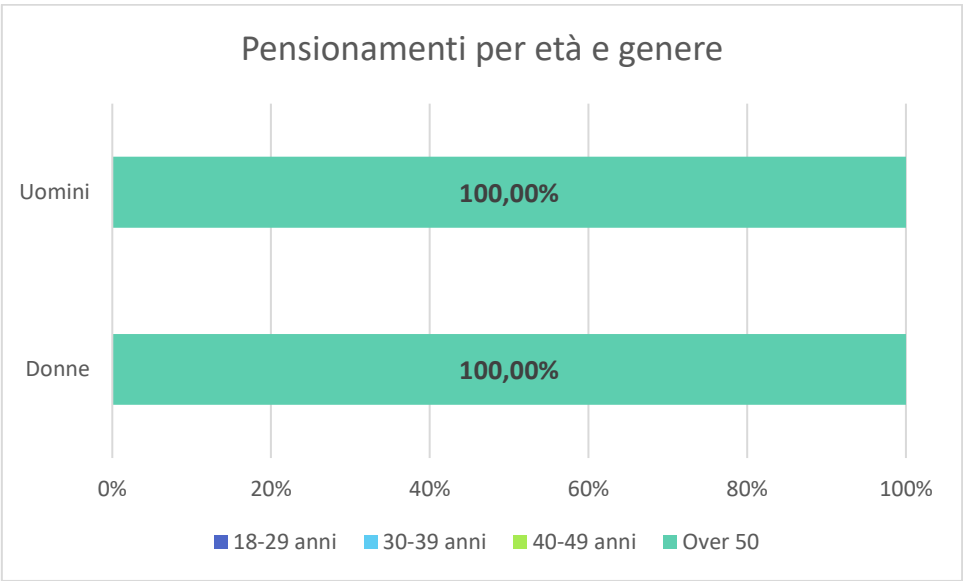
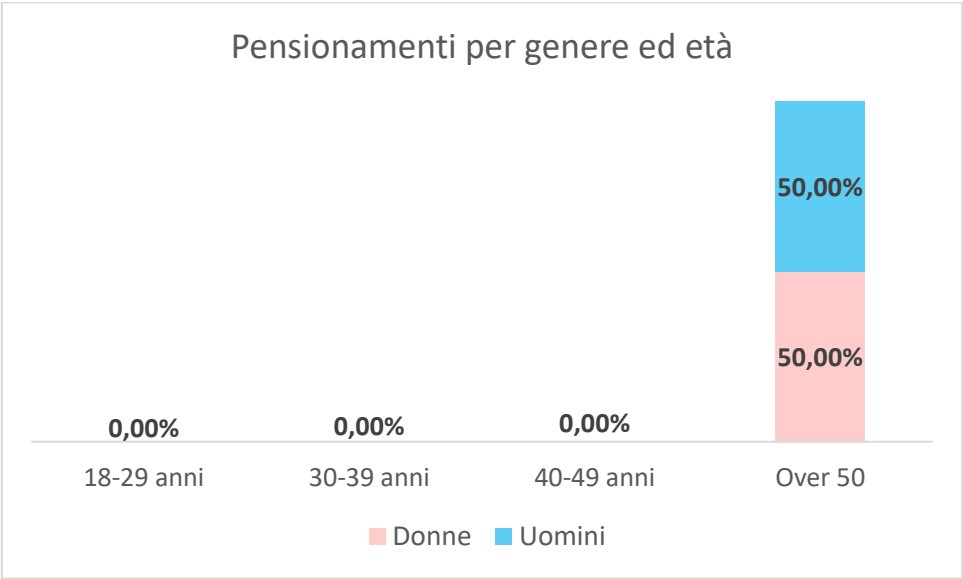




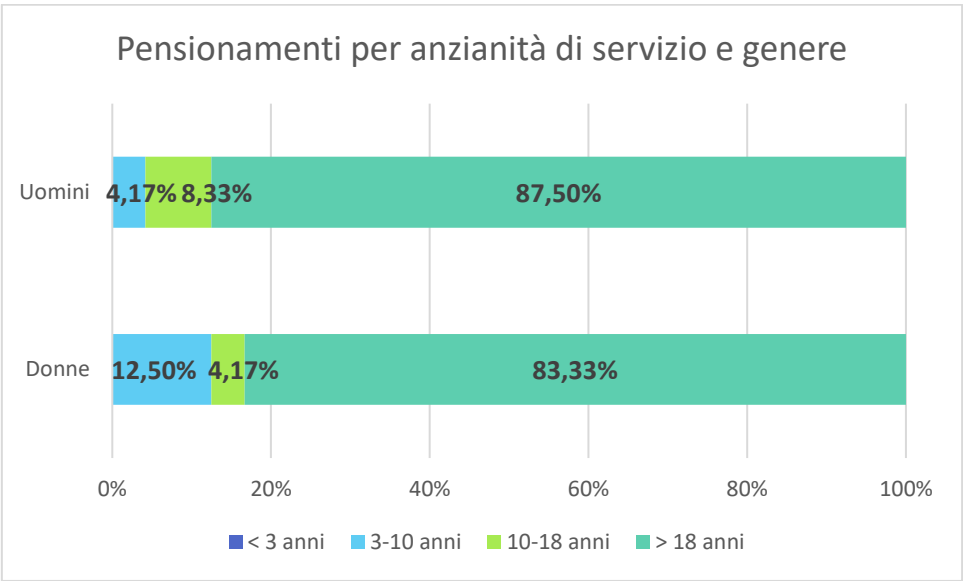
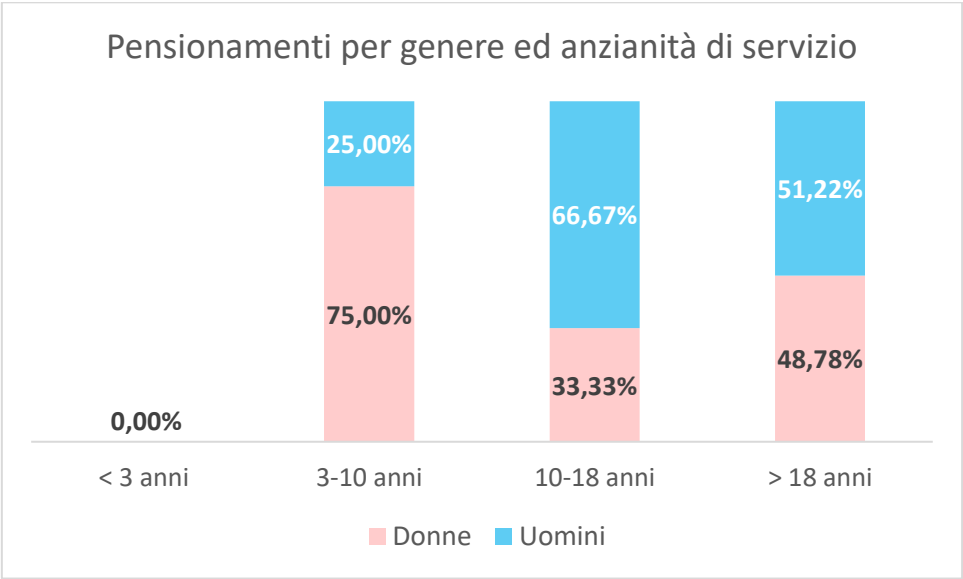
6.4 Numero totale di pensionamenti durante l'ultimo anno contabile

	Donne	Uomini	Totale
Numero	24	24	48
%	50%	50%	100%

6.5 Numero di pensionamenti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età

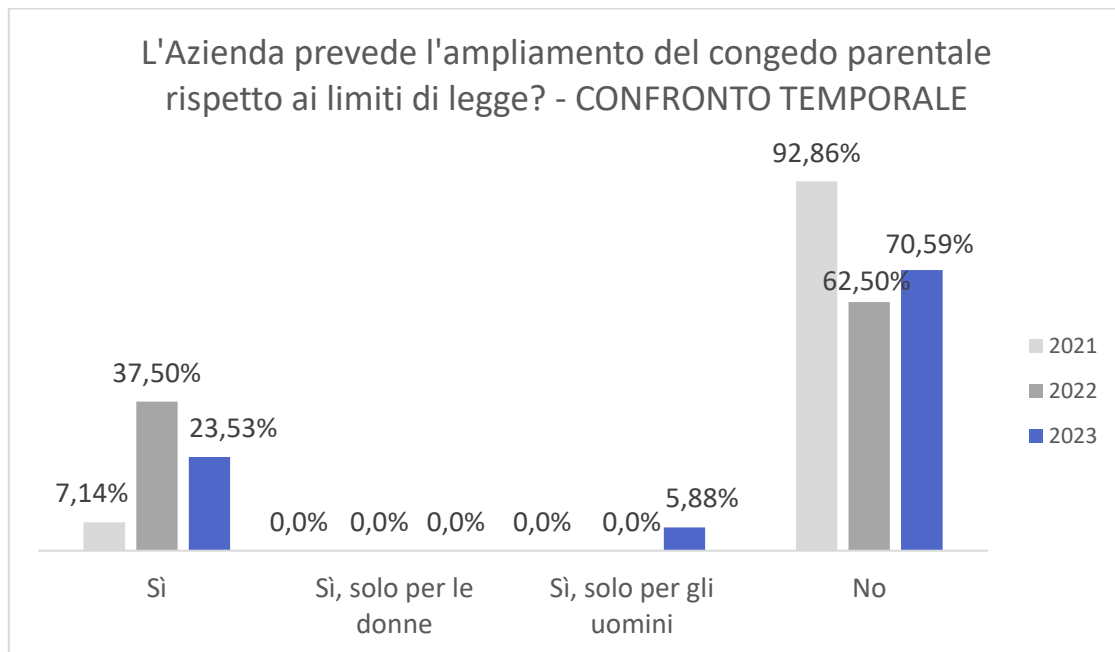


6.6 Numero di pensionamenti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e anzianità di servizio



7. Congedo parentale

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



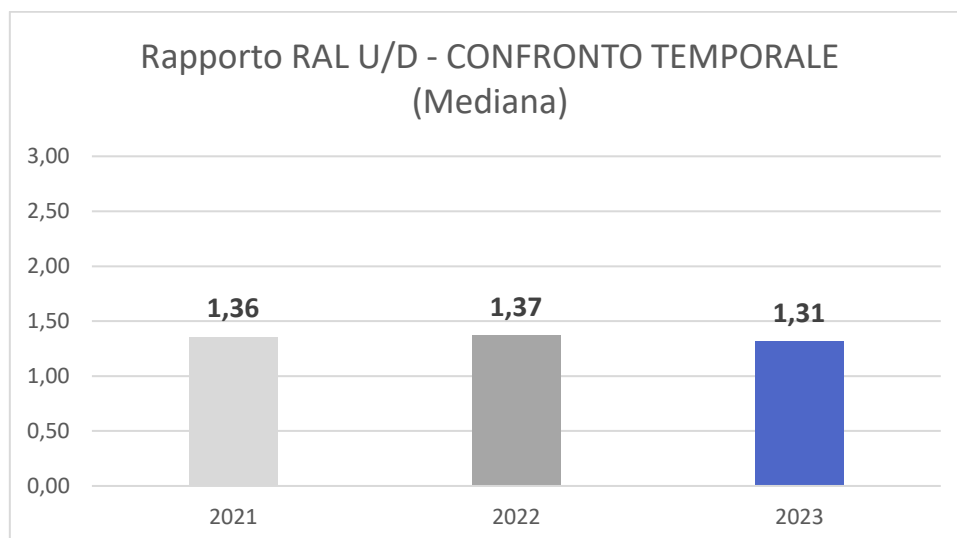
8. Retribuzione

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

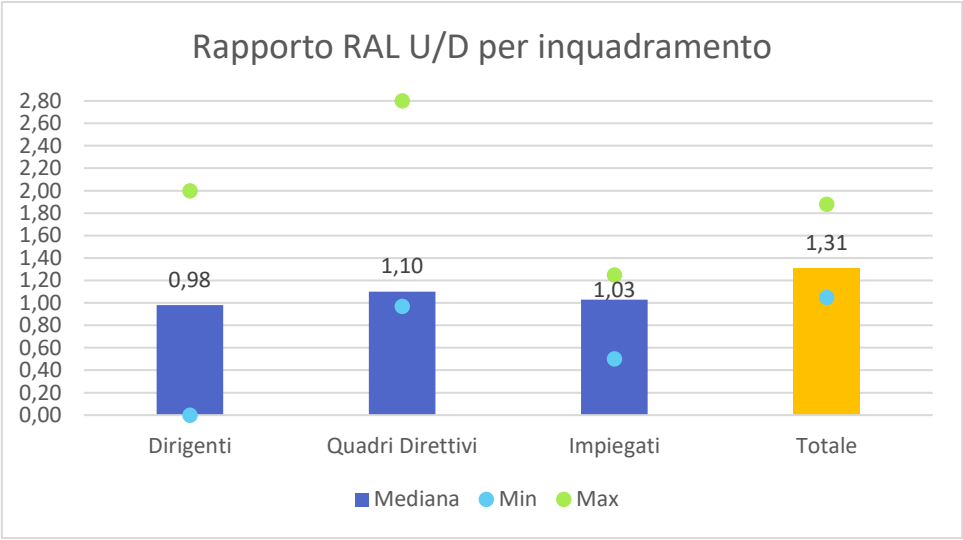
	Donne	Uomini	Totale
Numero	430	382	812
%	53%	47%	100%

	Donne	Uomini	Totale
2023 (%)	53%	47%	100%
2022 (%)	45%	55%	100%
2021 (%)	49%	51%	100%

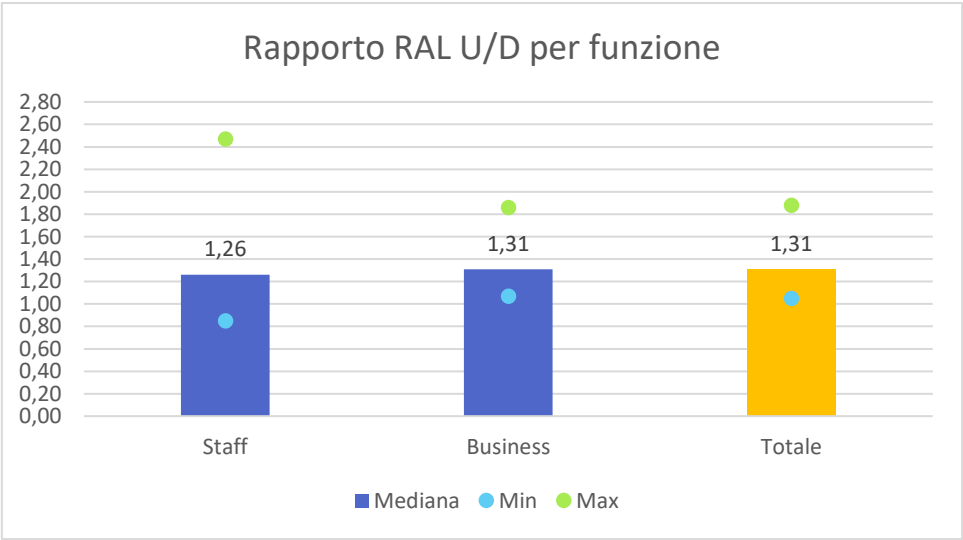
8.2 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



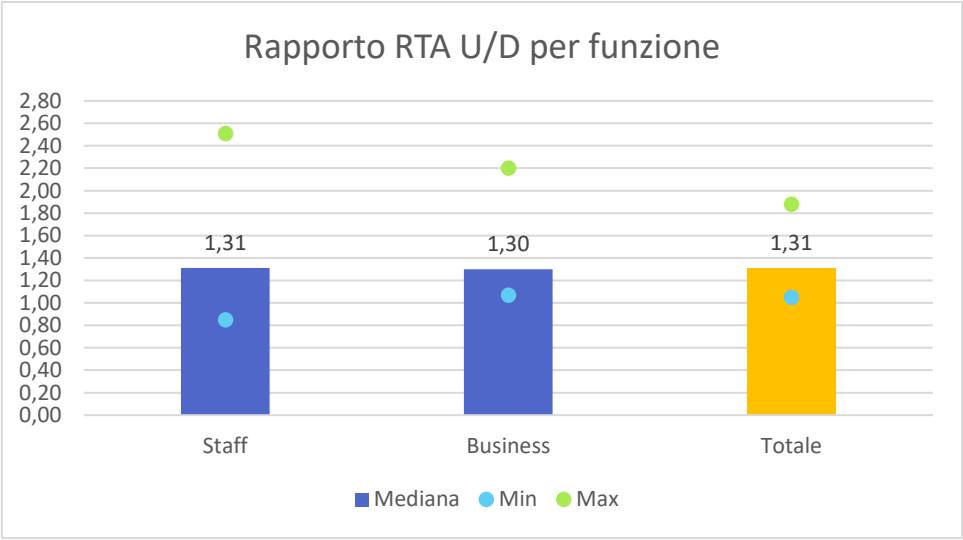
8.3 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



8.4 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



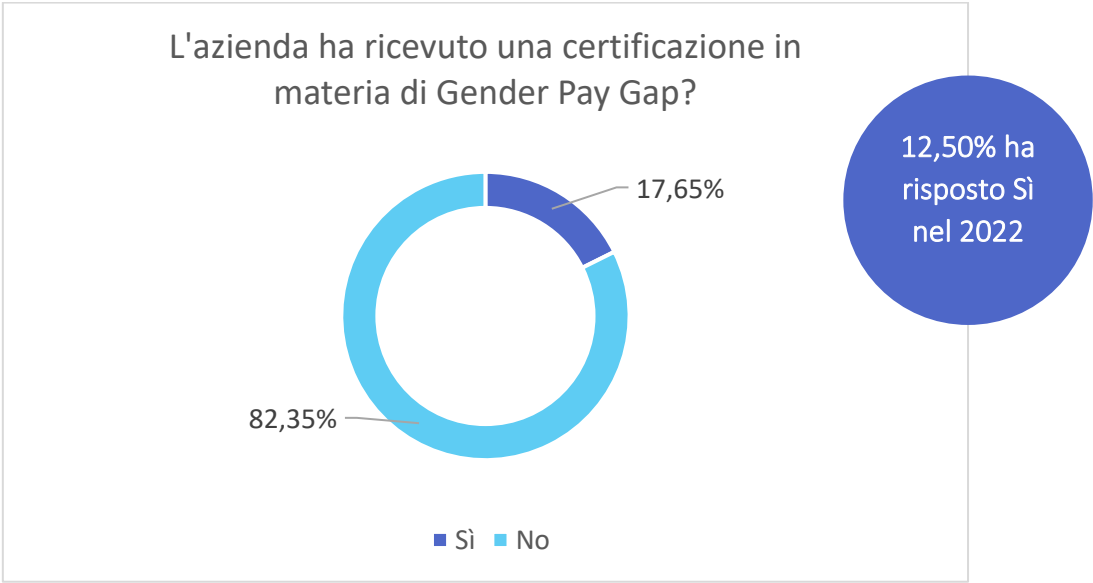
8.5 Indica il rapporto fra il valore medio della RTA (RAL + Patti di stabilità + Bonus pagati) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



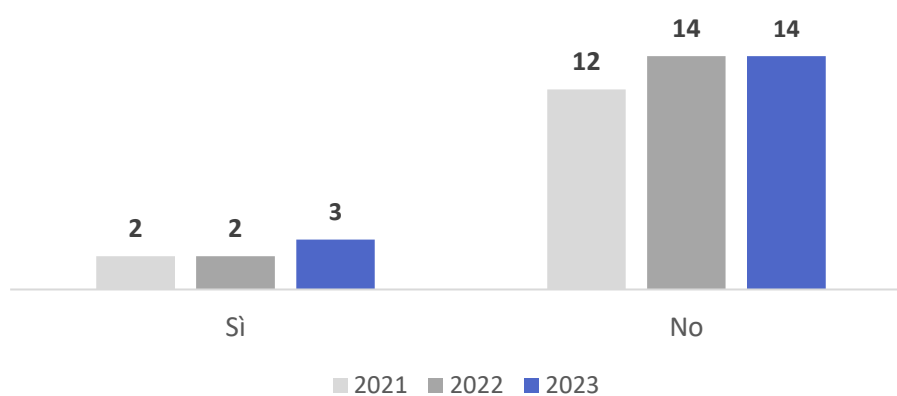
8.6 Indica il numero delle donne e uomini che hanno ricevuto il bonus variabile durante l'ultimo esercizio contabile

	Donne	Uomini	Totale
Staff	535	573	1.108
Business	842	822	1.664

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

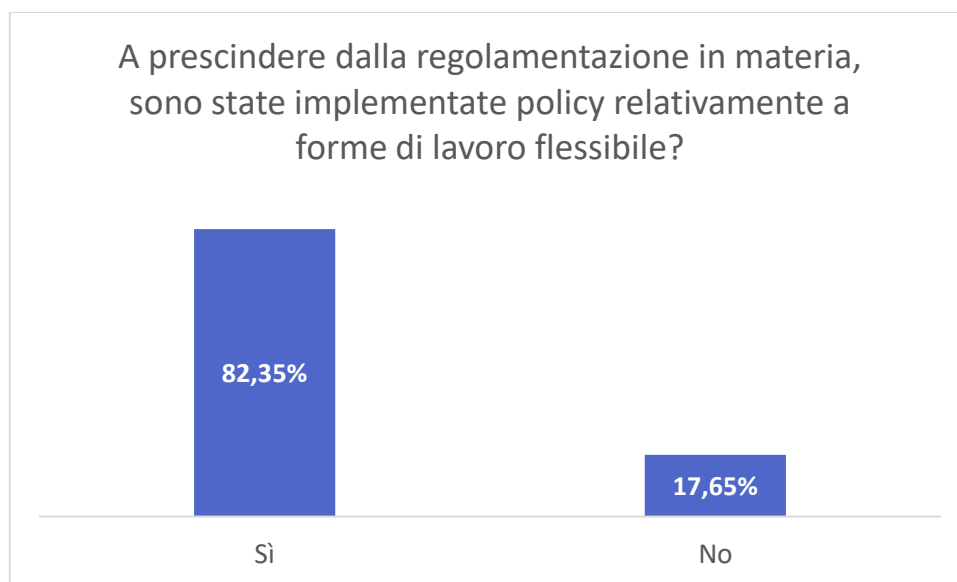


L'azienda ha ricevuto una certificazione in
materia di Gender Pay Gap?
CONFRONTO TEMPORALE



9. Forme di lavoro flessibile

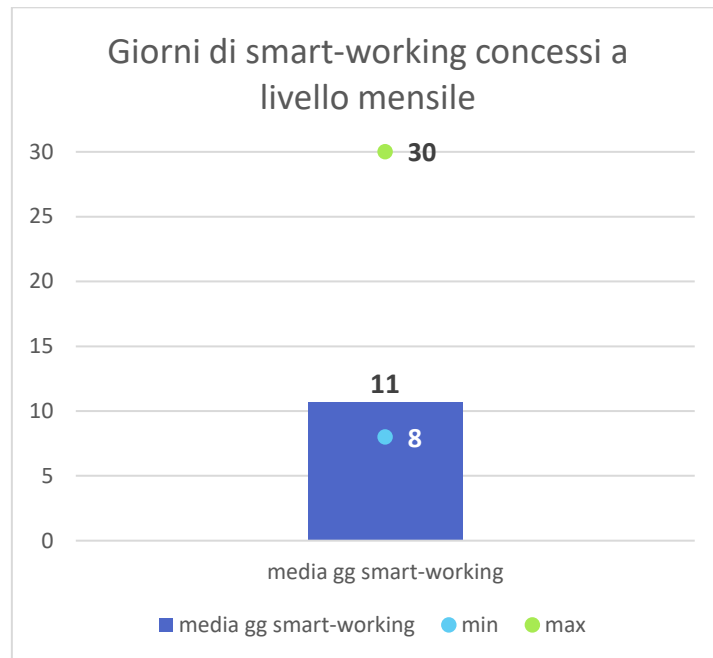
9.1 A prescindere dalla regolamentazione in materia, sono state implementate policy relativamente a forme di lavoro flessibile?



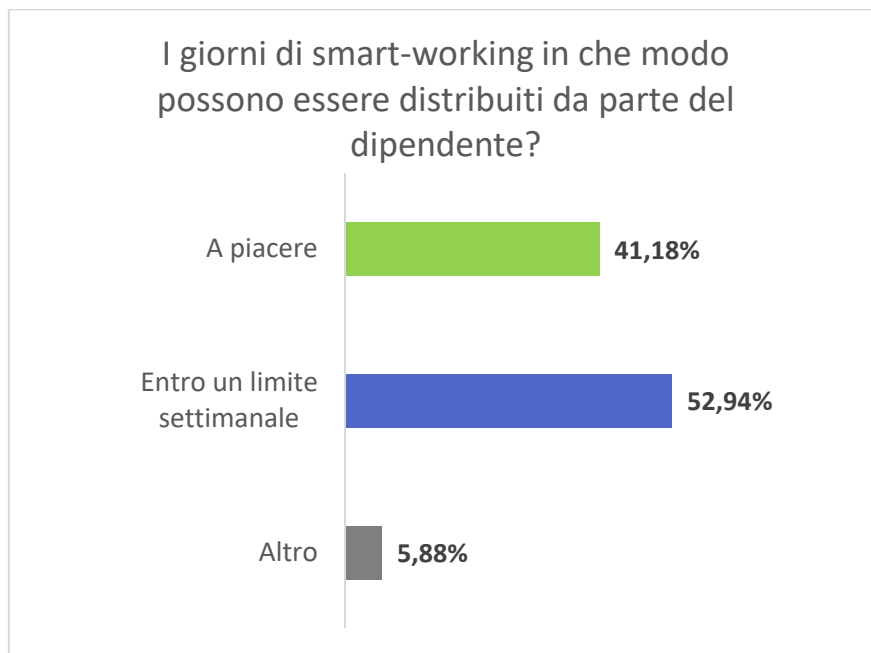
9.2 Se Sì, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

- Smart working activity based e 4day Week
- Rinnovo accordo di flessibilità nell'orario di lavoro del 30/11/2023
- Accordi individuali di smart working
- Accordo di armonizzazione con elementi di secondo livello, tra cui la flessibilità, con decorrenza 01.01.2025
- Flessibilità nell'orario di lavoro (ingresso, pausa, uscita). In alcuni casi flessibilità solo in entrata.
- Smart working: 1-2 gg settimana / 10 giorni al mese
- Lavoro Agile (Smart Working – regolamentato dalla Legge n. 81 del 22 Maggio 2017 e a livello aziendale regolato da Accordi sindacali)
- Flexible working - Telelavoro (solo per persone impossibilitate a raggiungere la sede per motivi di salute e previa valutazione del medico competente)

9.3 Quanti giorni di smart-working sono concessi a livello mensile?



9.4 I giorni di smart-working in che modo possono essere distribuiti da parte del dipendente? (possibilità di risposta multipla)

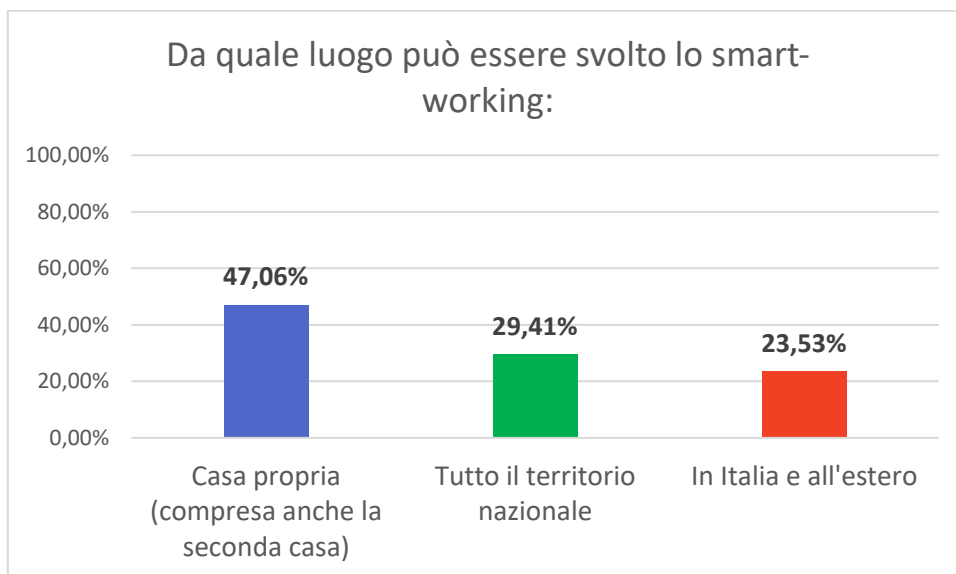


Nota: chi ha risposto con opzione "Altro" ha indicato come motivazione "Conformemente alle esigenze e attività personali e a quelle del team"

9.5 Sono previste giornate prefissate della settimana in cui è obbligatoria la presenza di tutti i dipendenti?

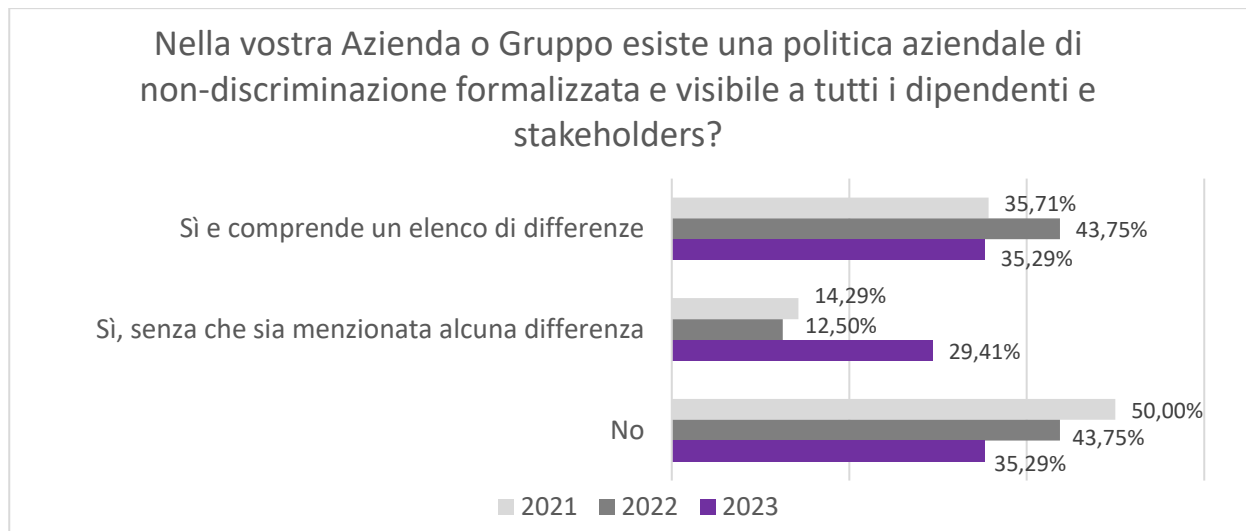


9.6 Da quale luogo può essere svolto lo smart-working? (possibilità di risposta multipla)

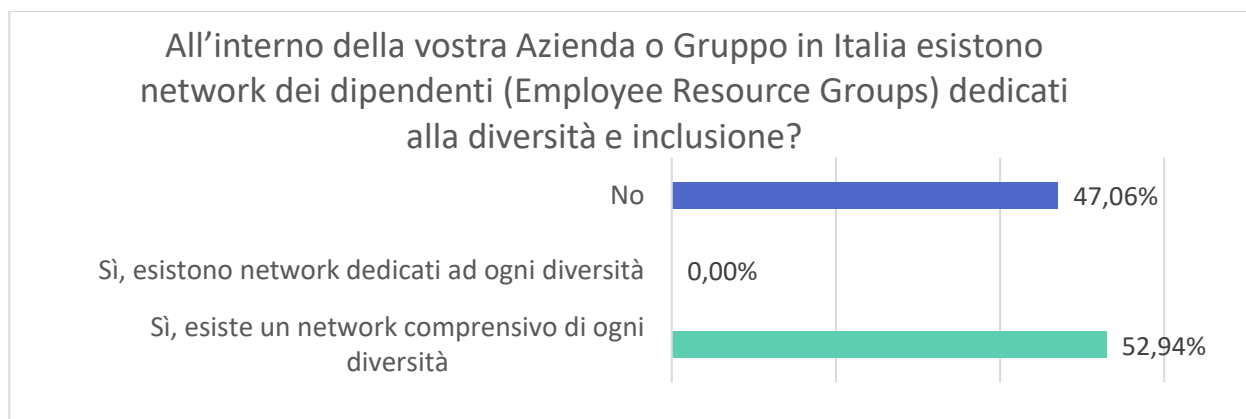


10. Diversità e inclusione

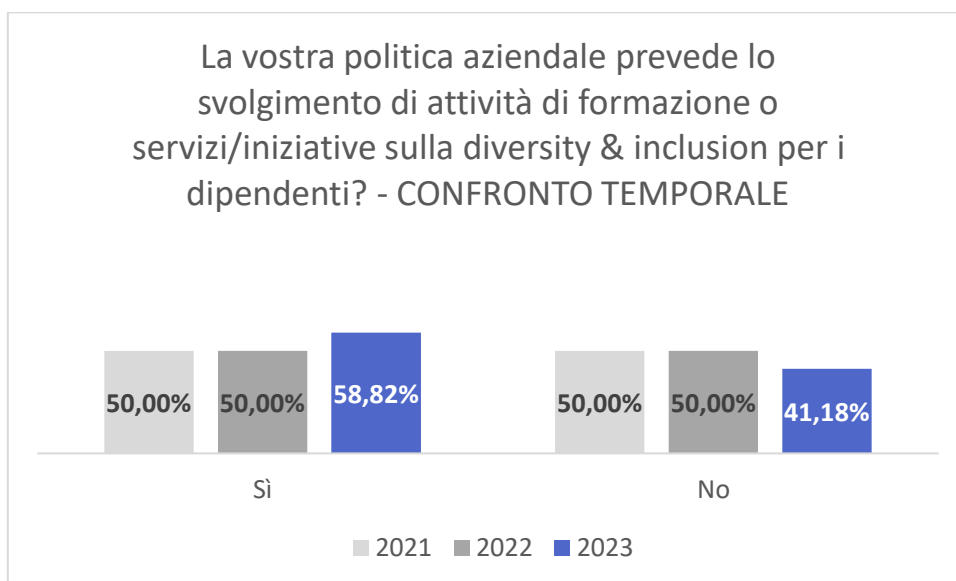
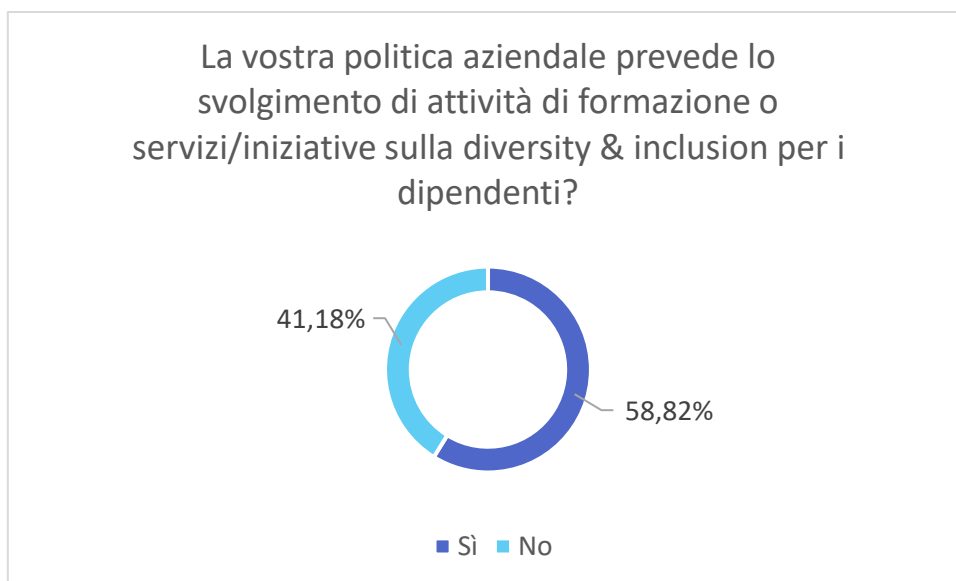
10.1 Nella vostra Azienda o Gruppo esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?



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



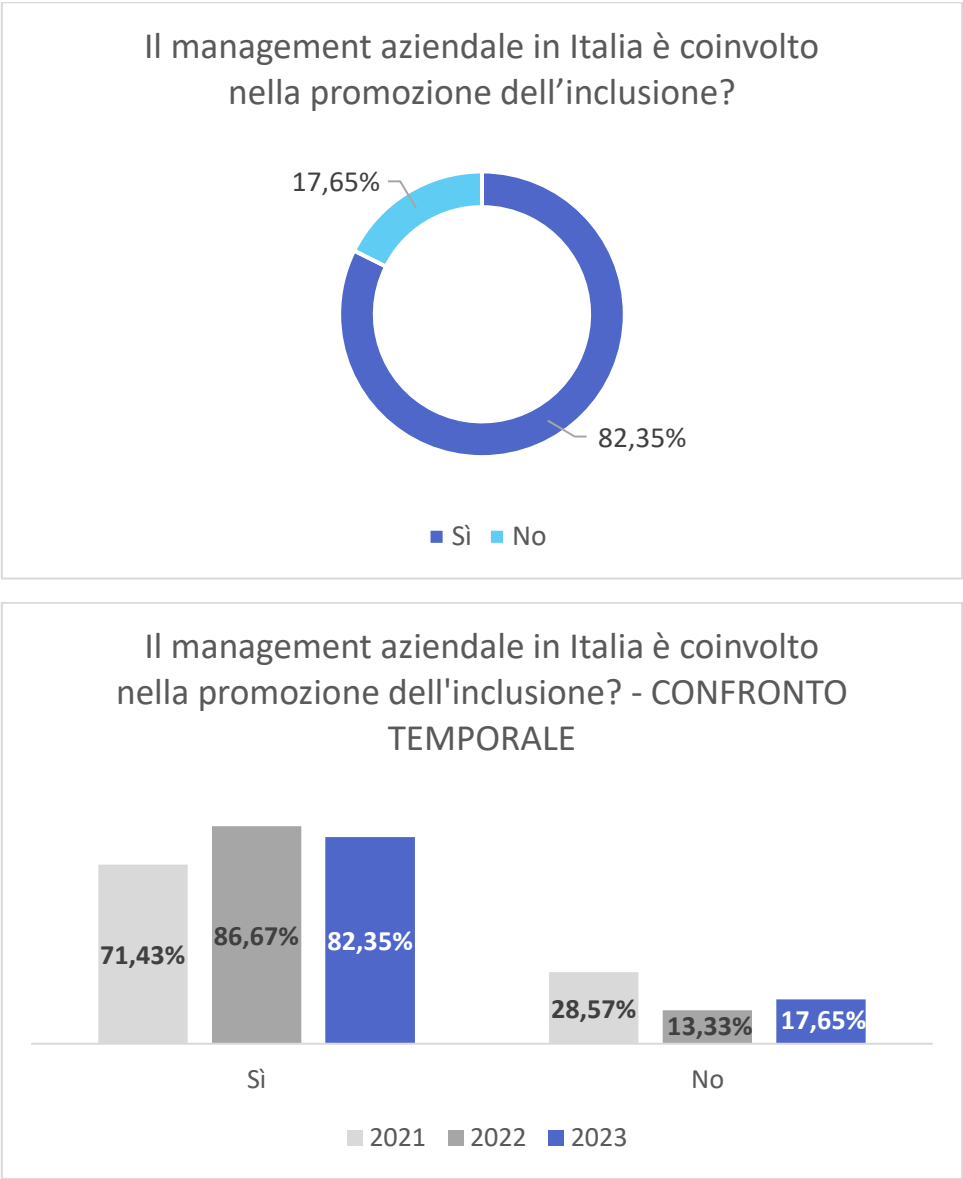
10.3 La vostra politica aziendale prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziative sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti?



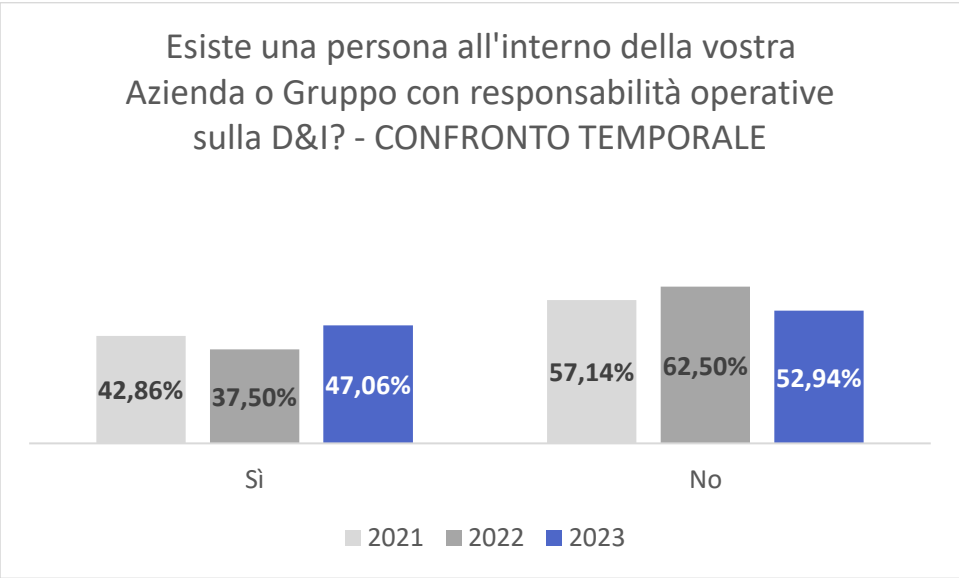
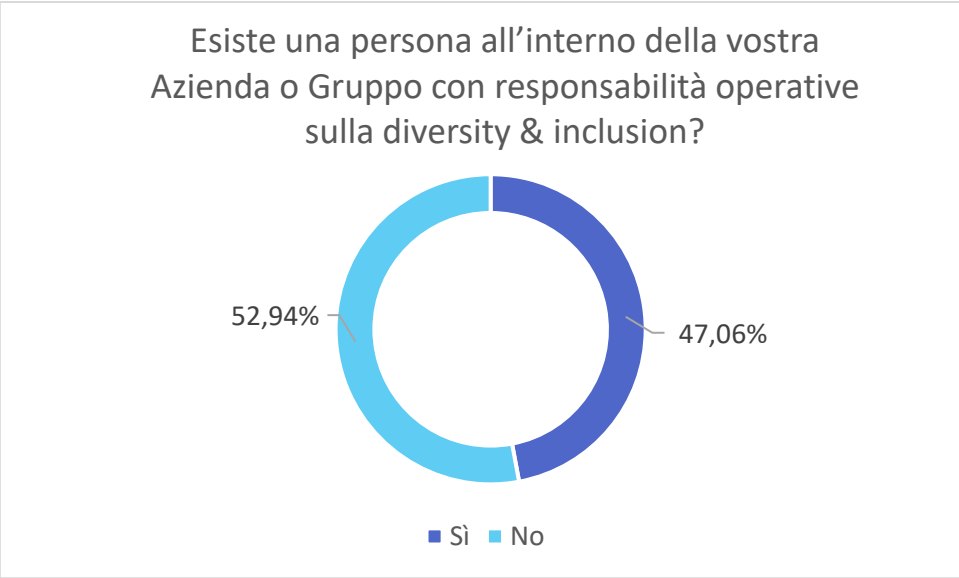
11.4 Se sì quali:

- Attività di sensibilizzazione/consapevolezza sulle tematiche indicate.
- Corso di formazione sugli unconscious bias (2023).
- Corsi di formazione online e in presenza, spesso promossi dalla Capogruppo.
- Formazione obbligatoria D&I policy.
- Formazione su temi D&I, formazioni alle community/ERG, formazione sulla leadership, volontariato aziendale, eventi di comunicazione/sensibilizzazioni interni ed esterni.
- Webinar di ogni genere sul tema D&I.
- Settimana dedicata alla D&I nella quale vengono svolti eventi dedicati alla diversità ed inclusione.
- Associazioni di dipendenti a libera iscrizione dedicate a tematiche D&I.

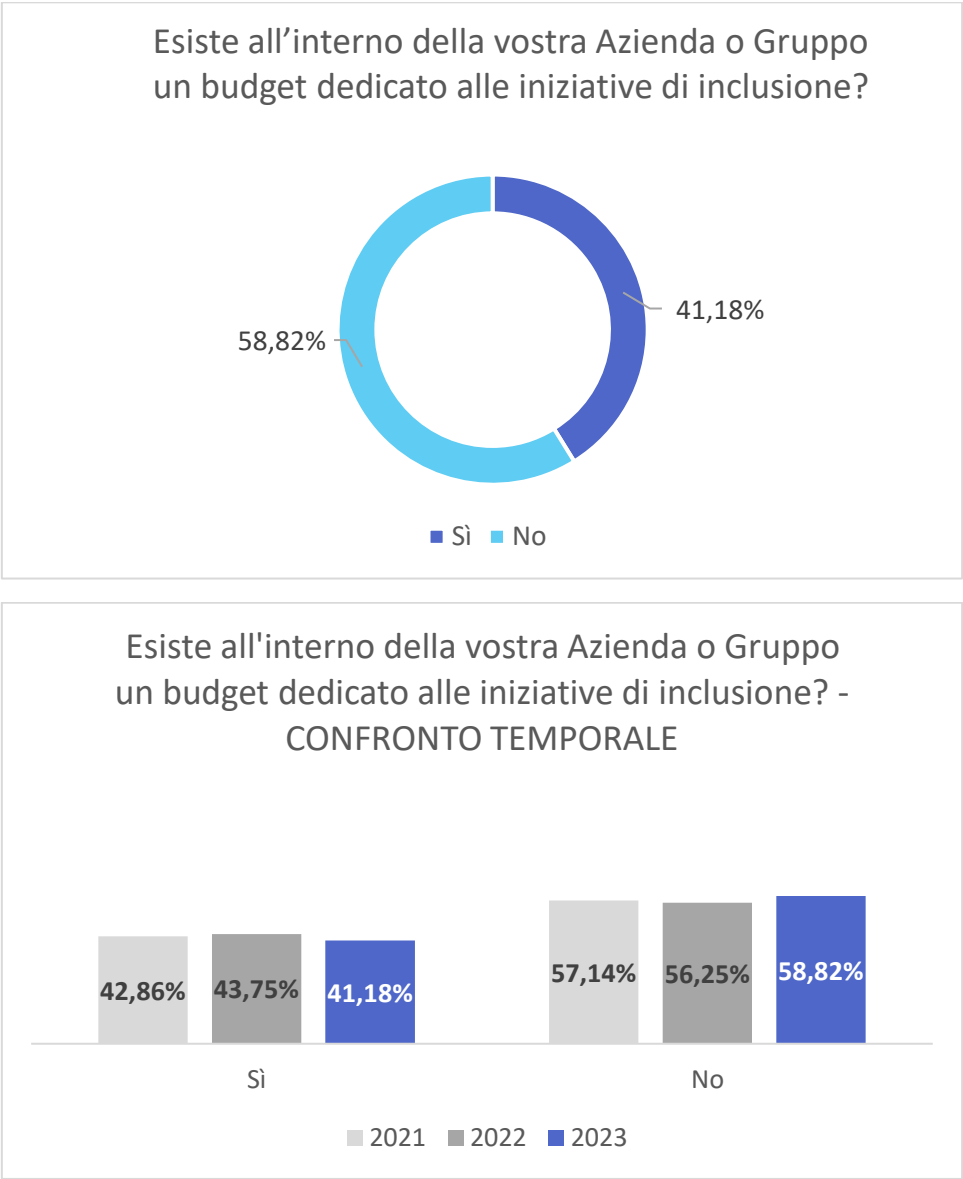
11.5 Il management aziendale in Italia è coinvolto nella promozione dell'inclusione?



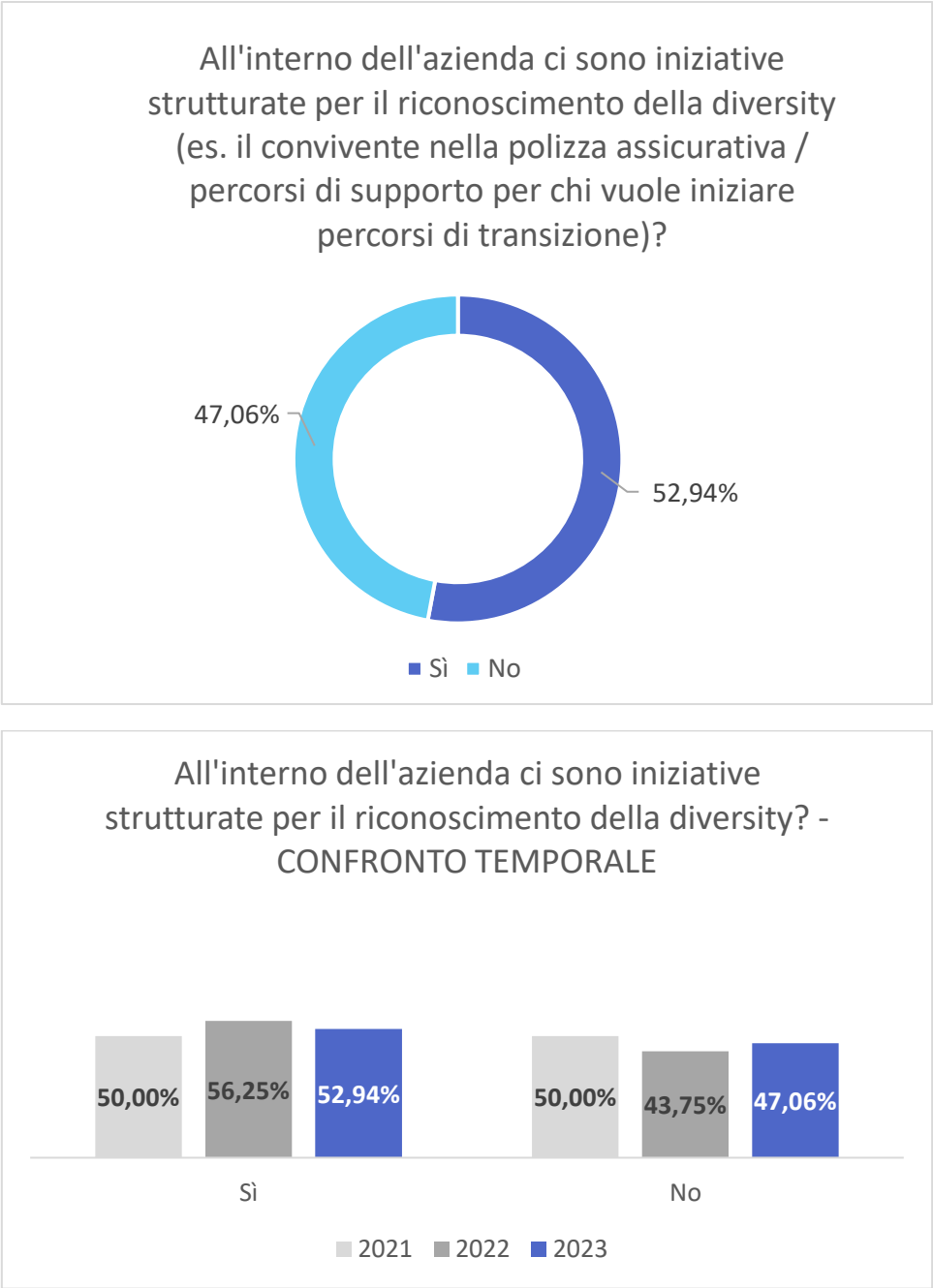
11.6 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda o Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion?



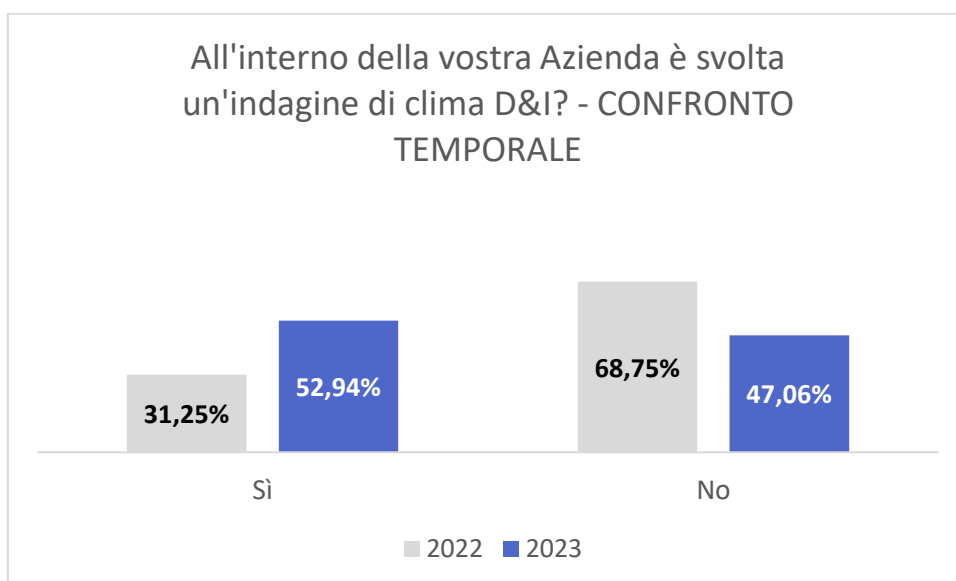
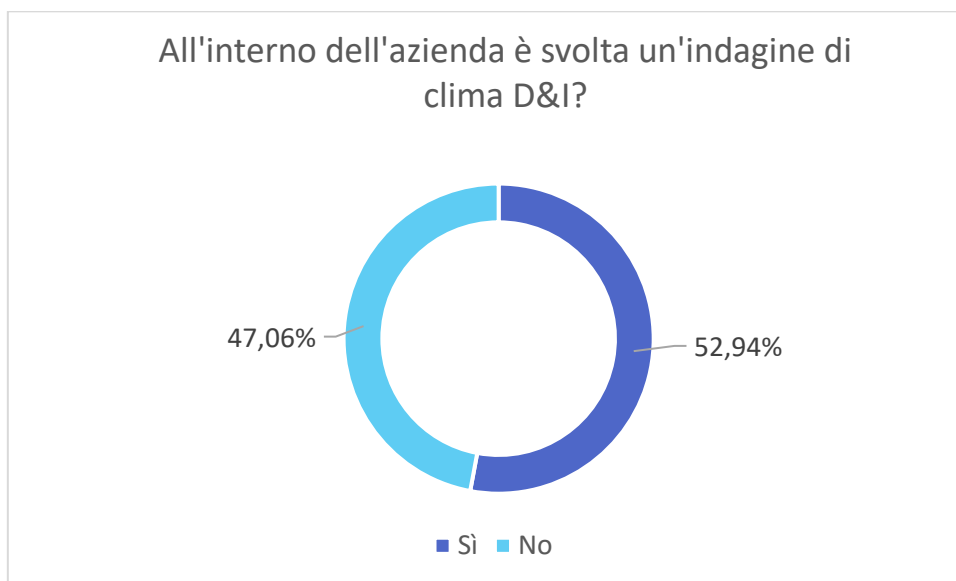
10.7 Esiste all'interno della vostra Azienda o Gruppo un budget dedicato alle iniziative di inclusione?



10.8 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)?

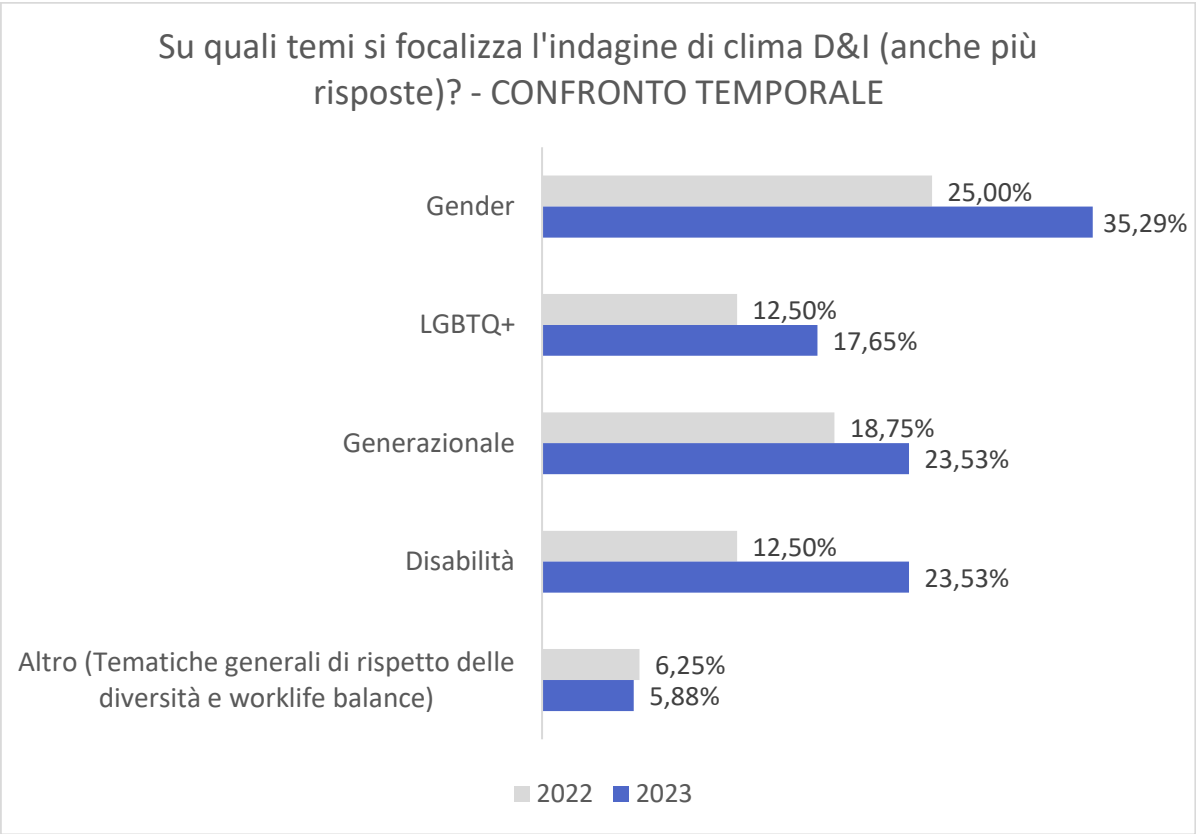
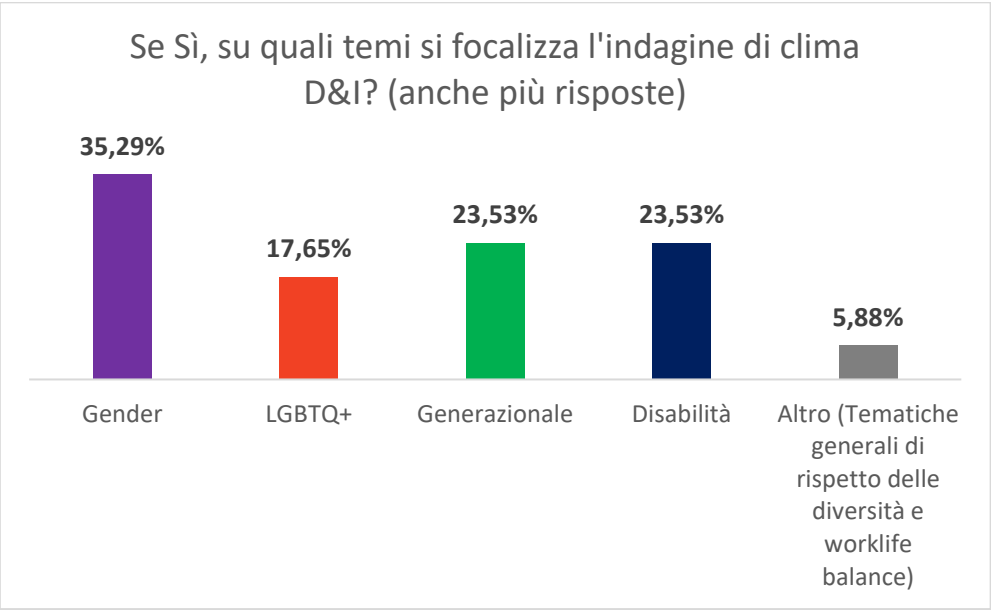


10.9 All'interno dell'azienda è svolta un'indagine di clima D&I?



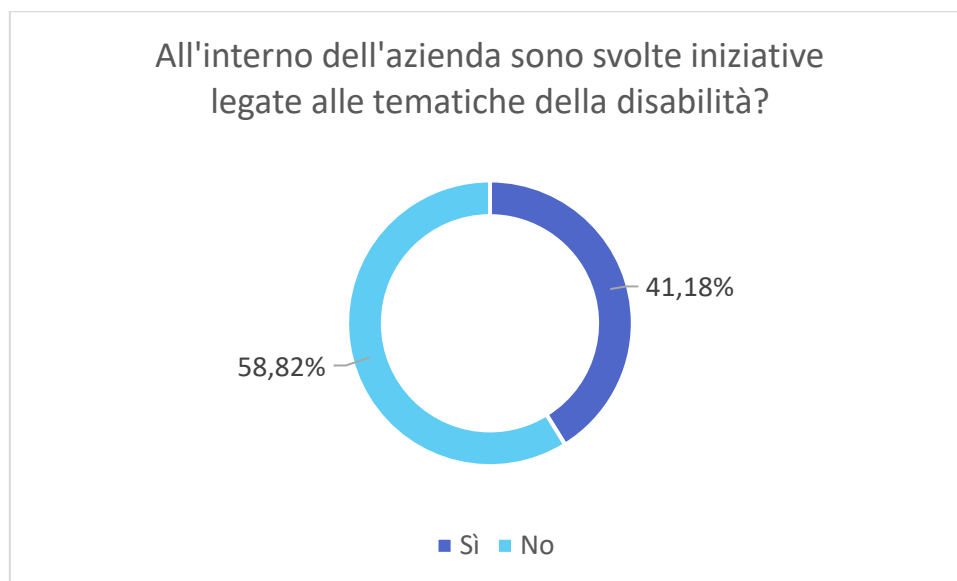
Nota: il grafico presenta un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

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



Nota: il grafico presenta un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

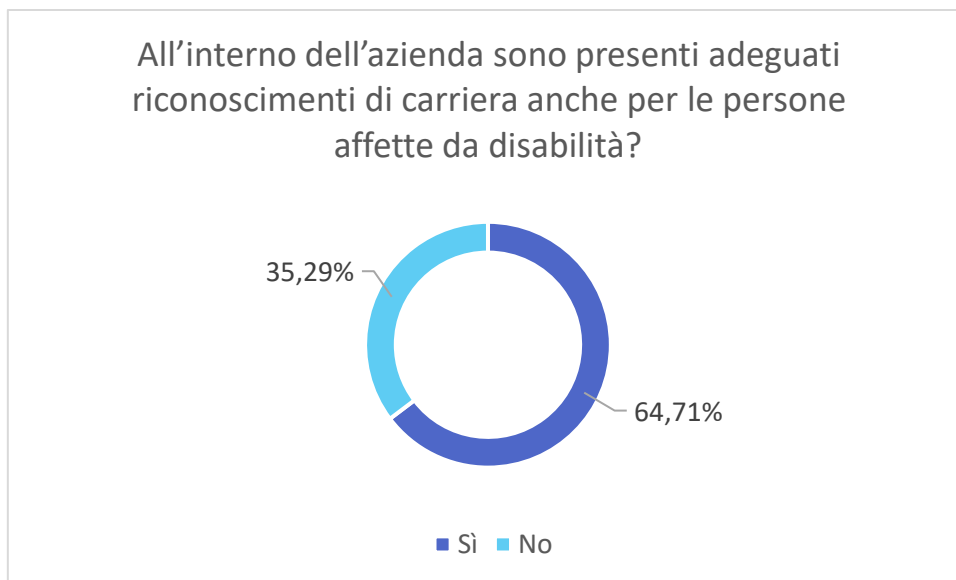
10.11 All'interno dell'azienda sono svolte iniziative legate alle tematiche della disabilità?



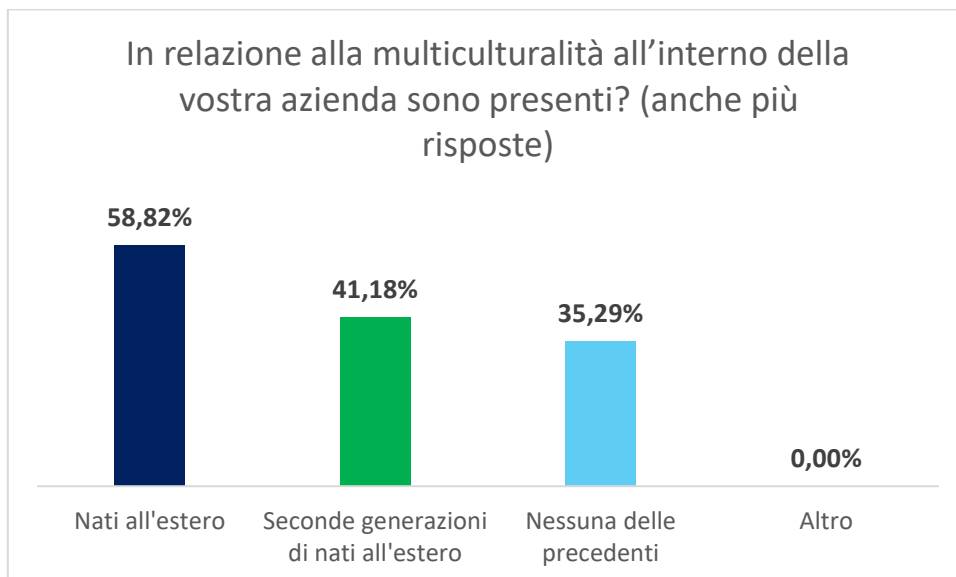
10.12 Se sì quali:

- Attività di recruiting dedicato.
- Iniziativa accanto a 'I Fantastici 5' per raccontare lo sport paralimpico in TV con Raoul Bova: la Banca è stata infatti Partner dell'evento di presentazione della fiction, tenutosi giovedì 7 settembre presso La Villa del "The Hollywood Reporter", nel corso dell'80esima Mostra del Cinema di Venezia 2023, insieme a Givova ed il Comitato Italiano Paralimpico.
- Sito internet e intranet sempre più accessibili e inclusivi: il sito e la intranet, unica intranet in Italia, offriranno funzioni avanzate per consentirne l'utilizzo da parte di utenti con disabilità fisiche e cognitive.
- Iniziativa di Sport e Inclusione - sabato 22 giugno a Firenze e il 29 a Treviso due eventi dedicati al personale aziendale: "Basket in carrozzina".
- Seminari di formazione su forme specifiche di disabilità (autismo, sordità, cecità, disturbi apprendimento ecc.)
- Settimana dedicata alla D&I nella quale vengono svolti eventi dedicati alla diversità ed inclusione, tra cui anche il tema della disabilità.
- Volontariato.

10.13 All'interno dell'azienda sono presenti adeguati riconoscimenti di carriera anche per le persone affette da disabilità?



10.14 In relazione alla multiculturalità all'interno della vostra azienda sono presenti? (anche più risposte)



Conclusioni e sintesi dei risultati

[DA AGGIORNARE CON IL COMMENTO DEI MEMBRI DEL GDL DIVERSITY DOPO RIUNIONE META' DICEMBRE]