

**Ns. Rif.: 289/24/VD**

Milano, 20 dicembre 2024

OGGETTO: GRUPPO DI LAVORO "DIVERSITY"

Diversity & Inclusion nel settore del factoring - Survey 2024

Si trasmette al Gruppo di lavoro "Diversity" il documento in oggetto. Si prega di inviare eventuali commenti/osservazioni **entro martedì 31 dicembre 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' 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:		e p.c.:
BANCA SISTEMA	Valentina NOSARI	Andrea TRUPIA
BARCLAYS BANK IRELAND		Alessandro RICCO (****) Carlo SADAR (***)
BFF BANK	Marilena FERRI Emanuela RUSTICI	Massimiliano BELINGHERI
CREDEMFACTOR	Bruna FERRARA Lina SANTUCCI	Gabriele DECO'
FACTORIT	Nuvola GIORI	Fabio BOLLINI
GENERALFINANCE	Irene NATALINI	Massimo GIANOLLI
IFITALIA	Piera ALBERTINI Valentina CORTESE	Chiara BRACCI
MBFACTA	Greta BASSANI	Enrico BUZZONI
SACE FCT	Gianluca CABULA Silvia MASSARO (*)	Daniele SCHRODER
UNICREDIT FACTORING	Tatum Sara FELICIATI Elisa SEVERINI	Daniela FERRARI (**)

(*) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(**) Coordinatore della Commissione Organizzazione e Risorse Umane

(***) Coordinatore della Commissione Marketing e Comunicazione

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

Diversity & Inclusion nel settore del factoring

Survey 2024

Organo associativo

GdI Diversity

Commissione Organizzazione e Risorse Umane

Commissione Marketing e Comunicazione

Stato del documento

In approvazione

Data

20/12/2024

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.

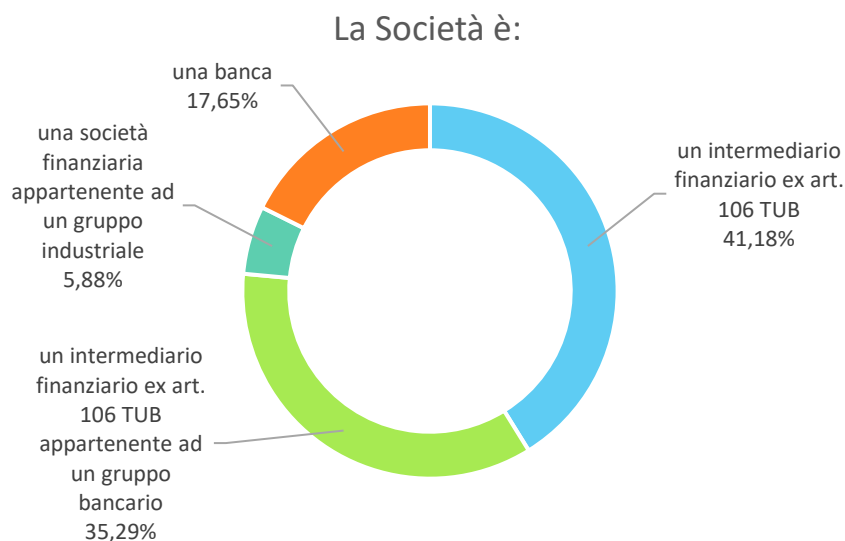
L’indagine oggetto del Rapporto è riferita ai dati dell’ultimo anno 2023 e sarà oggetto di periodici aggiornamenti e progressive integrazioni: in questa terza edizione, si è provveduto all’integrazione nel questionario di ulteriori profili connessi alle tematiche della mobilità infragruppo, del lavoro 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).

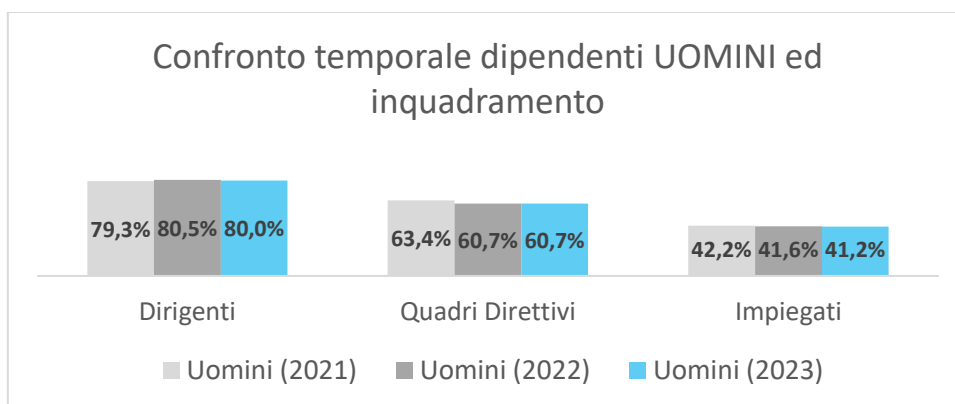
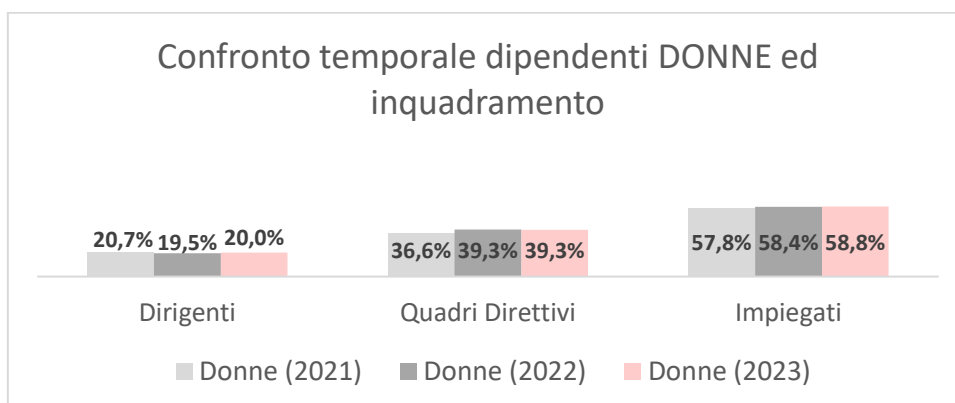
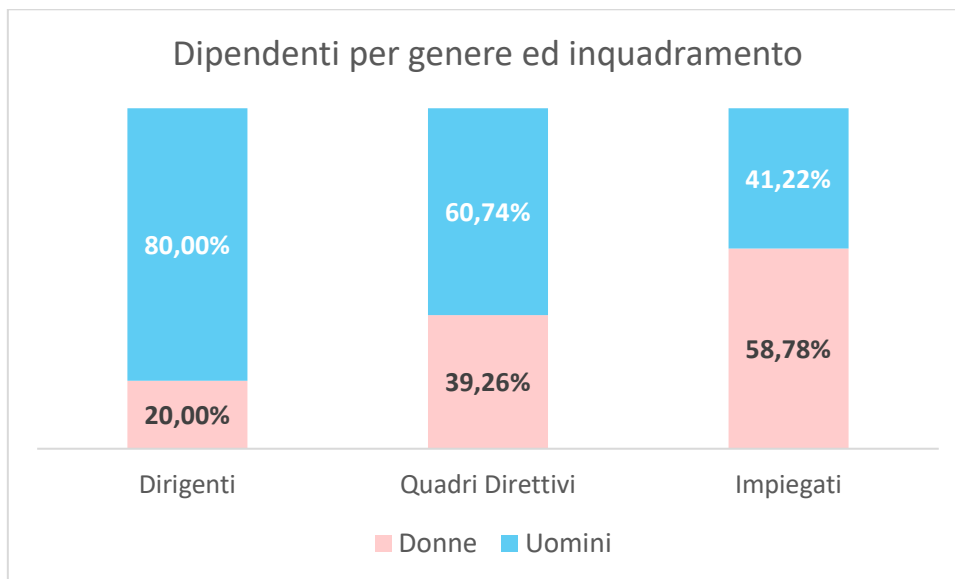
1. Composizione dei dipendenti

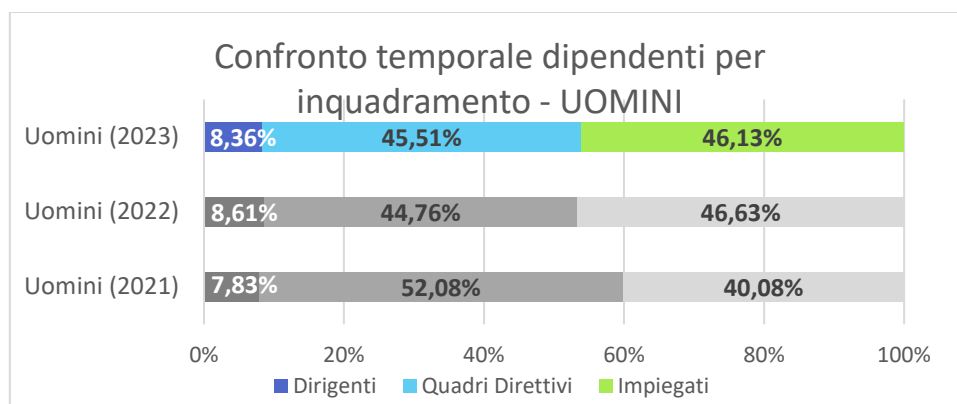
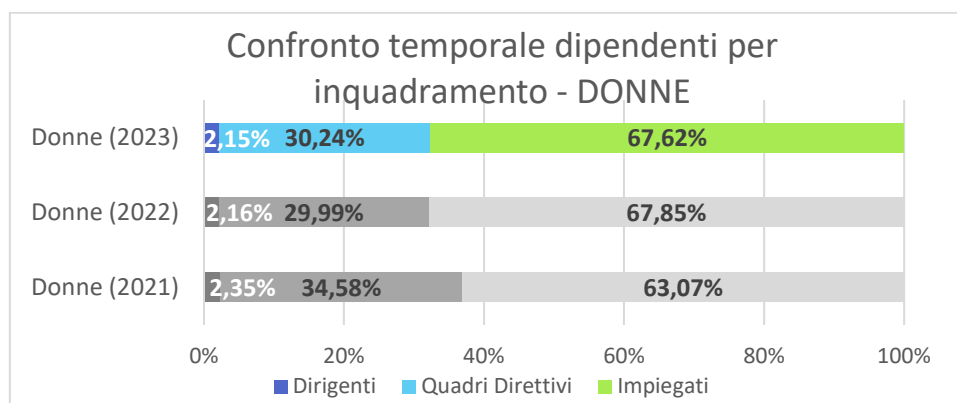
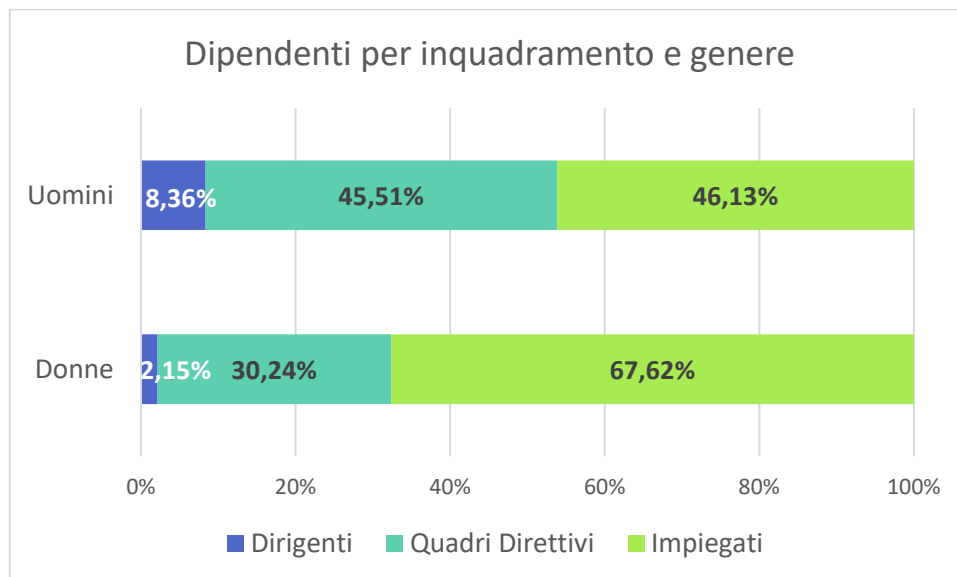
1.1 Numero dei dipendenti

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

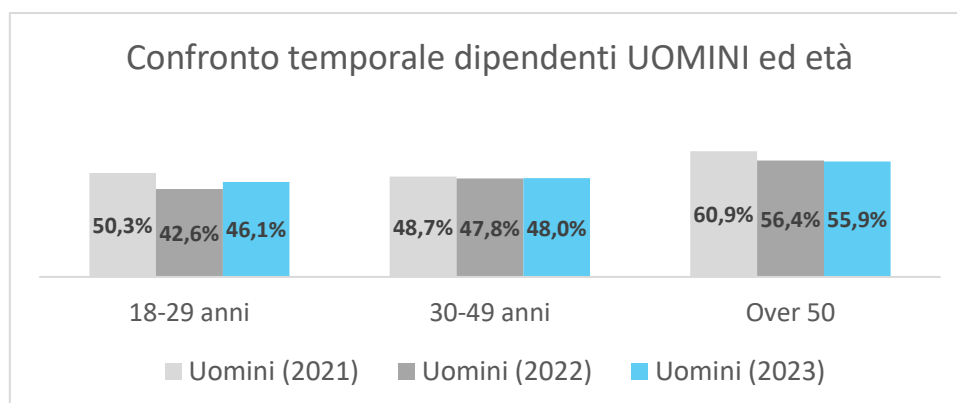
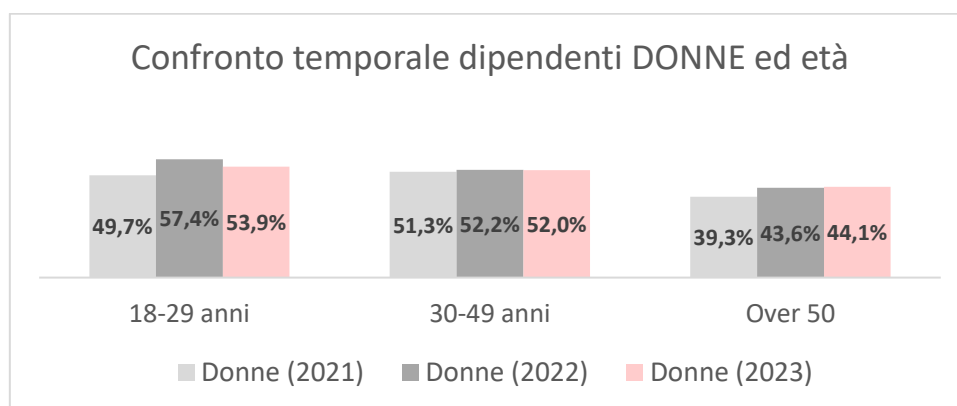
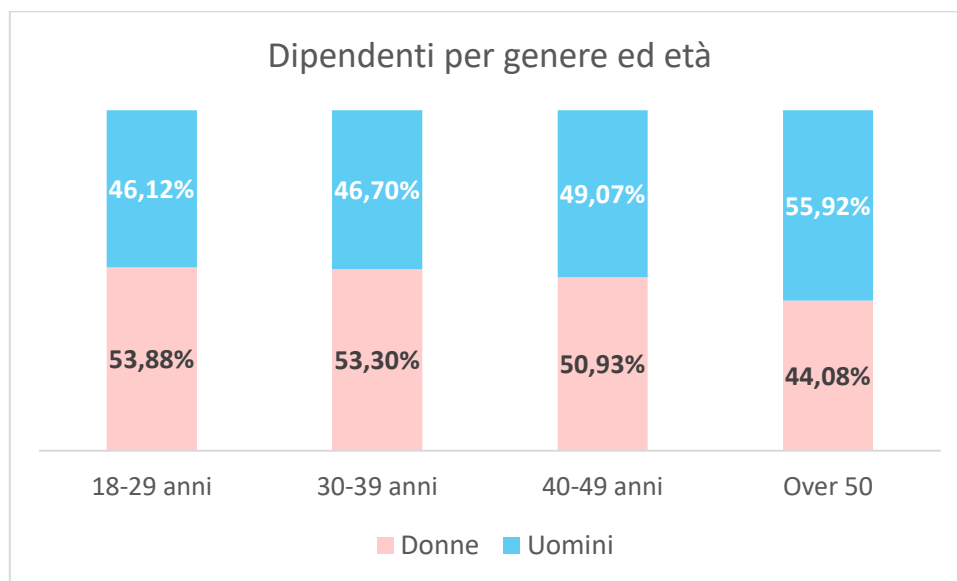
	Donne	Uomini	Totale
2023 (%)	49%	51%	100%
2022 (%)	50%	50%	100%
2021 (%)	47%	53%	100%

1.2 Numero di dipendenti per genere ed inquadramento

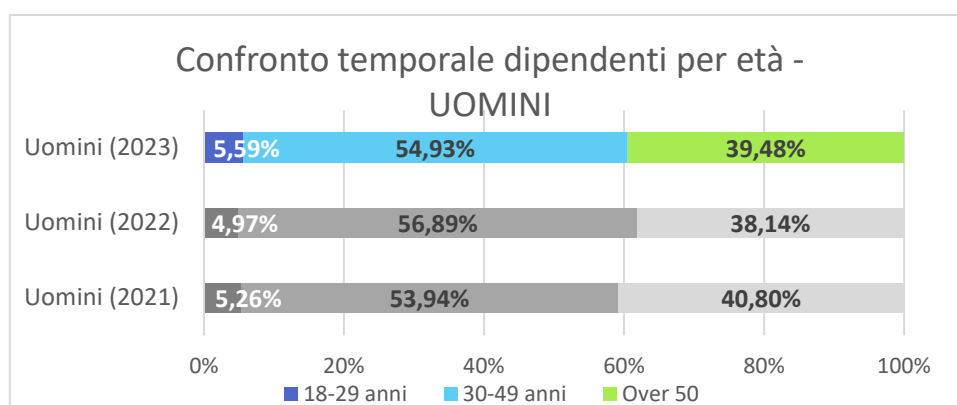
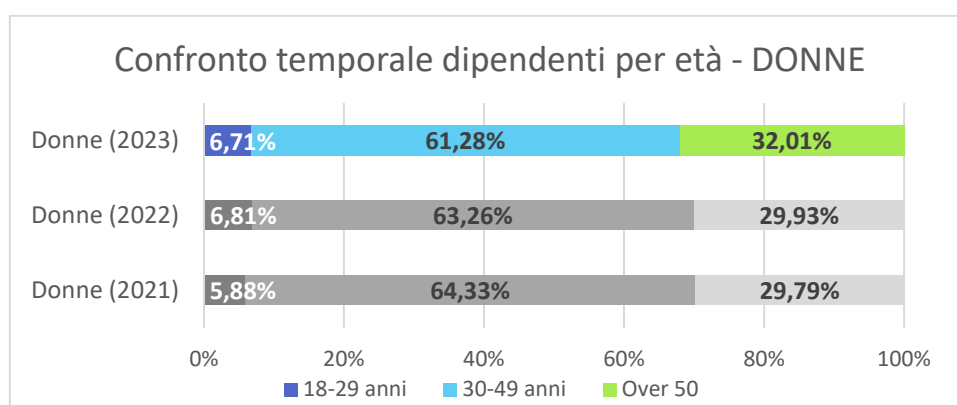
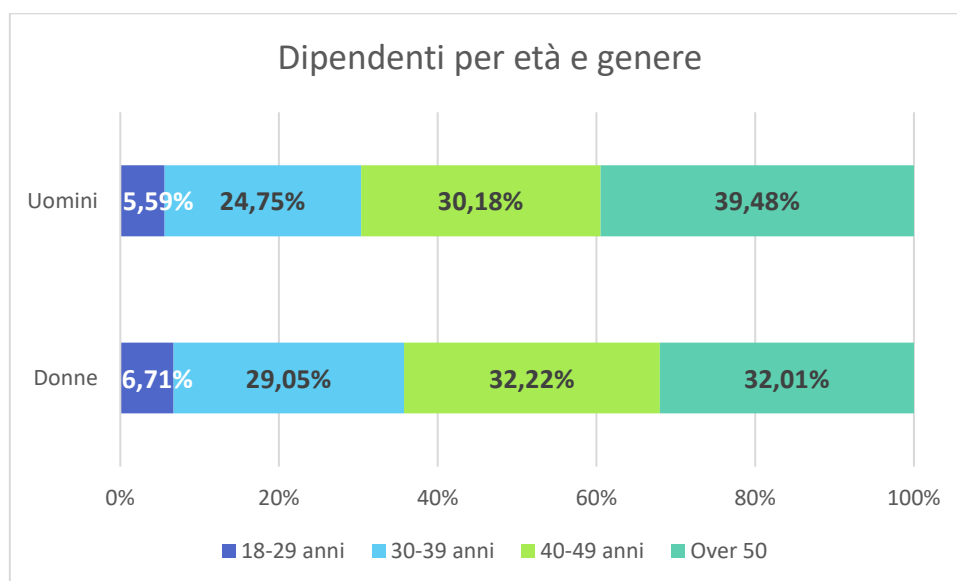




1.3 Numero di dipendenti per genere ed età

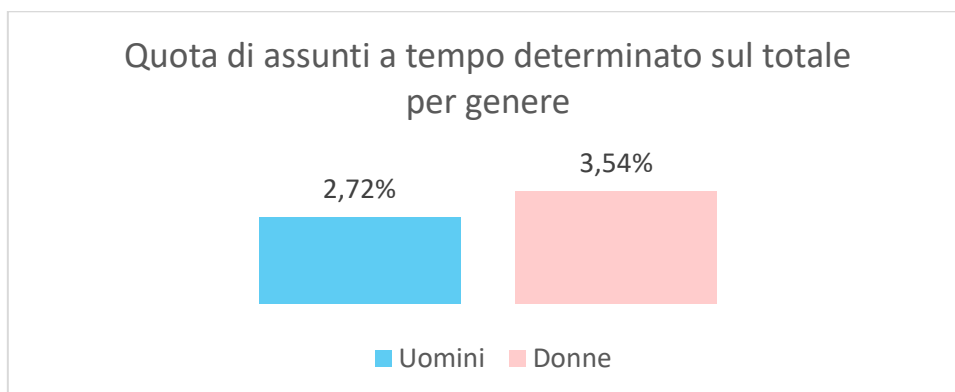


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2023 e del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno 2021.

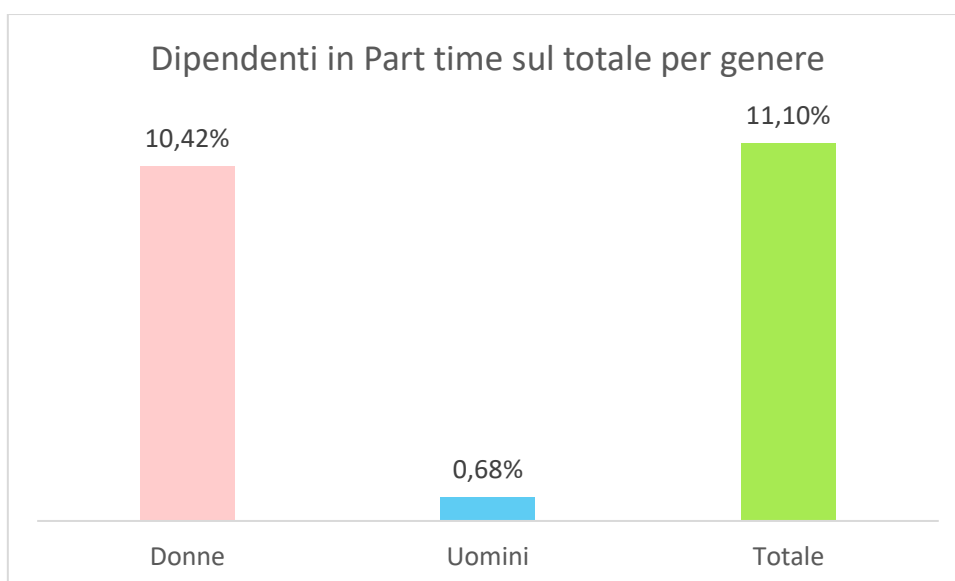
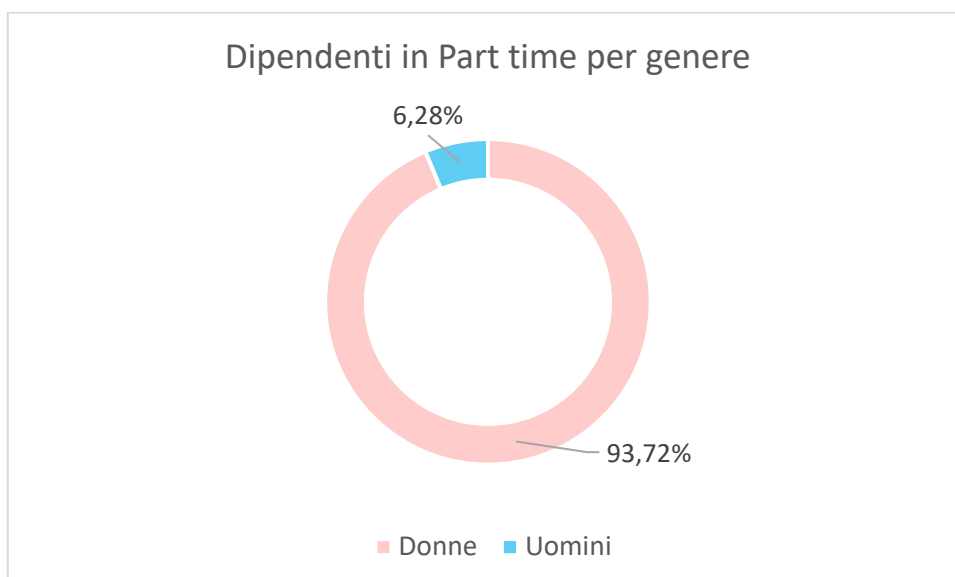


Nota: nei grafici che presentano un confronto temporale è stato effettuato un accorpamento delle fasce di età 30-39 anni e 40-49 anni nella rilevazione del 2023 e del 2022 per permettere una coerente comparazione dei dati con l'anno 2021.

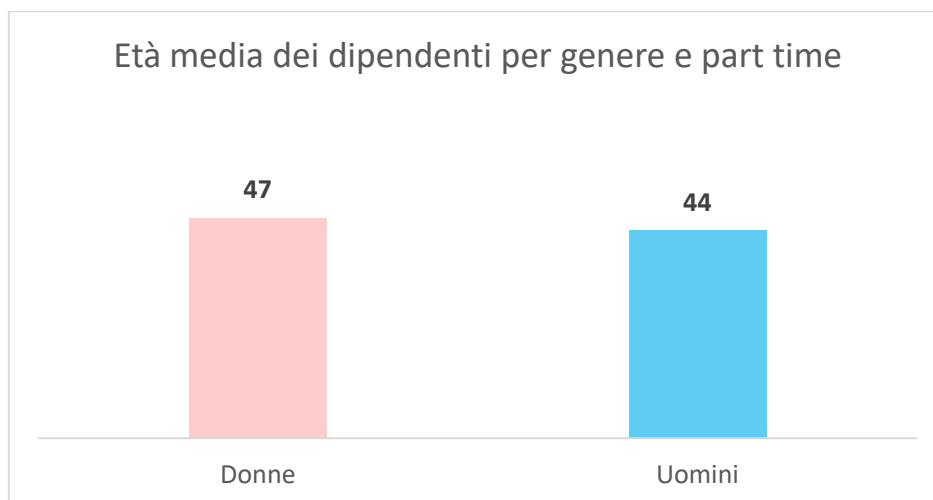
1.4 Numero di dipendenti per genere e tipologia contrattuale



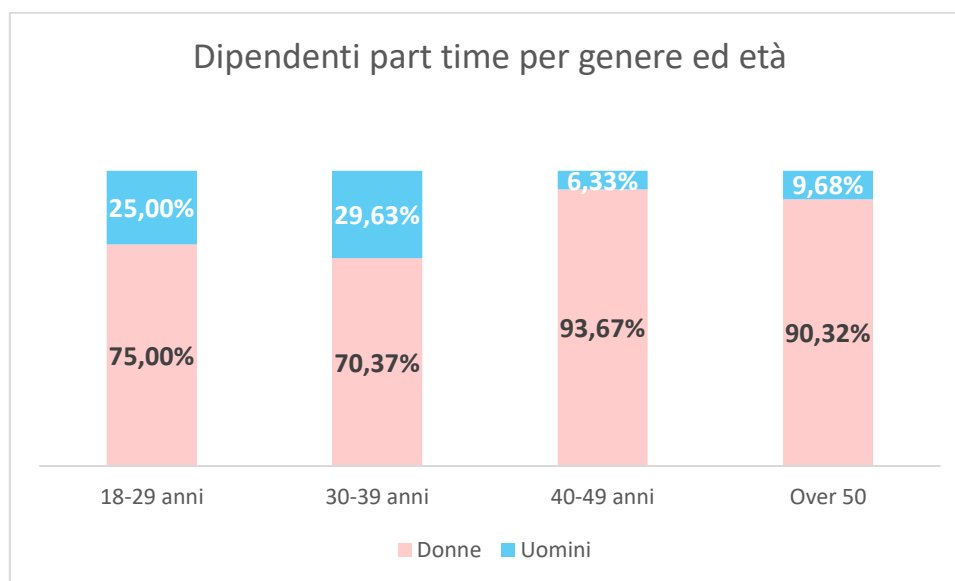
1.5 Numero di dipendenti per genere e part time

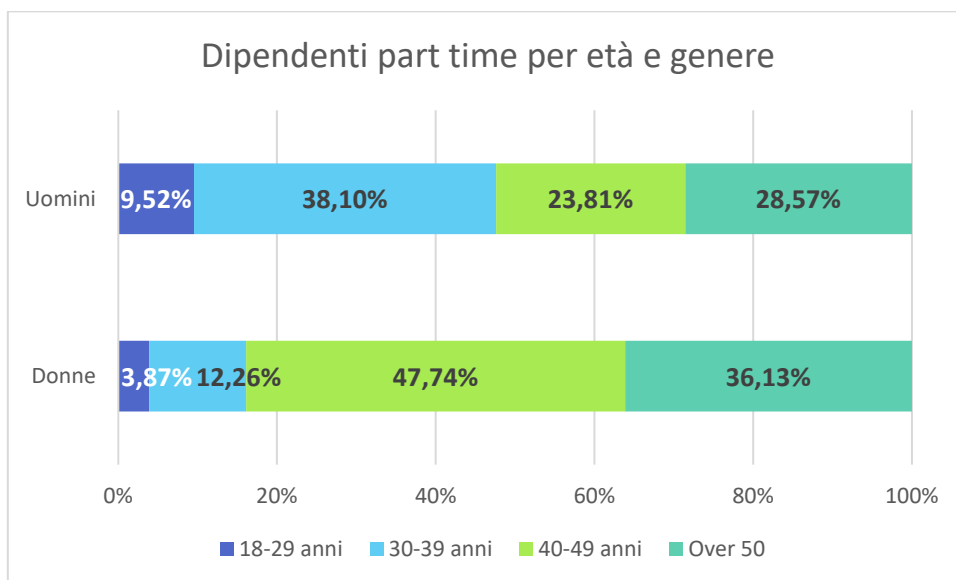


1.6 Età media di dipendenti per genere e part time

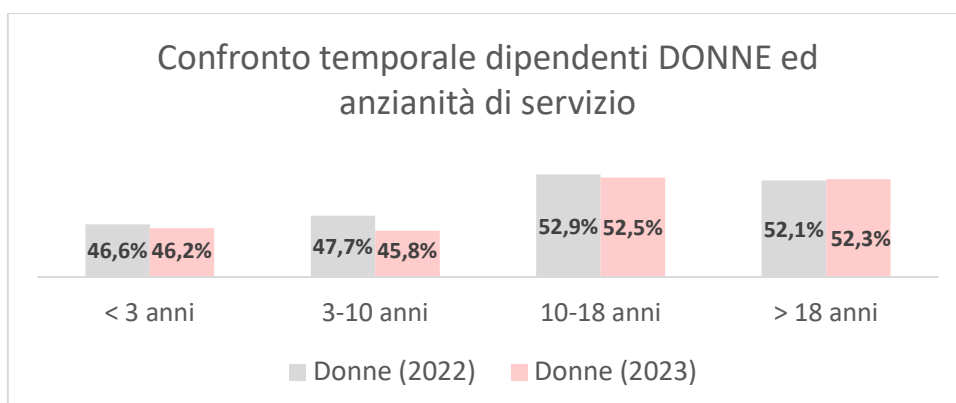
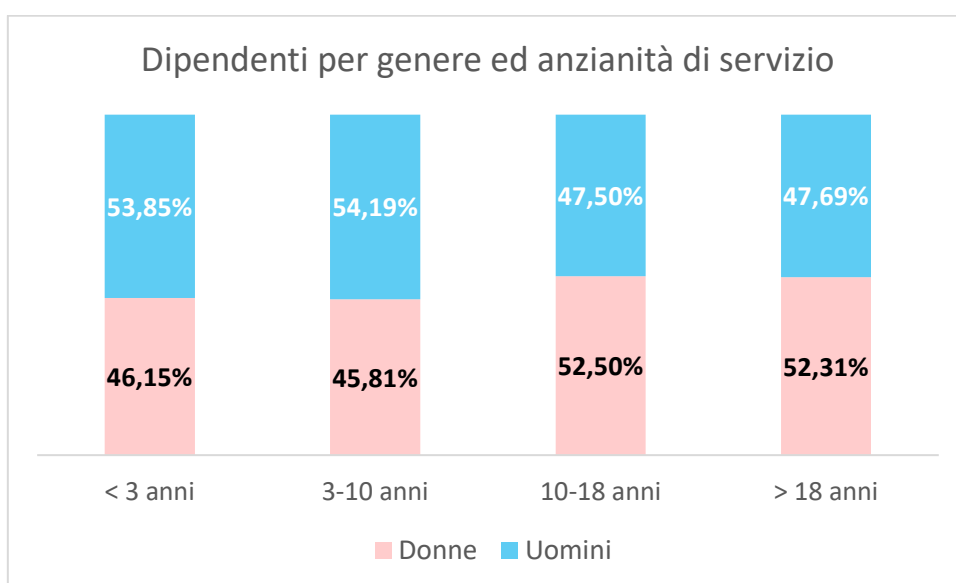


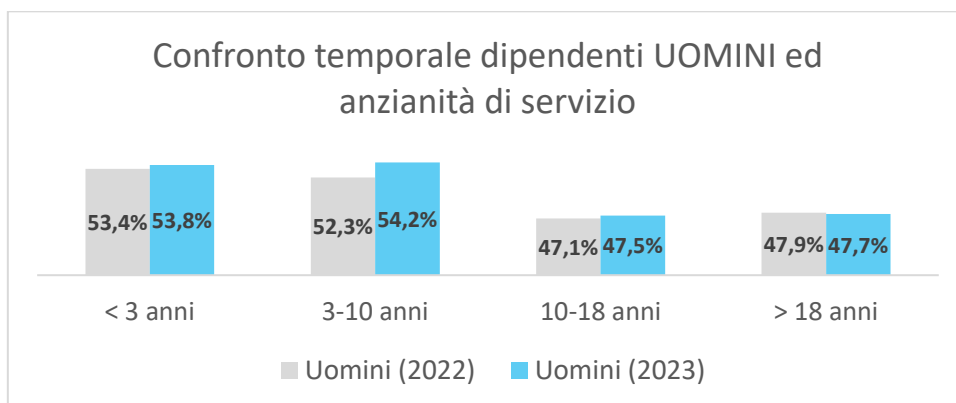
1.7 Numero di dipendenti part time per genere e età



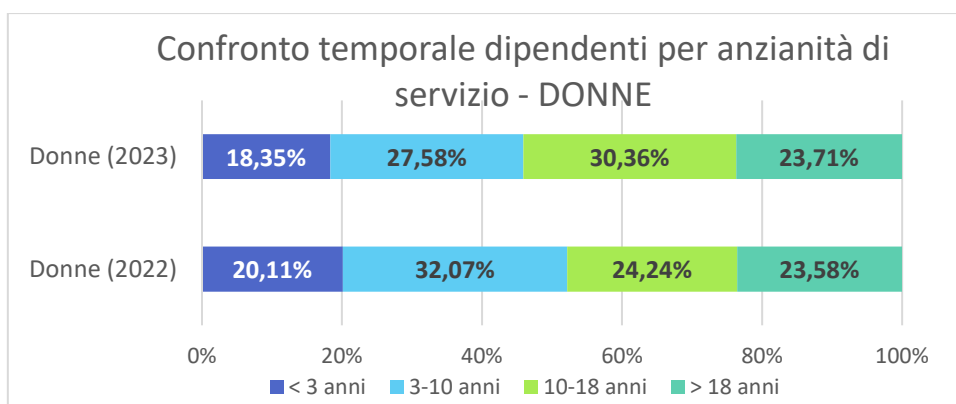
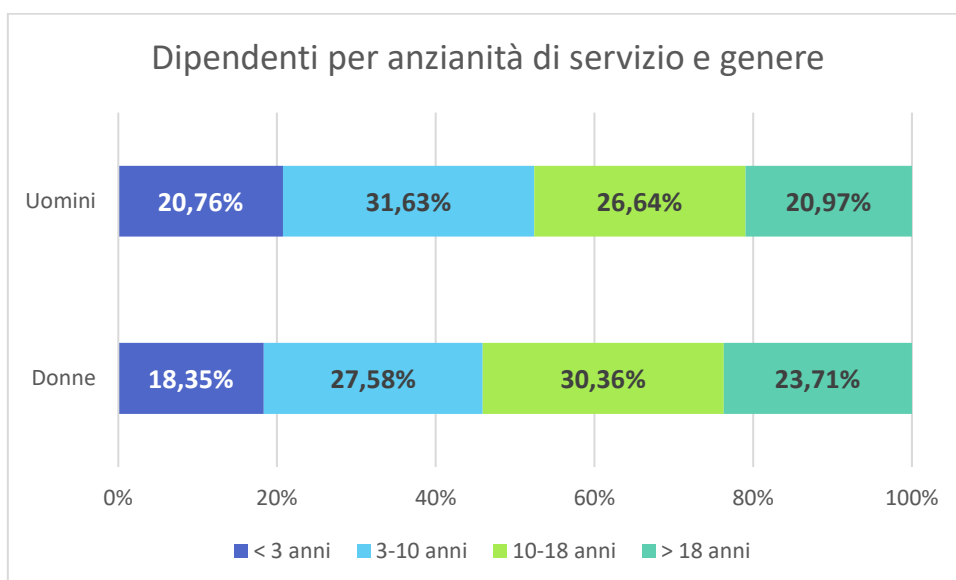


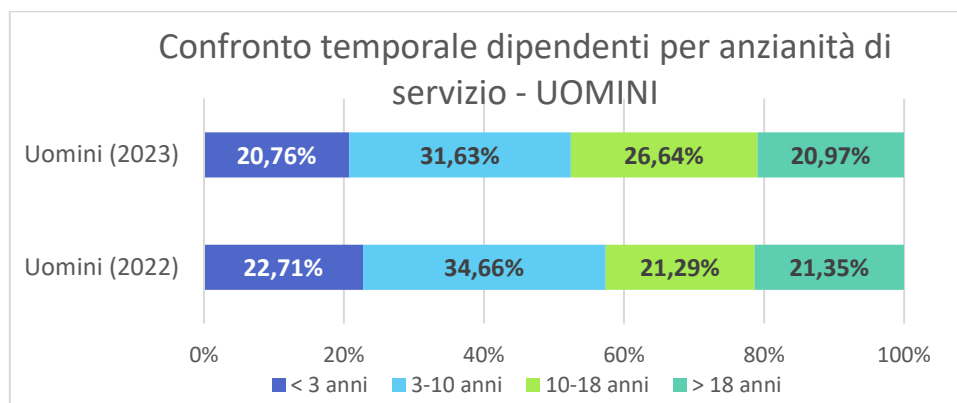
1.8 Numero di dipendenti per genere ed anzianità di servizio





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.

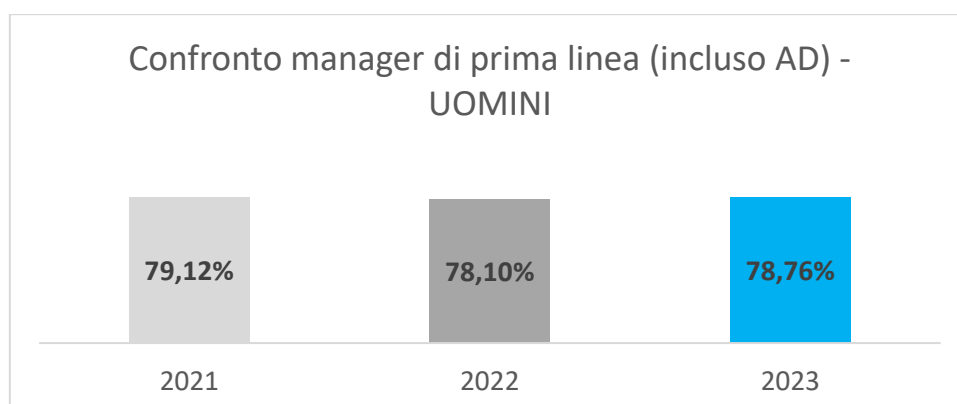
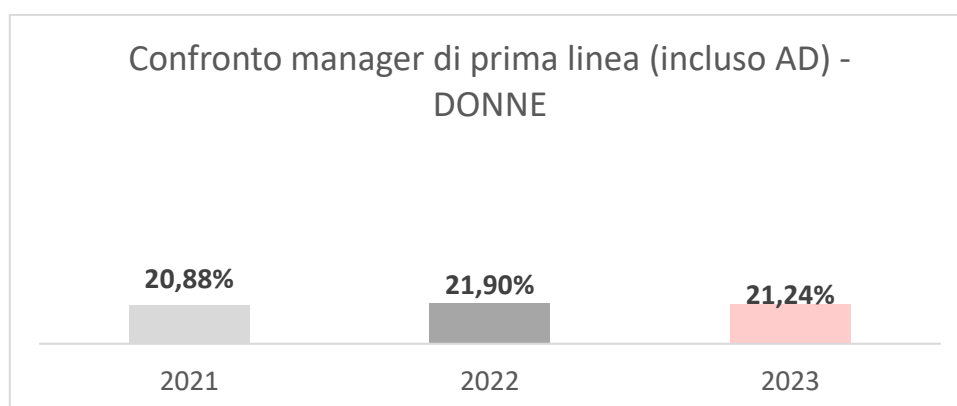
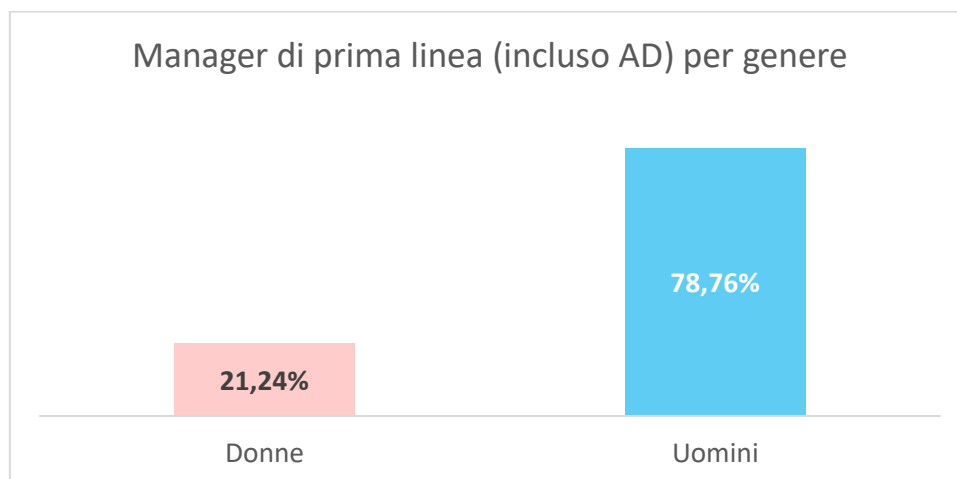




Nota: i grafici presentano un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

2. Composizione del Top Management

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



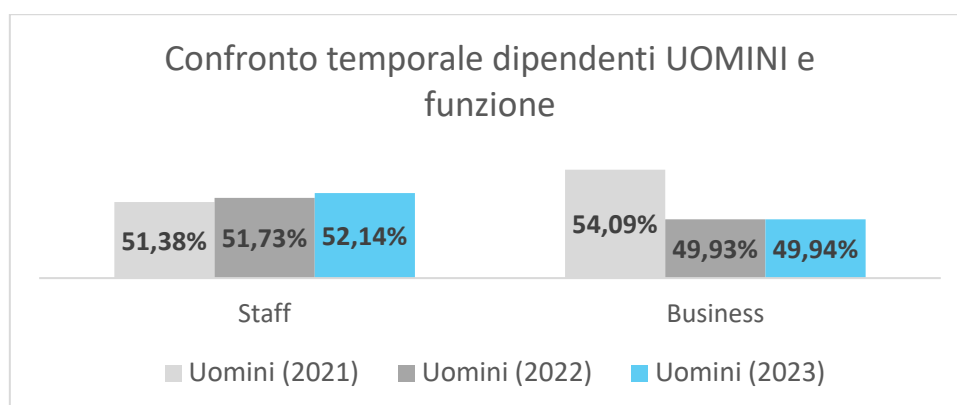
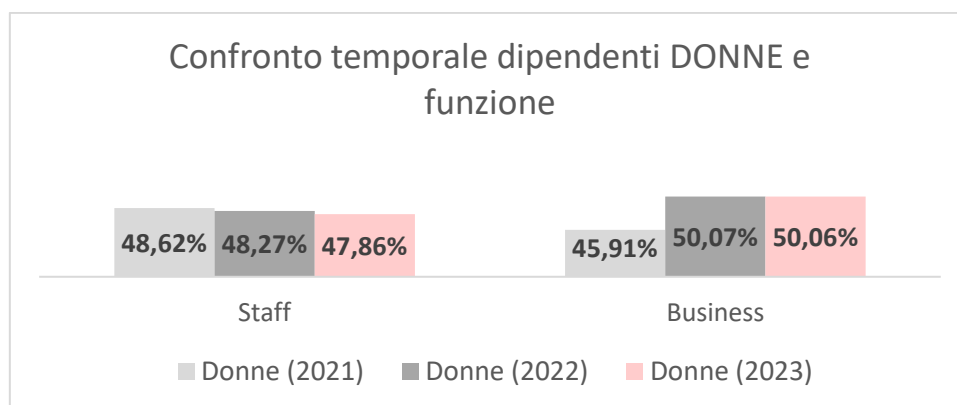
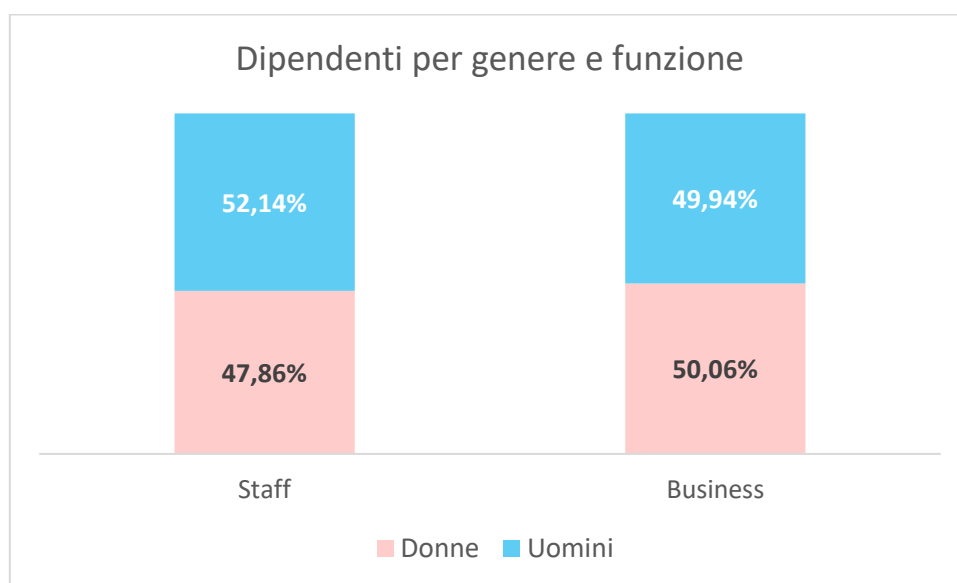
3. Composizione Staff e Business

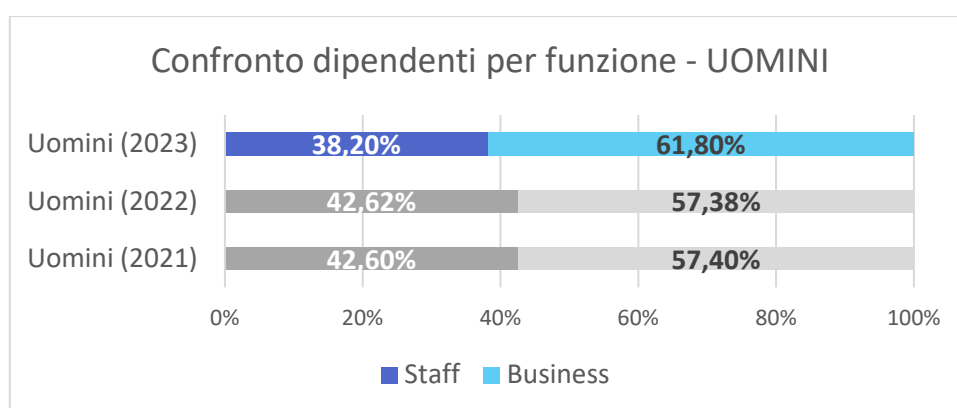
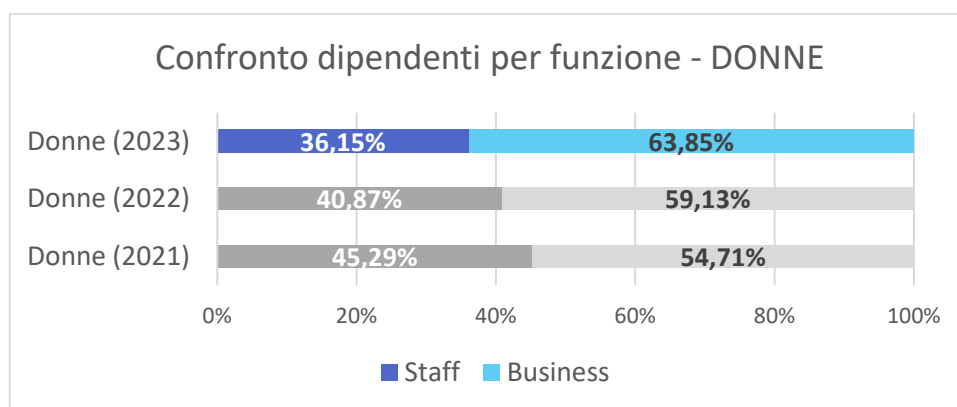
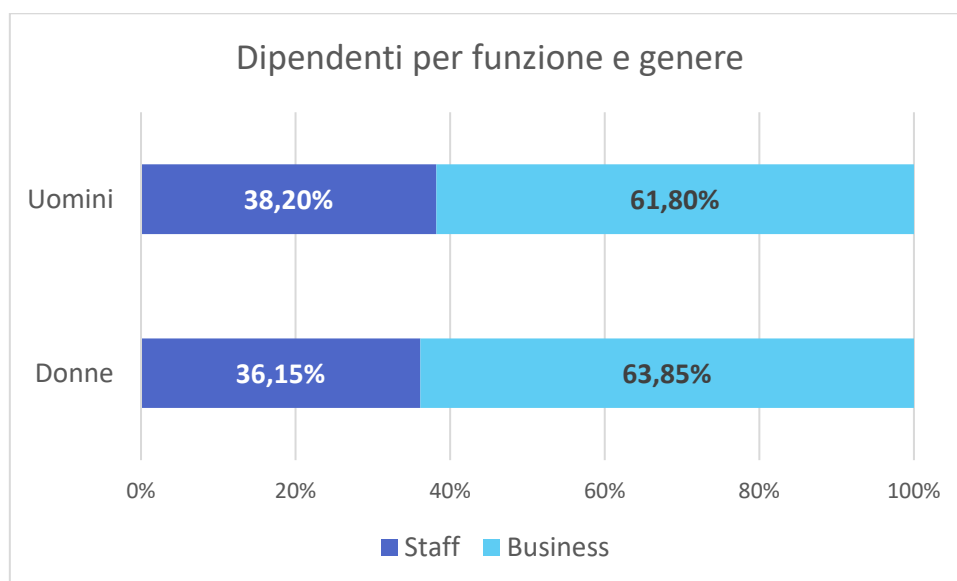
Ai fini della presente sezione di intende:

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

Staff: ogni altra funzione diversa dalle precedenti.

3.1 Numero di dipendenti in funzioni di staff e business





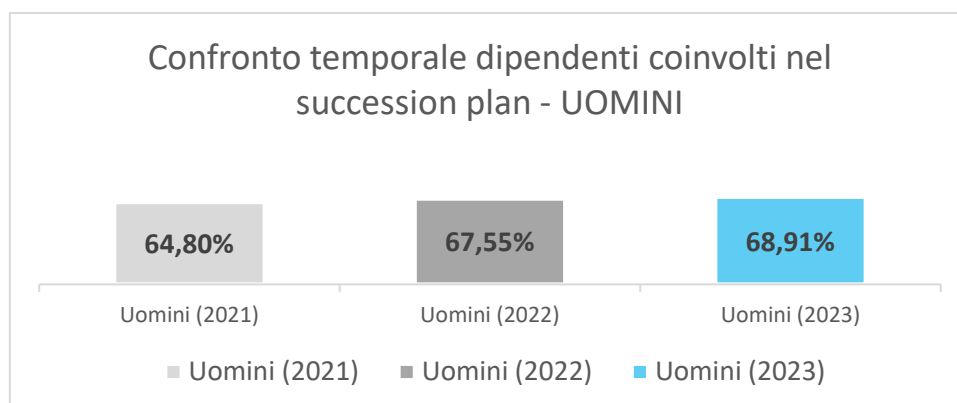
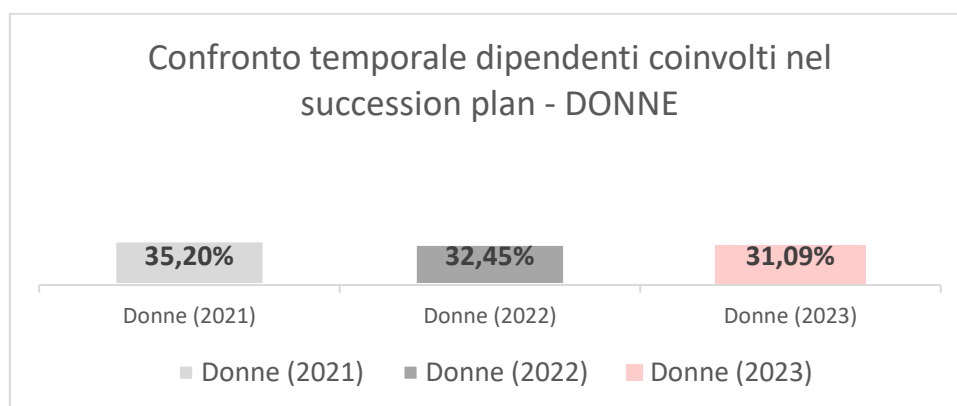
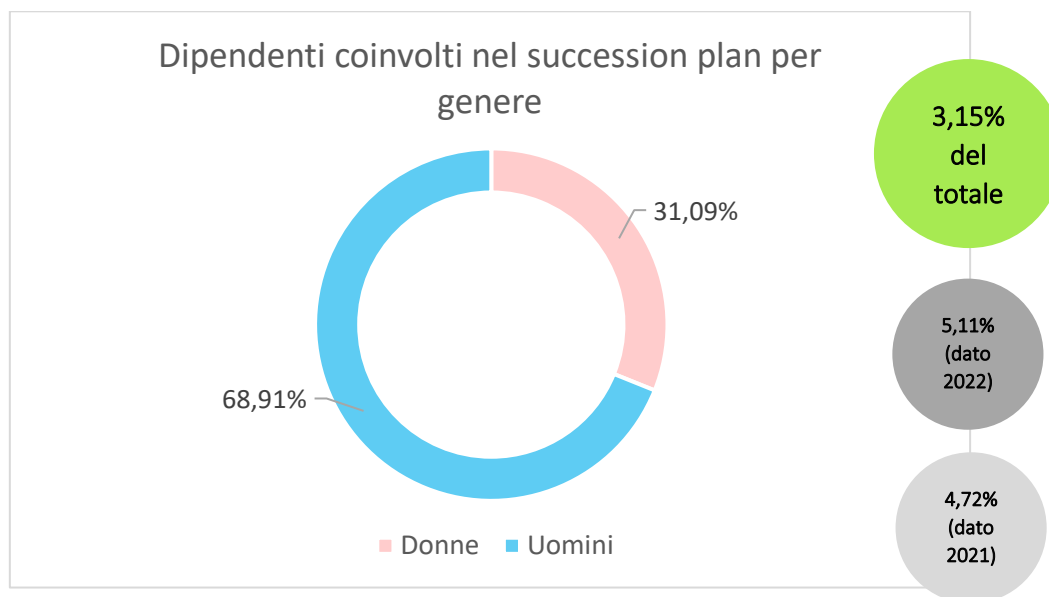
4. Succession Plan

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

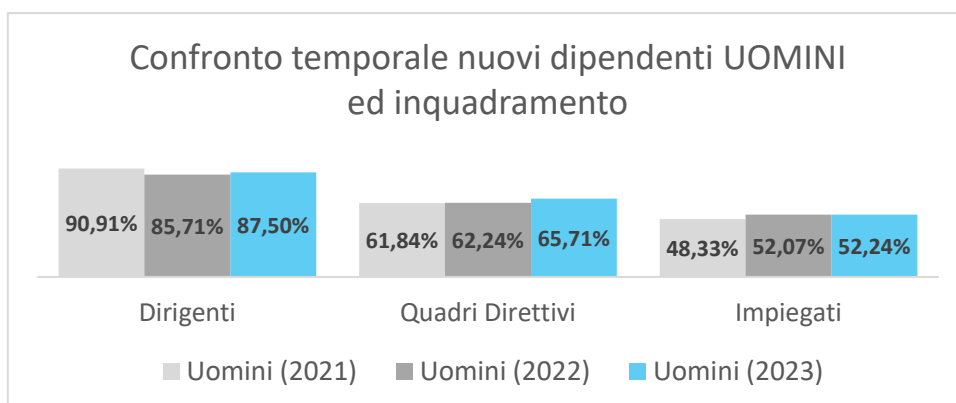
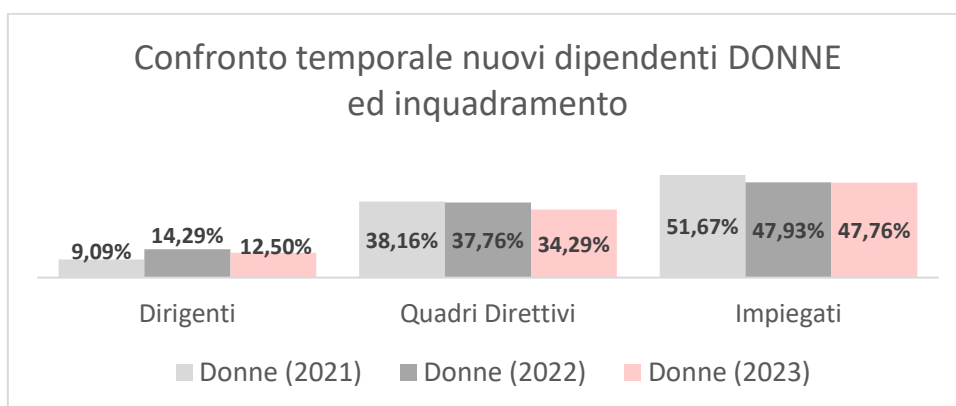
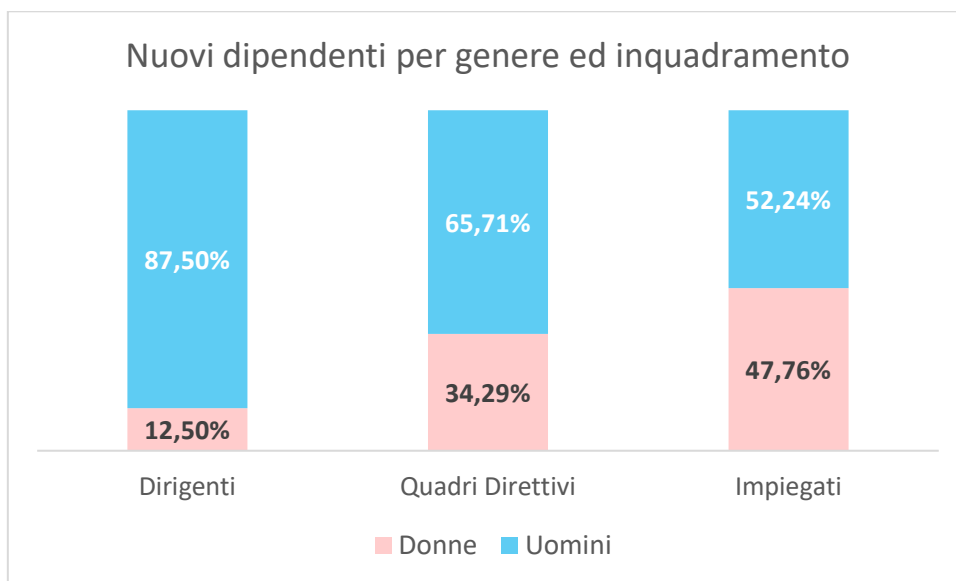


5. Composizione nuovi dipendenti

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

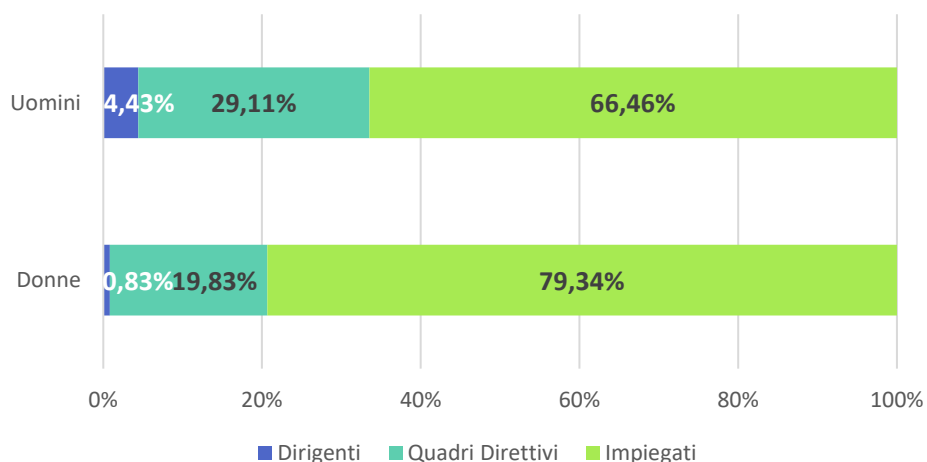
	Donne	Uomini	Totale
Numero	175	211	386
%	45%	55%	100%

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

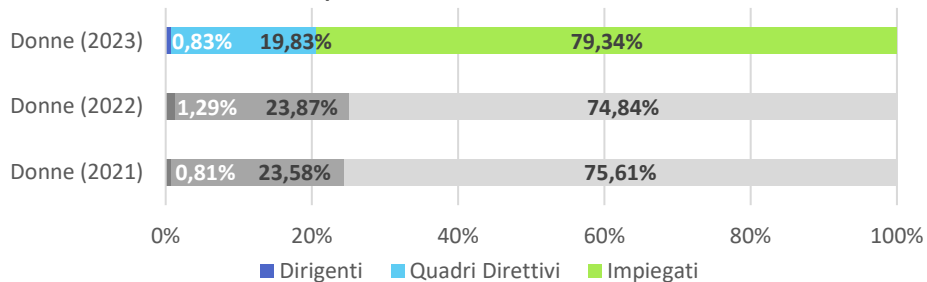




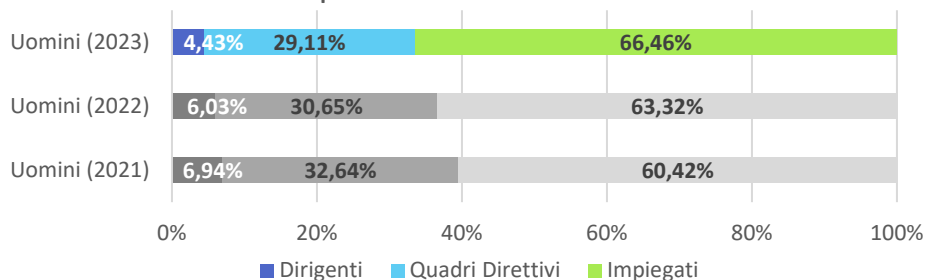
Nuovi dipendenti per inquadramento e genere



Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - DONNE

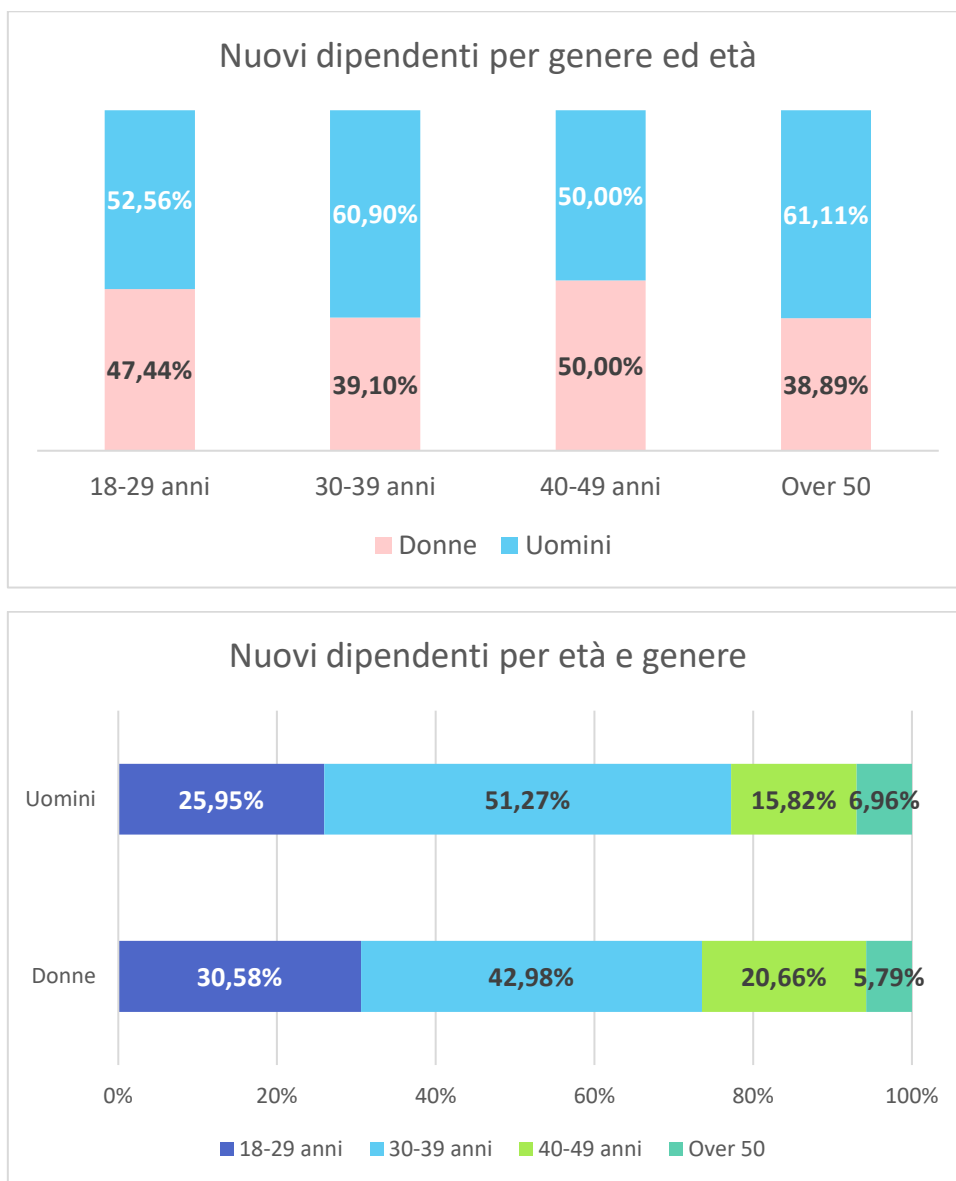


Confronto temporale nuovi dipendenti per inquadramento - UOMINI

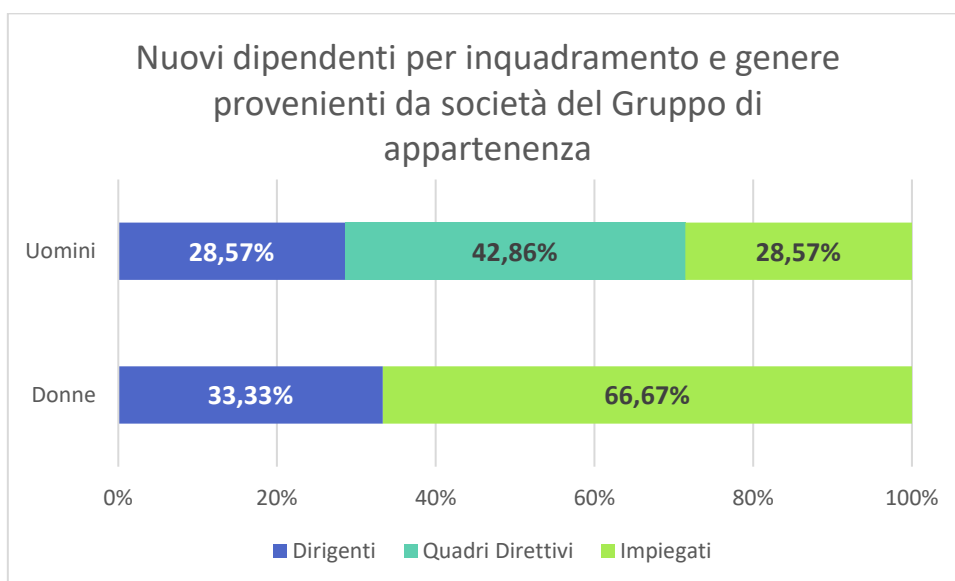
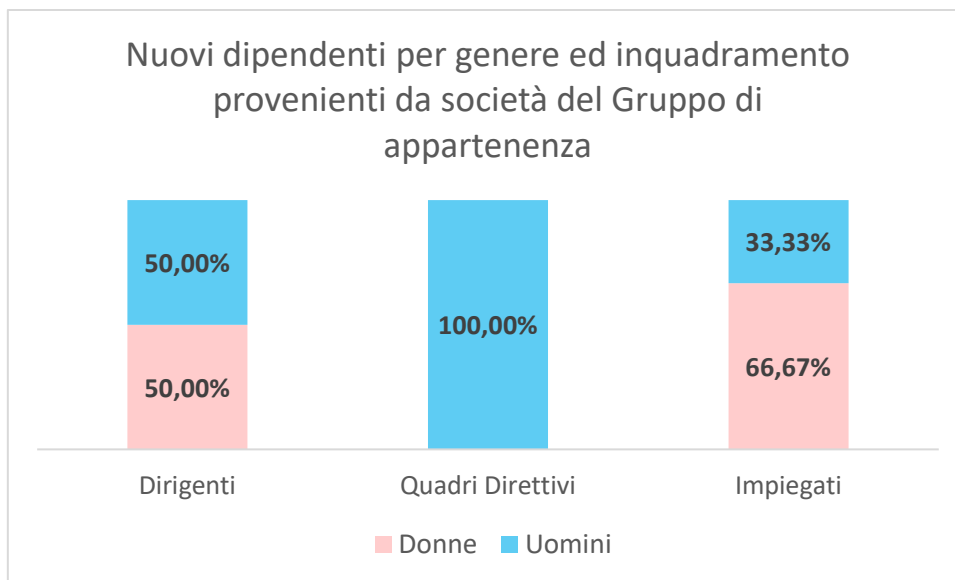




5.3 Numero di dipendenti assunti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età



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

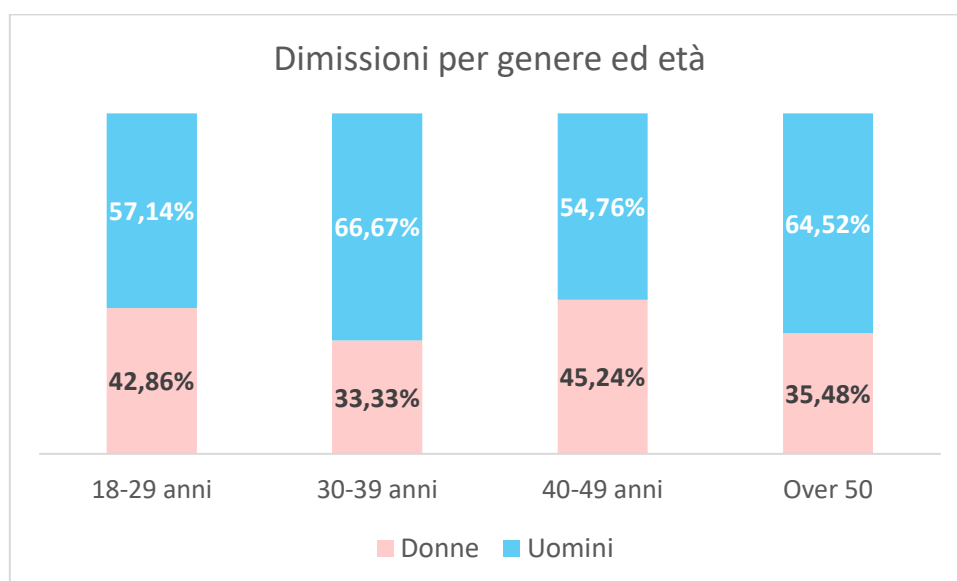


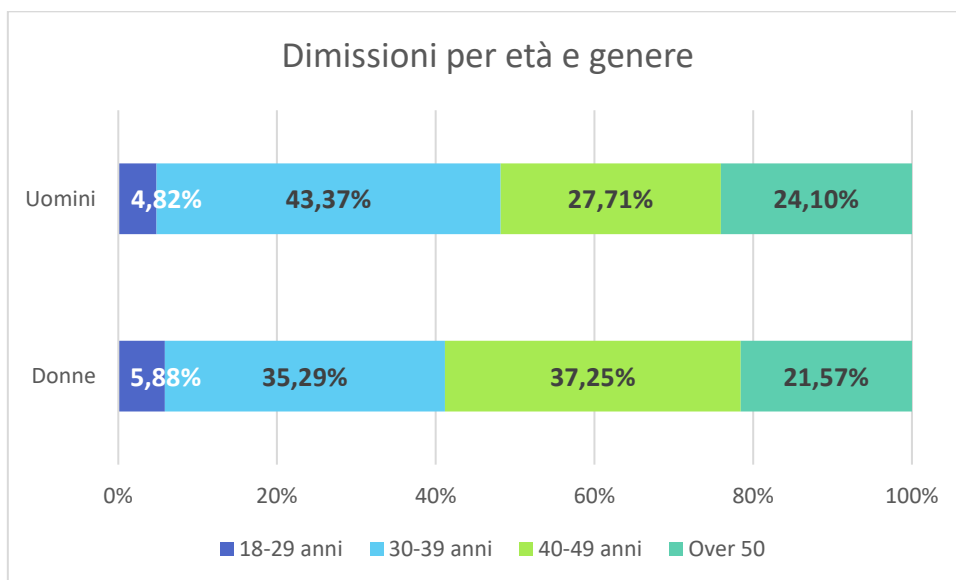
6. Turnover dipendenti per dimissioni volontarie o pensionamento

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

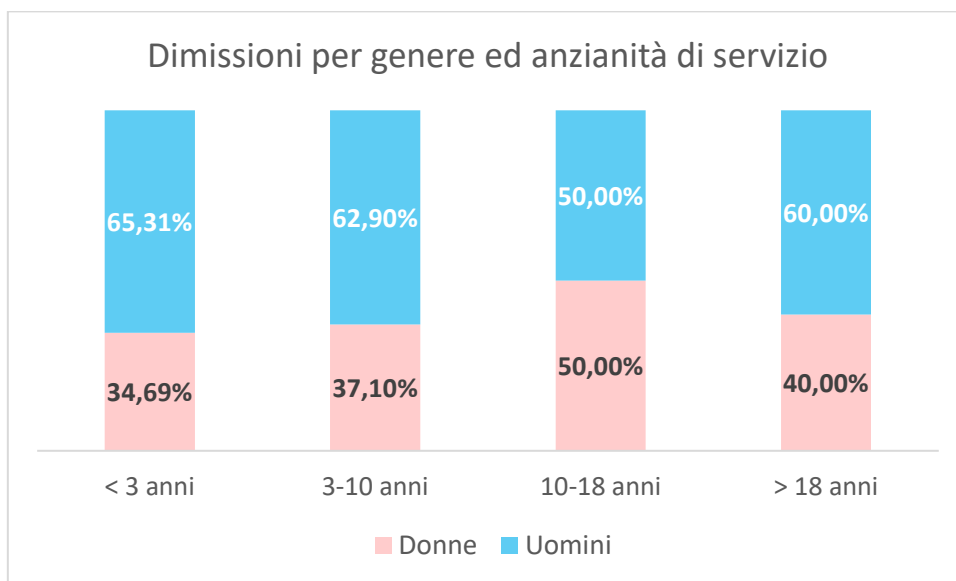
	Donne	Uomini	Totale
Numero	91	127	218
%	42%	58%	100%

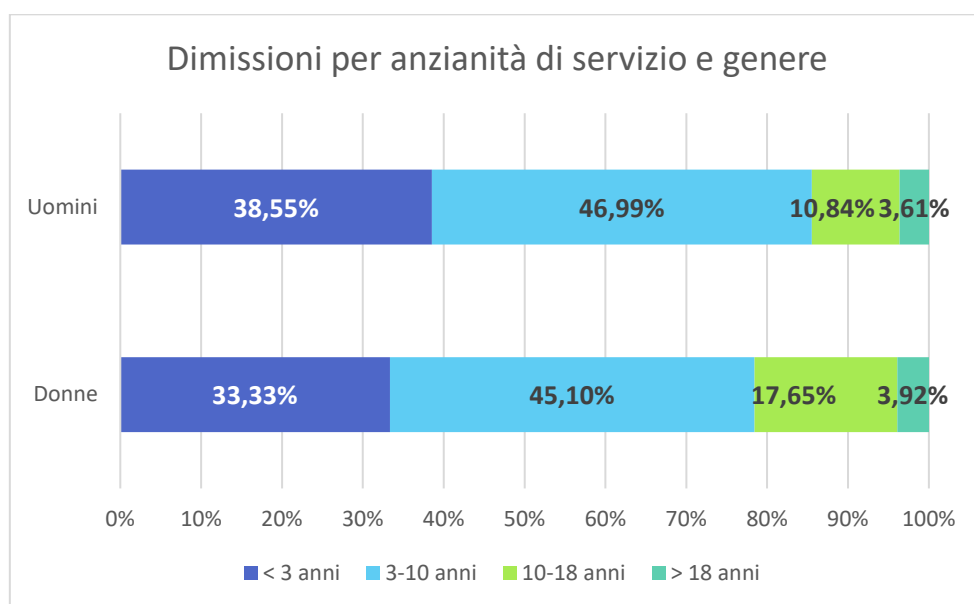
6.2 Numero di dimissioni volontarie durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e fasce di età





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

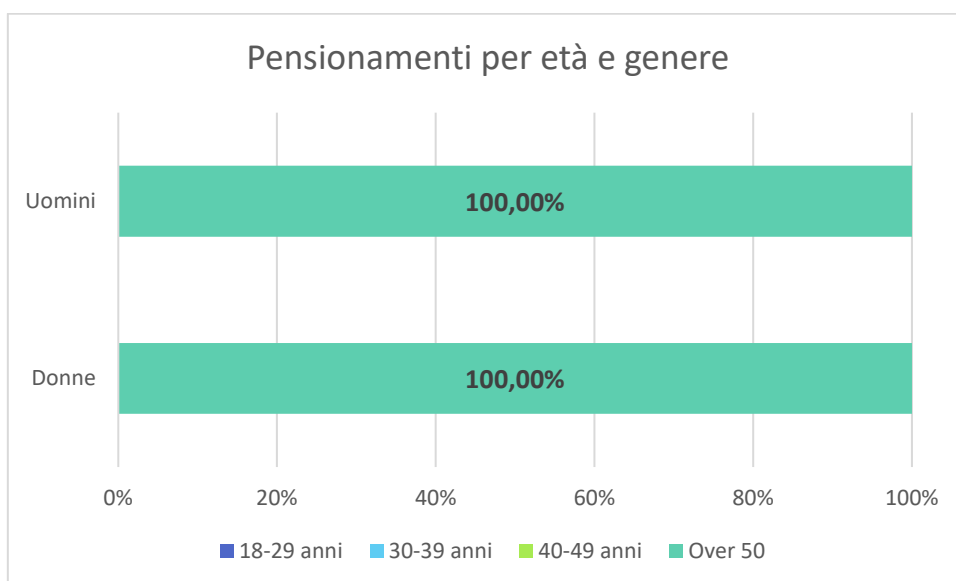
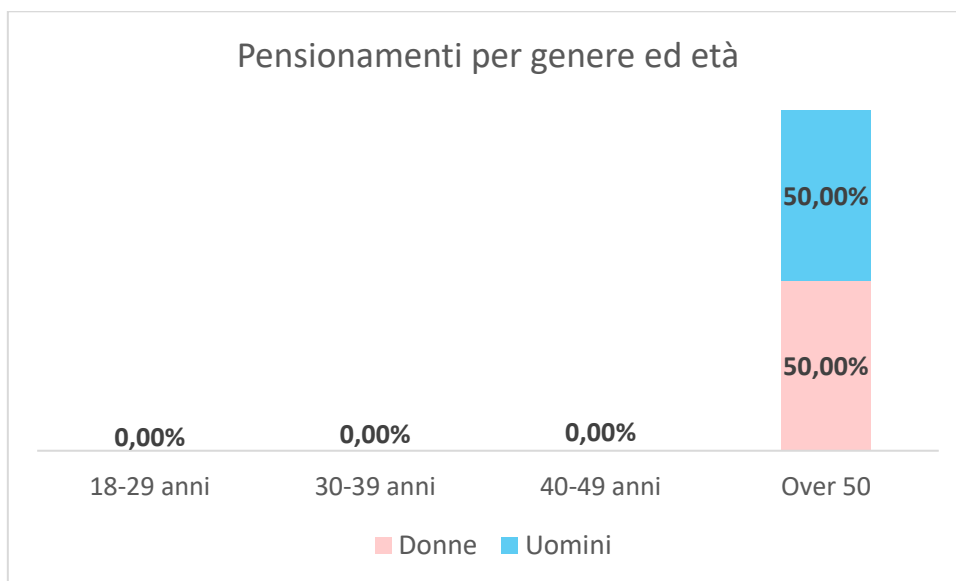




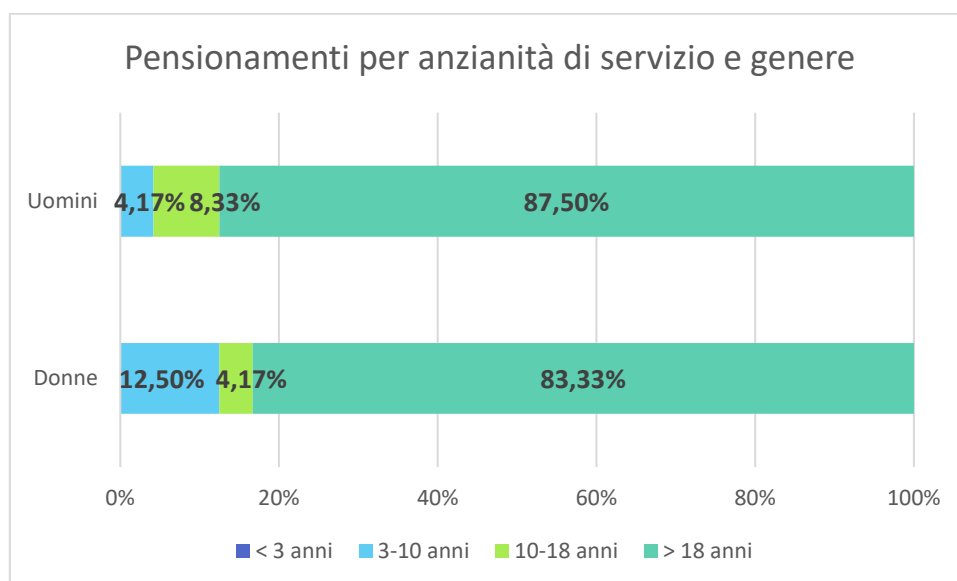
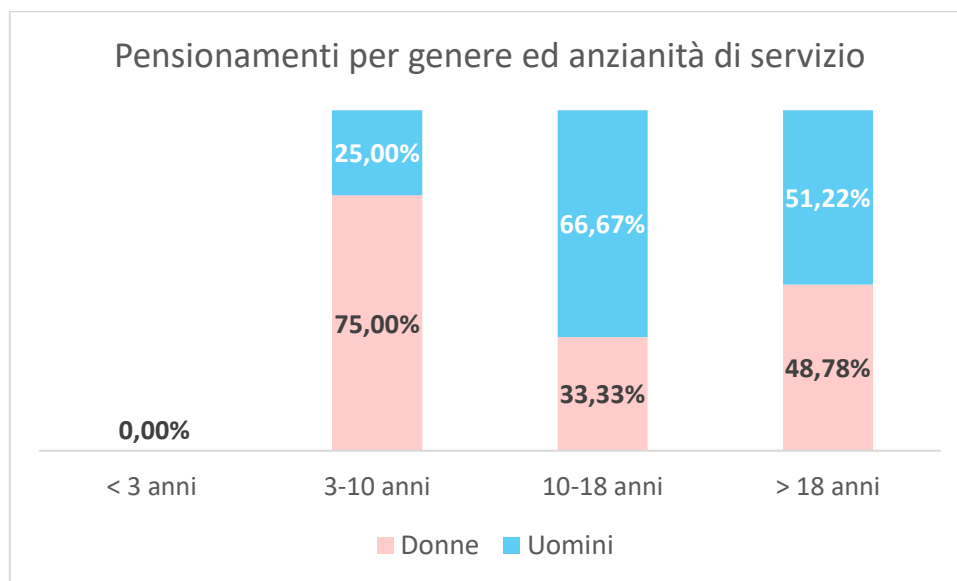
6.4 Numero totale di pensionamenti durante l'ultimo anno contabile

	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

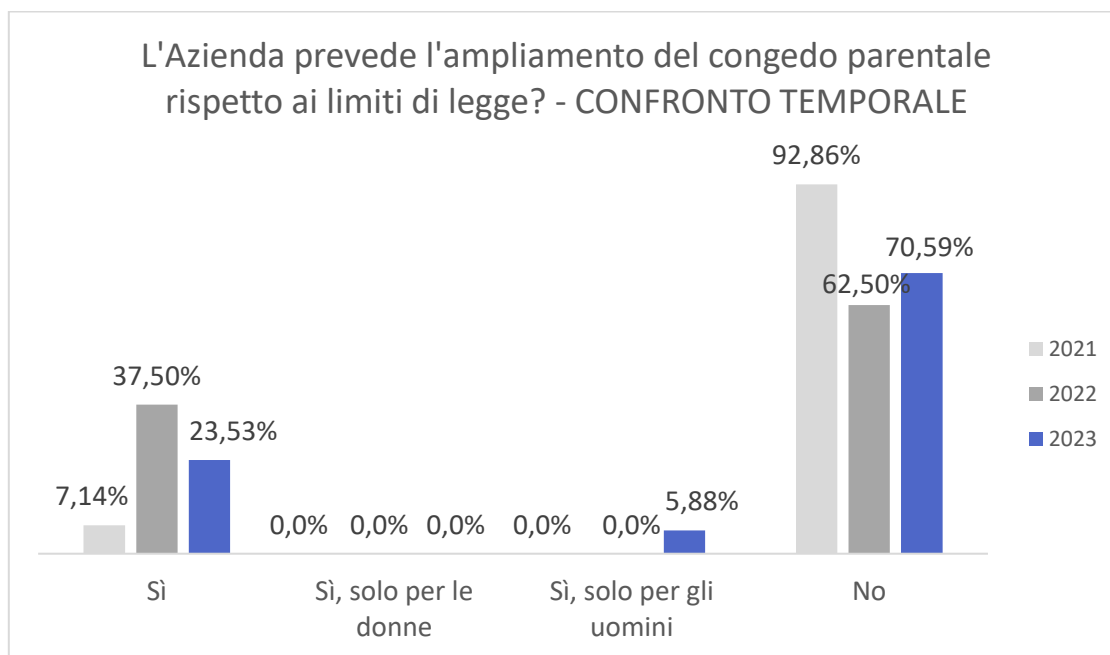


6.6 Numero di pensionamenti durante l'ultimo anno contabile suddivisi per genere e anzianità di servizio



7. Congedo parentale

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



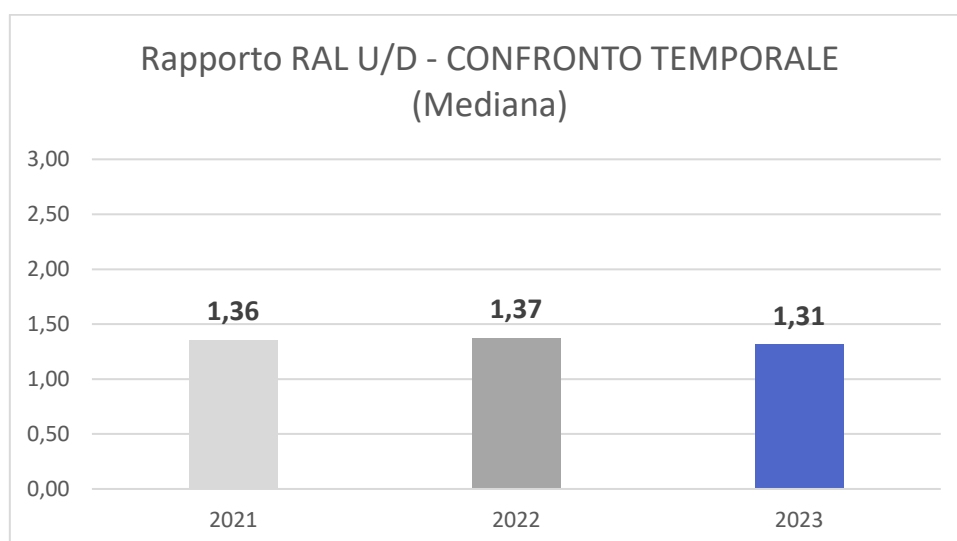
8. Retribuzione

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

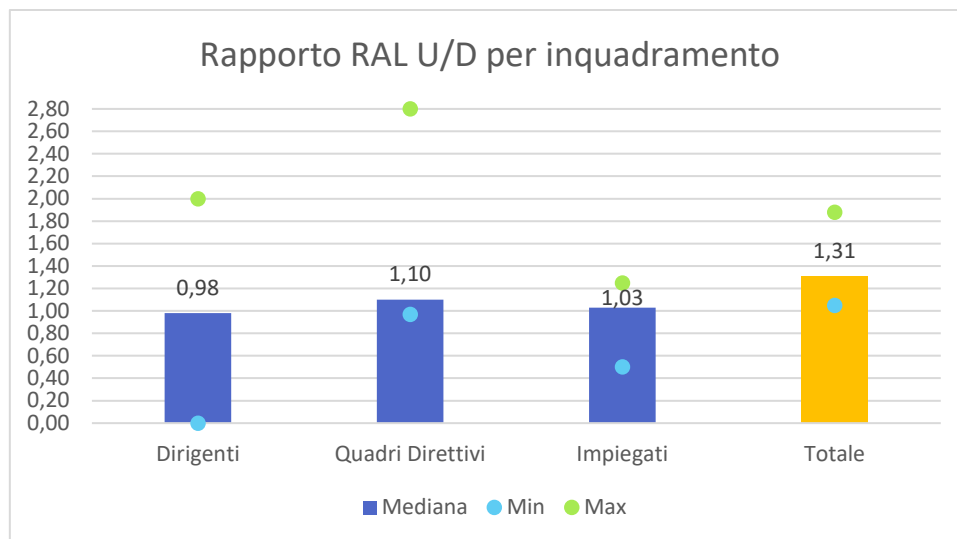
	Donne	Uomini	Totale
Numero	430	382	812
%	53%	47%	100%

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

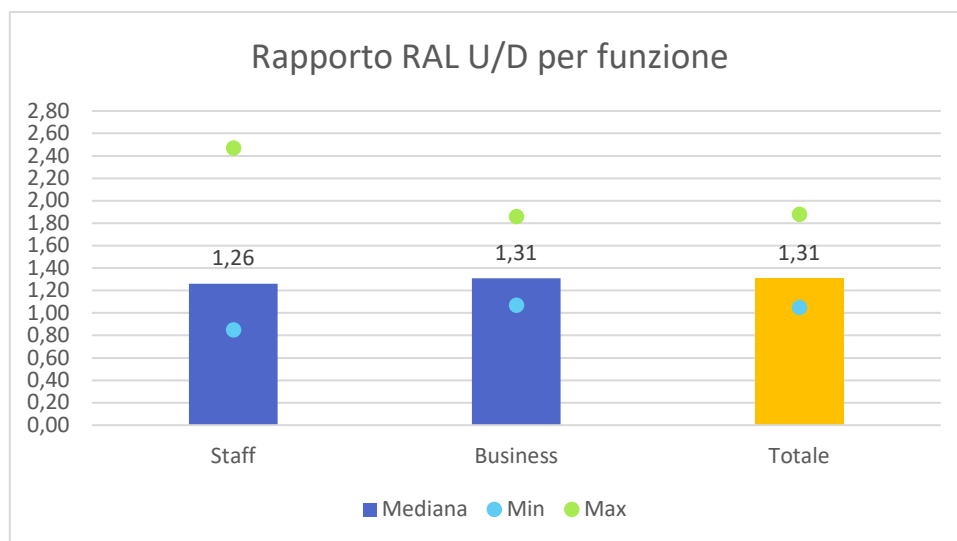
8.2 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



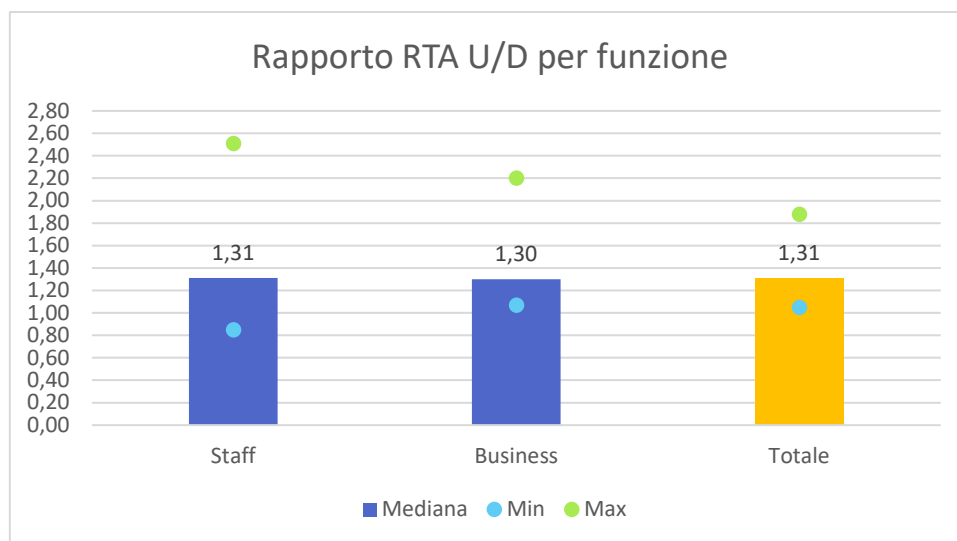
8.3 Indica il rapporto fra il valore medio della RAL (Retribuzione Annua Lorda) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile



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



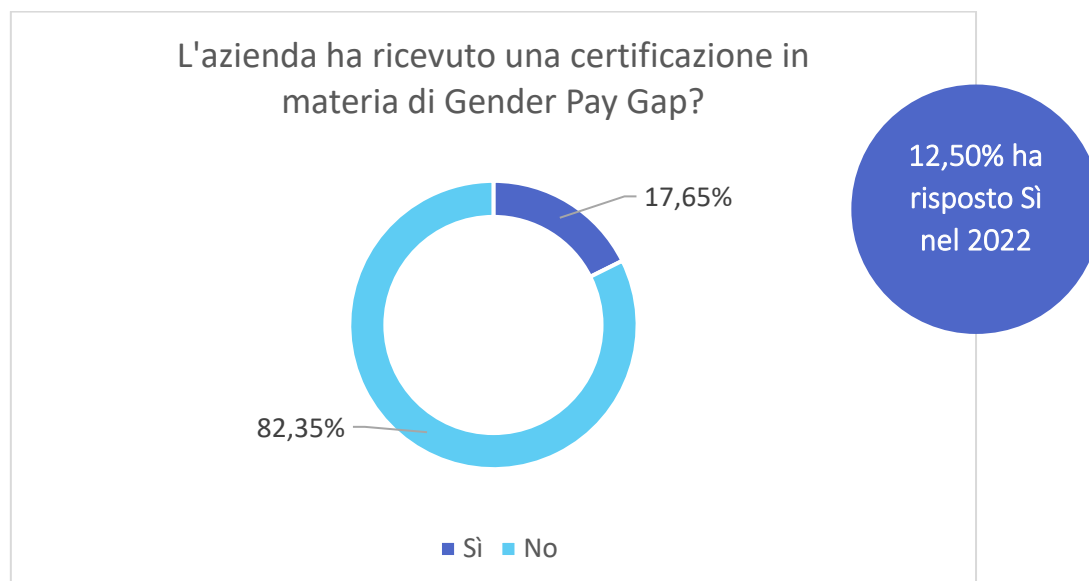
8.5 Indica il rapporto fra il valore medio della RTA (RAL + Patti di stabilità + Bonus pagati) degli uomini e il valore medio della RAL delle donne, durante l'ultimo anno contabile

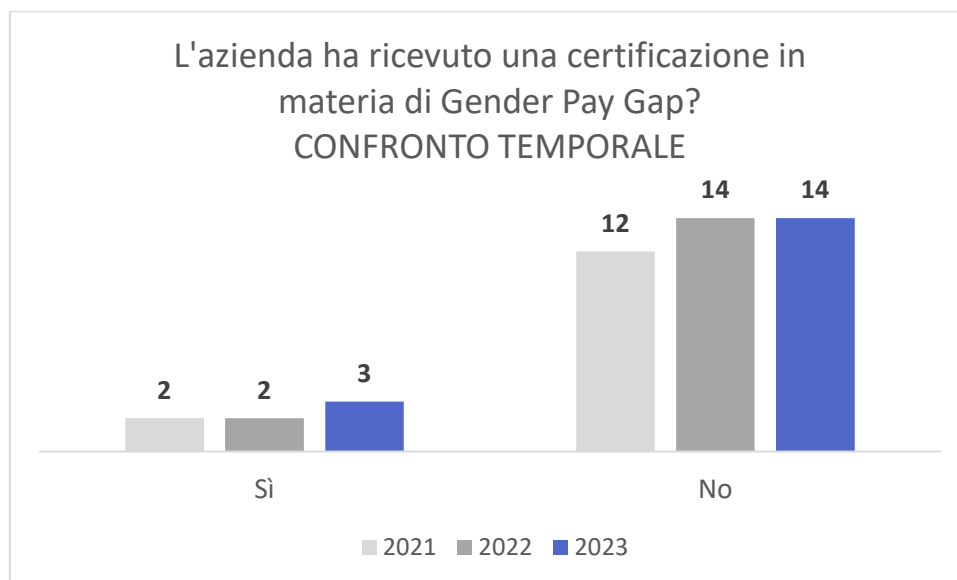


8.6 Indica il numero delle donne e uomini che hanno ricevuto il bonus variabile durante l'ultimo esercizio contabile

	Donne	Uomini	Totale
Staff	535	573	1.108
Business	842	822	1.664

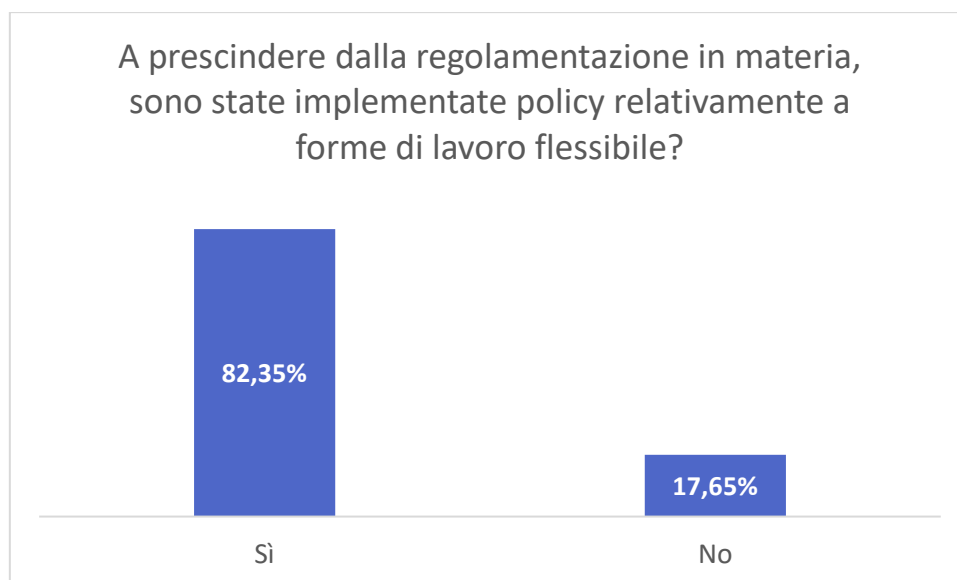
8.7 L'azienda ha ricevuto una certificazione in materia di Gender Pay Gap?





9. Forme di lavoro flessibile

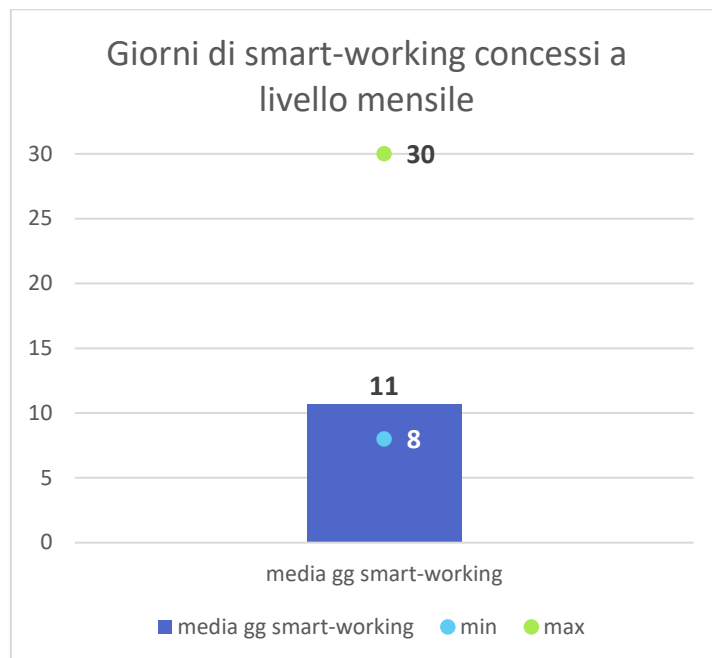
9.1 A prescindere dalla regolamentazione in materia, sono state implementate policy relativamente a forme di lavoro flessibile?



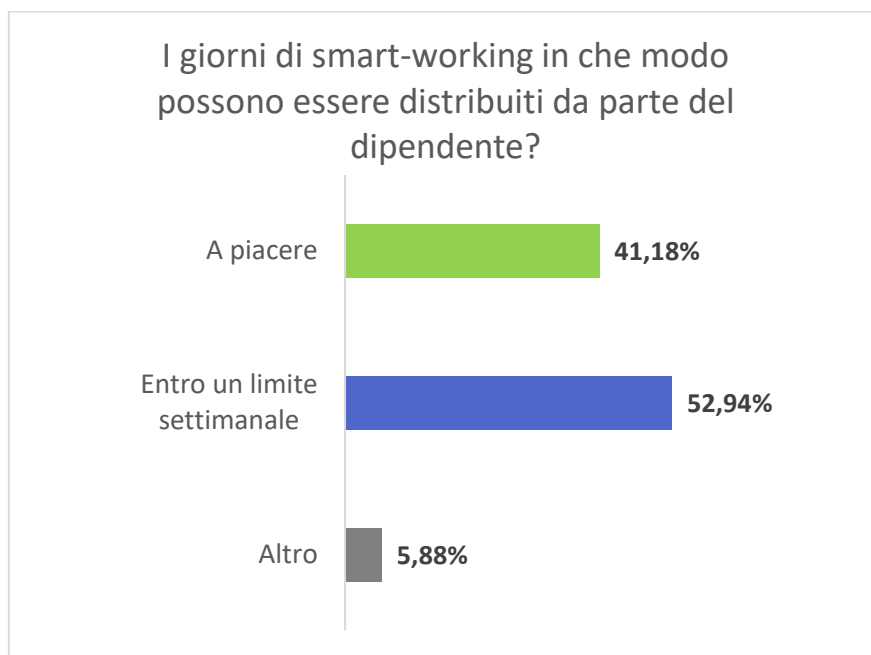
9.2 Se Sì, quali policy per il lavoro flessibile sono state implementate?

- 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)

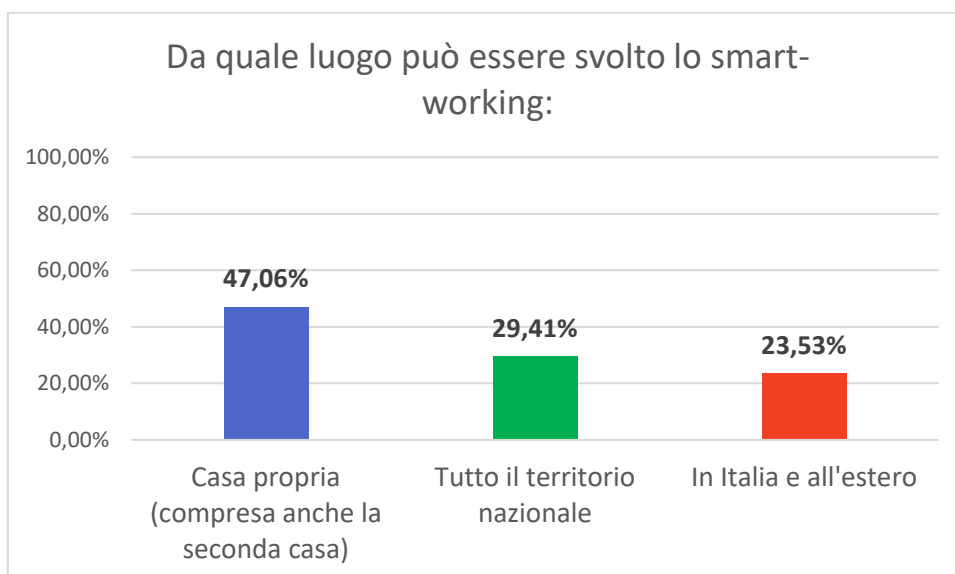


Nota: chi ha risposto con opzione "Altro" ha indicato come motivazione "Conformemente alle esigenze e attività personali e a quelle del team"

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

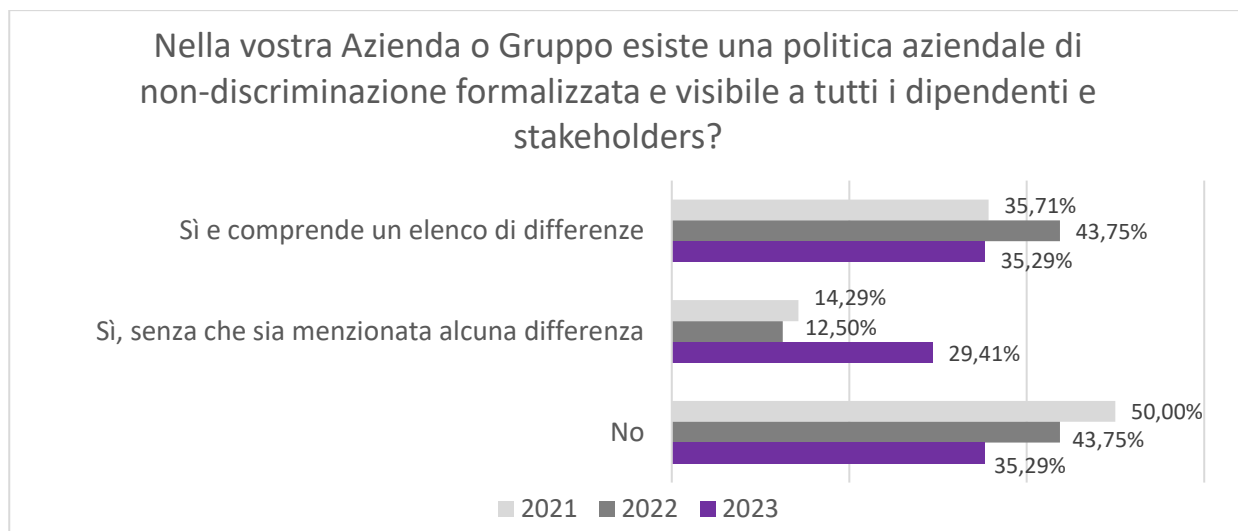


9.6 Da quale luogo può essere svolto lo smart-working? (possibilità di risposta multipla)

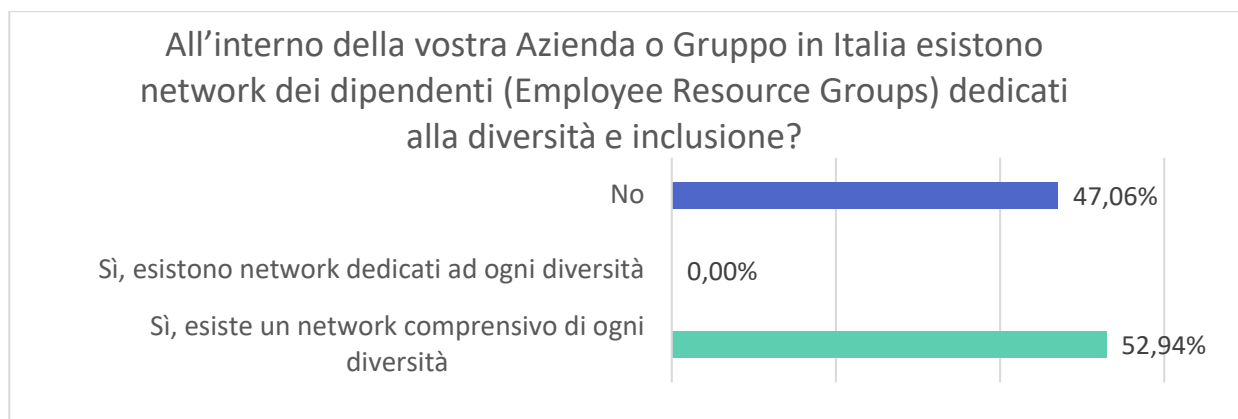


10. Diversità e inclusione

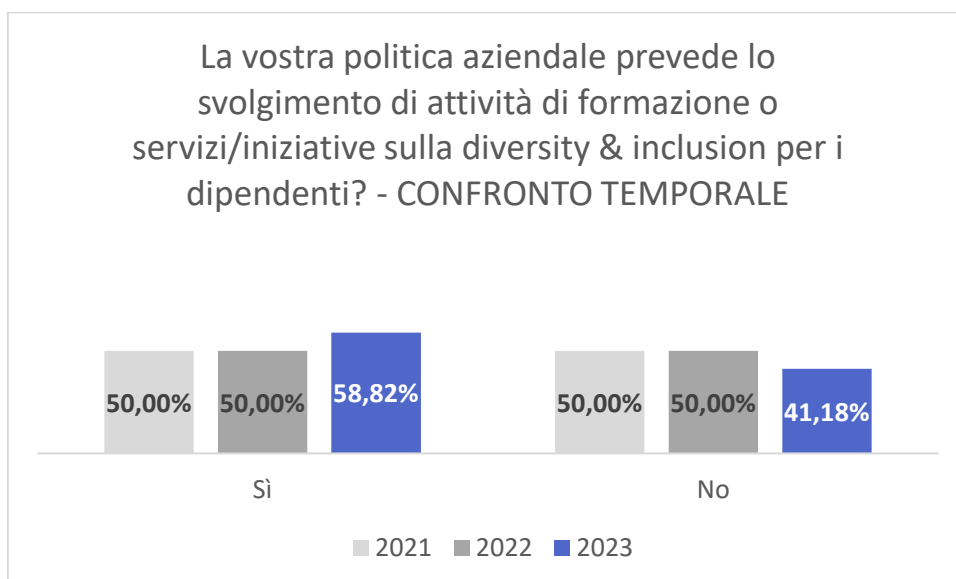
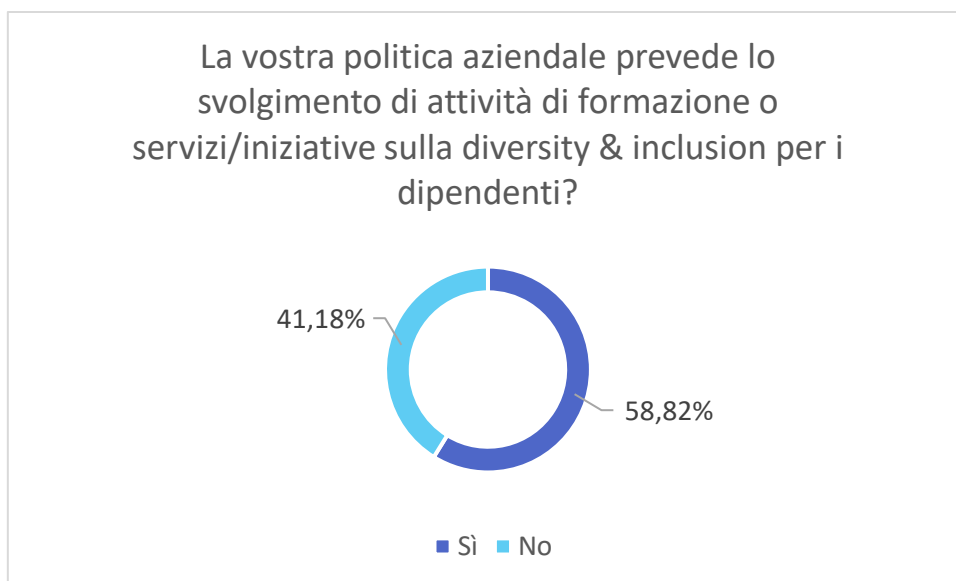
10.1 Nella vostra Azienda o Gruppo esiste una politica aziendale di non-discriminazione formalizzata e visibile a tutti i dipendenti e stakeholders?



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



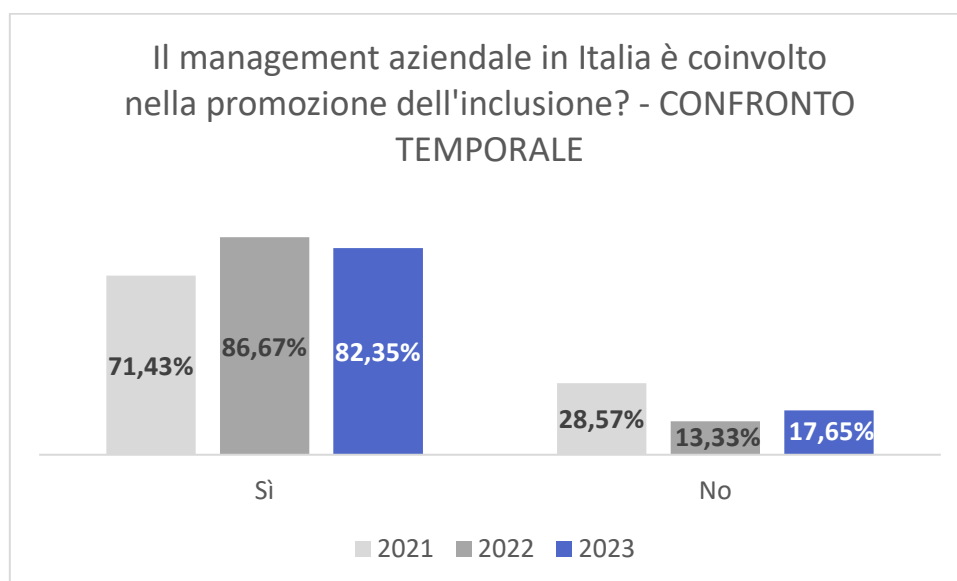
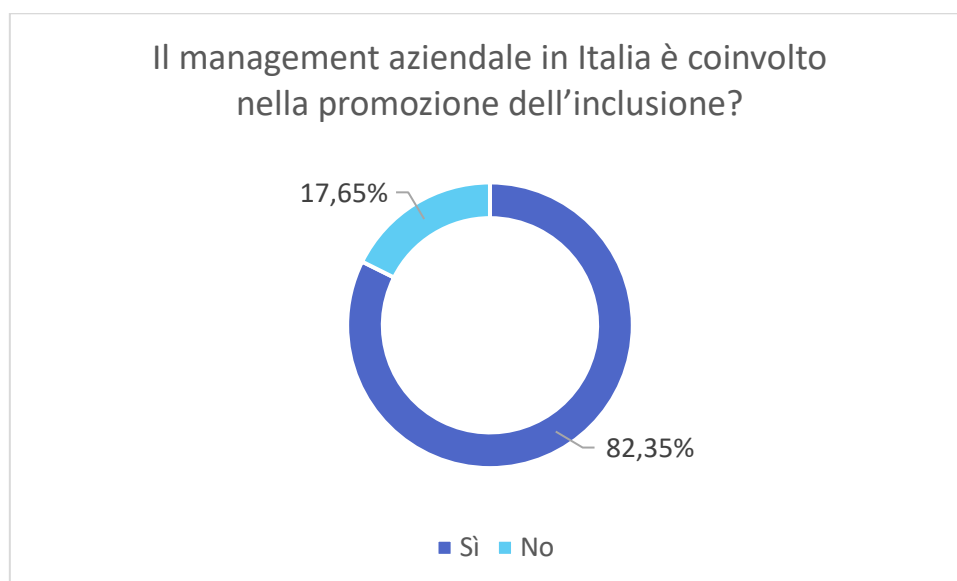
10.3 La vostra politica aziendale prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziative sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti?



11.4 Se sì quali:

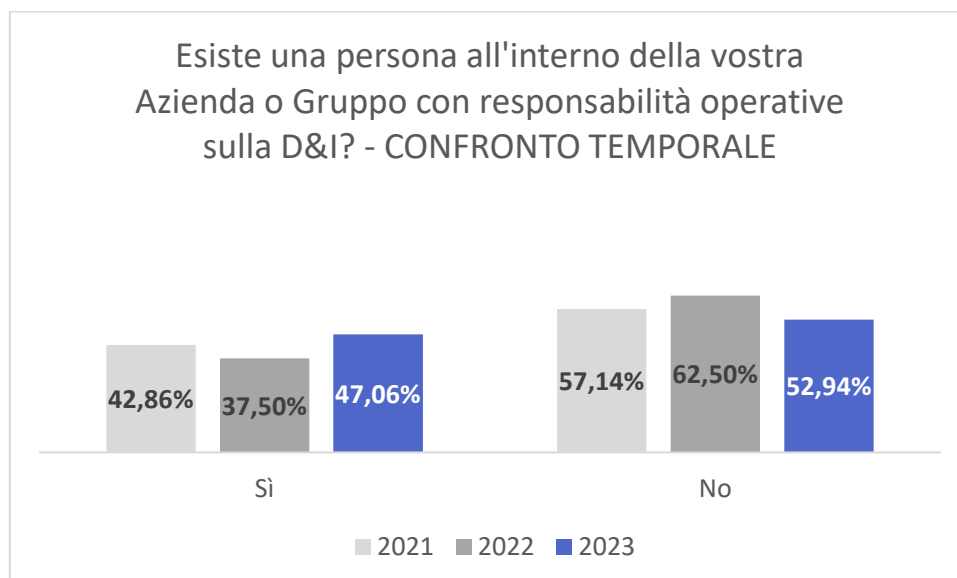
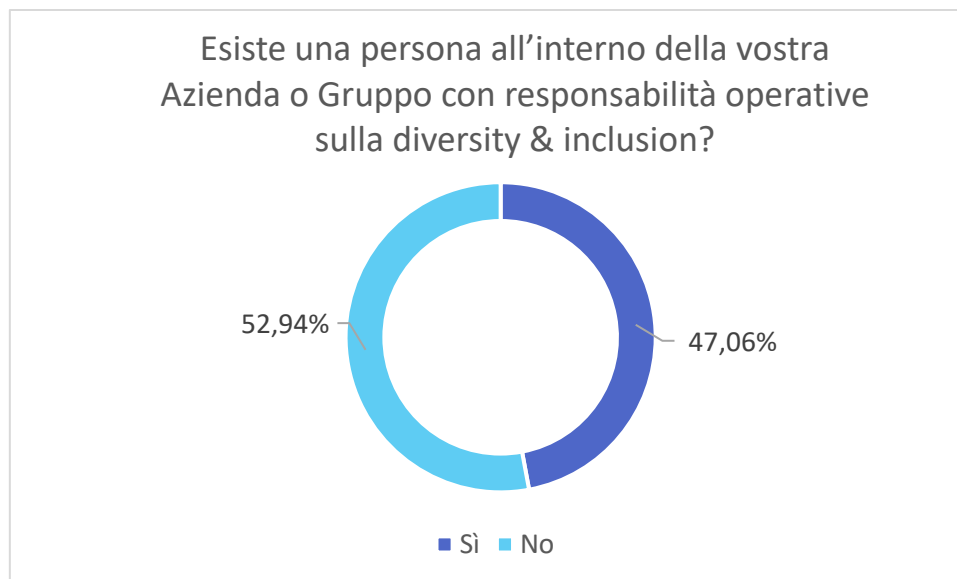
- Attività di sensibilizzazione/consapevolezza sulle tematiche indicate.
- Corso di formazione sugli unconscious bias (2023).
- Corsi di formazione online e in presenza, spesso promossi dalla Capogruppo.
- Formazione obbligatoria D&I policy.
- Formazione su temi D&I, formazioni alle community/ERG, formazione 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?

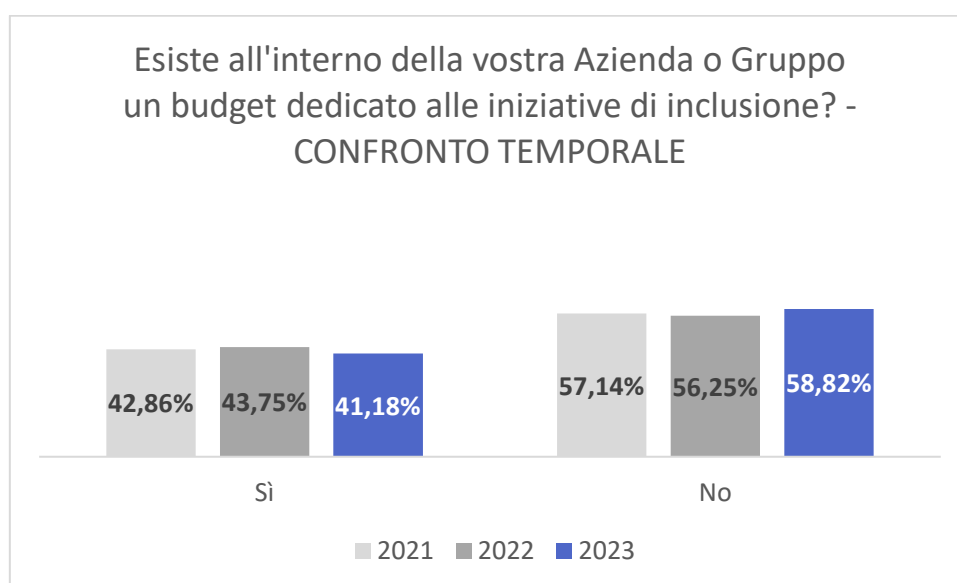
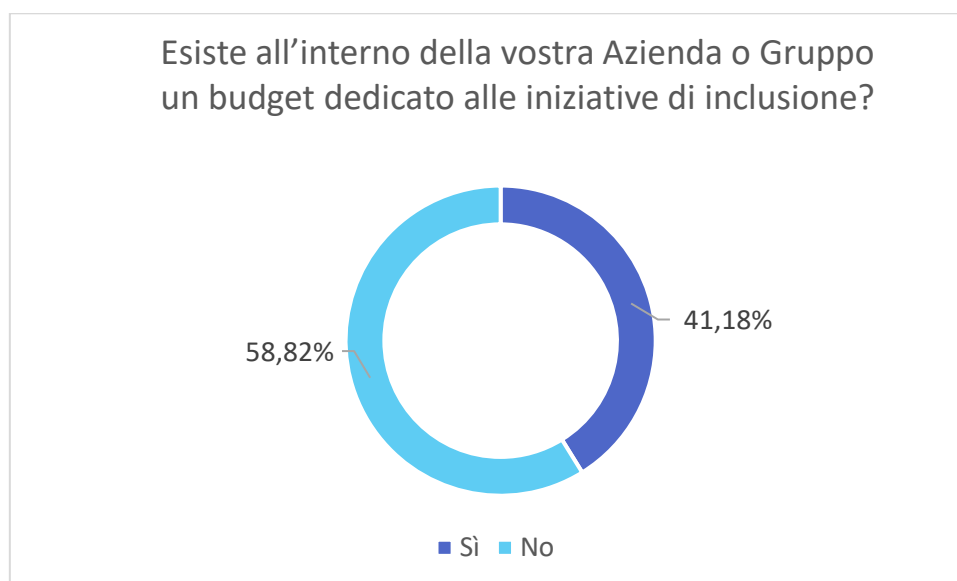




11.6 Esiste una persona all'interno della vostra Azienda o Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion?



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



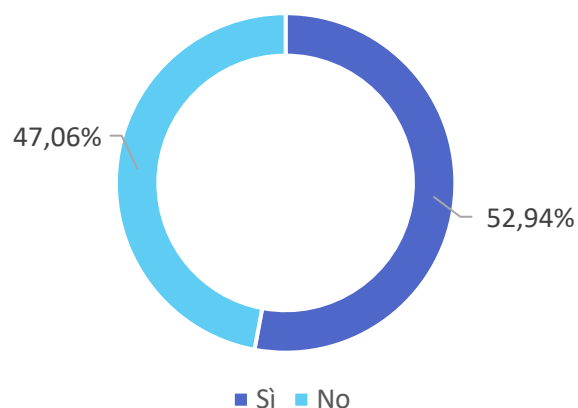


ASSIFACT

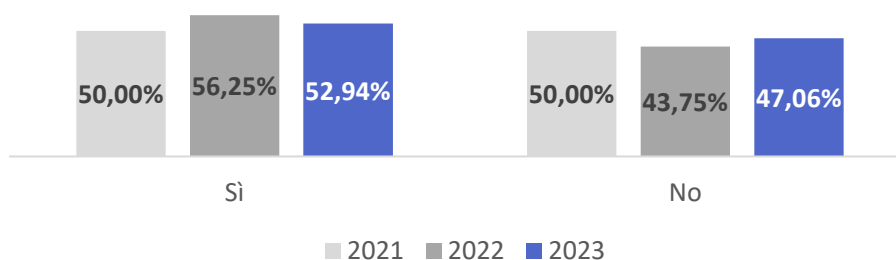
Associazione Italiana per il Factoring

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)?

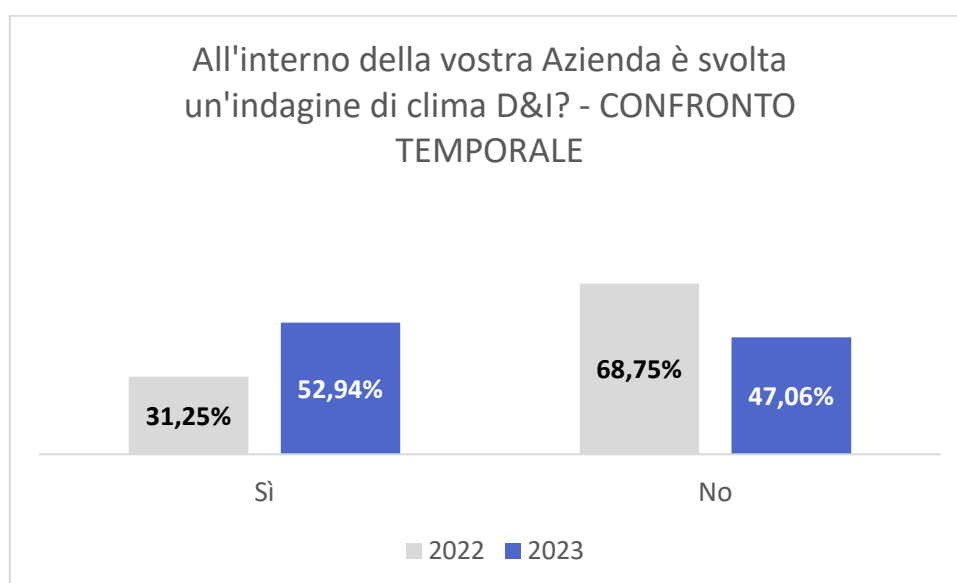
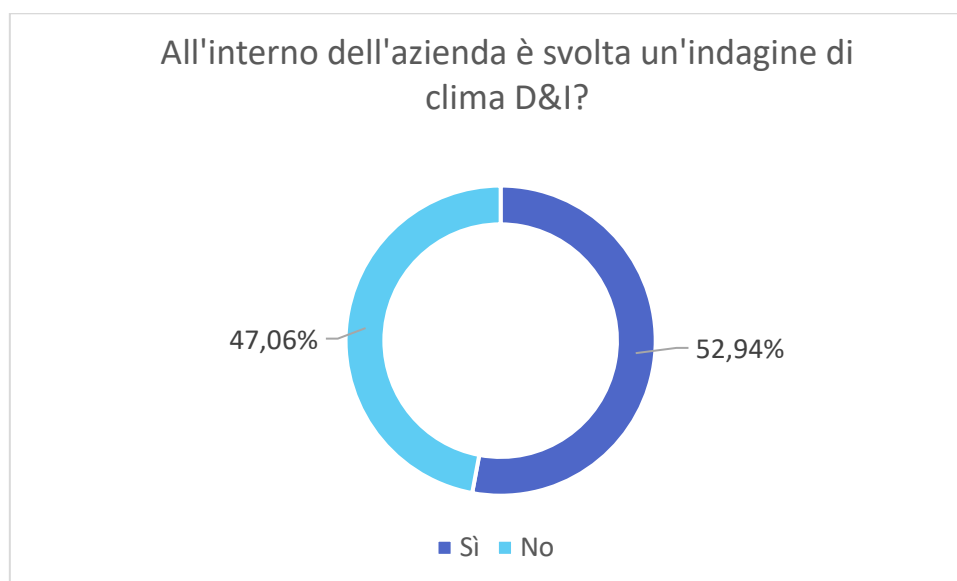
All'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity (es. il convivente nella polizza assicurativa / percorsi di supporto per chi vuole iniziare percorsi di transizione)?



All'interno dell'azienda ci sono iniziative strutturate per il riconoscimento della diversity? -
CONFRONTO TEMPORALE

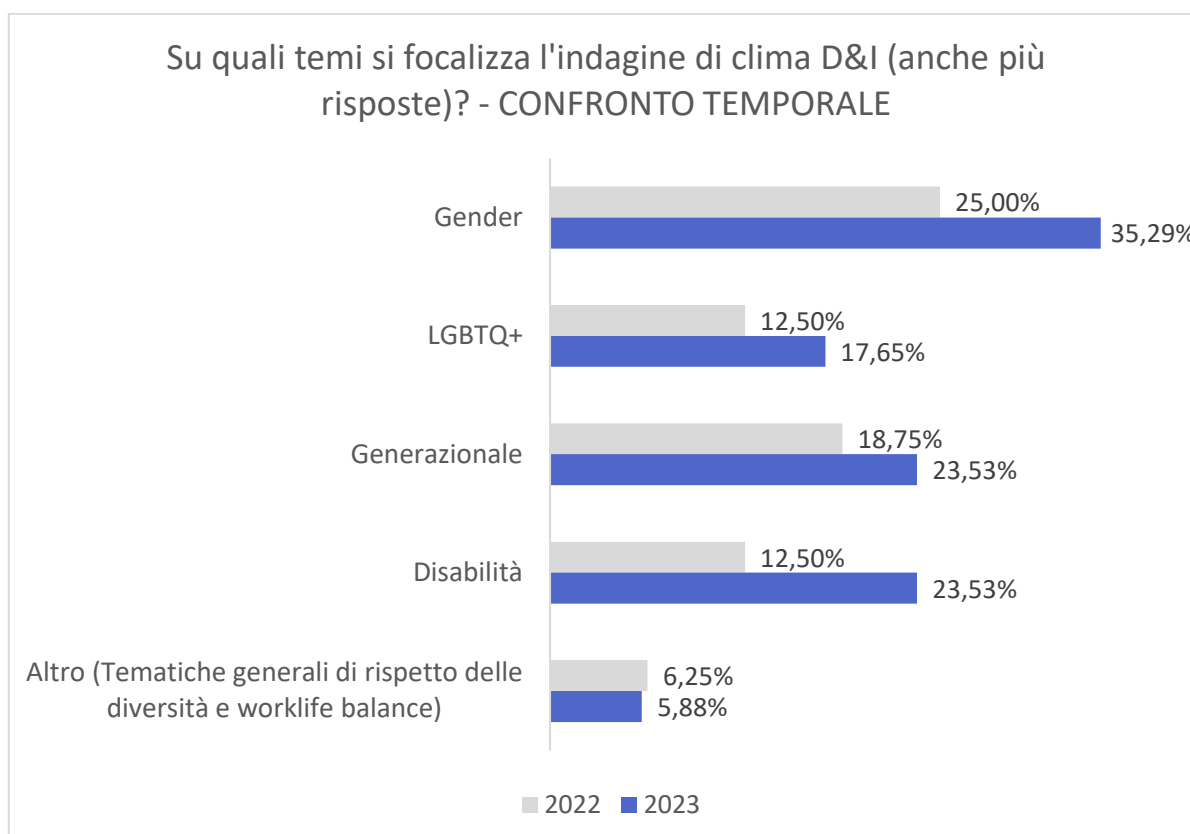
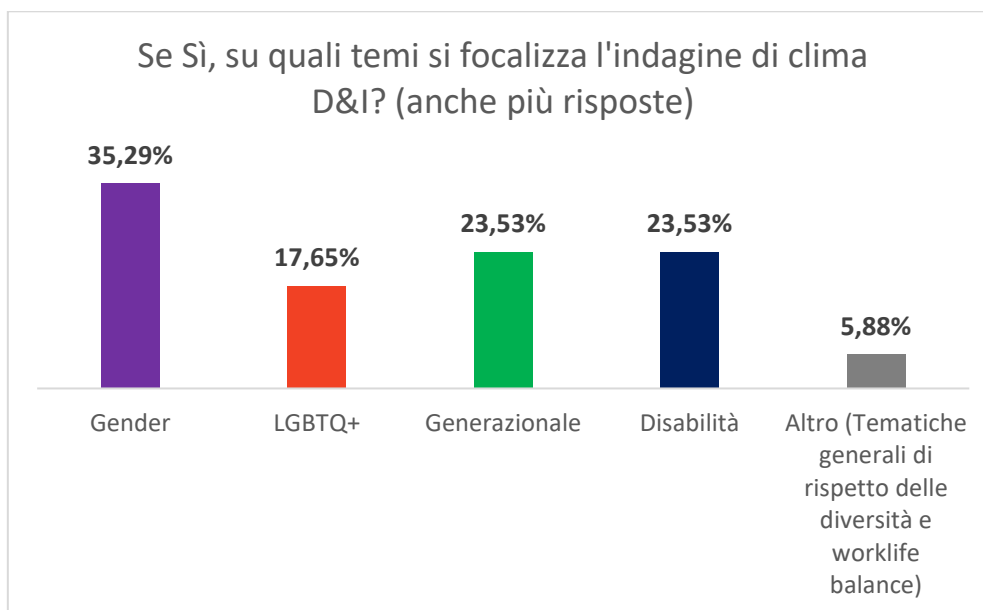


10.9 All'interno dell'azienda è svolta un'indagine di clima D&I?



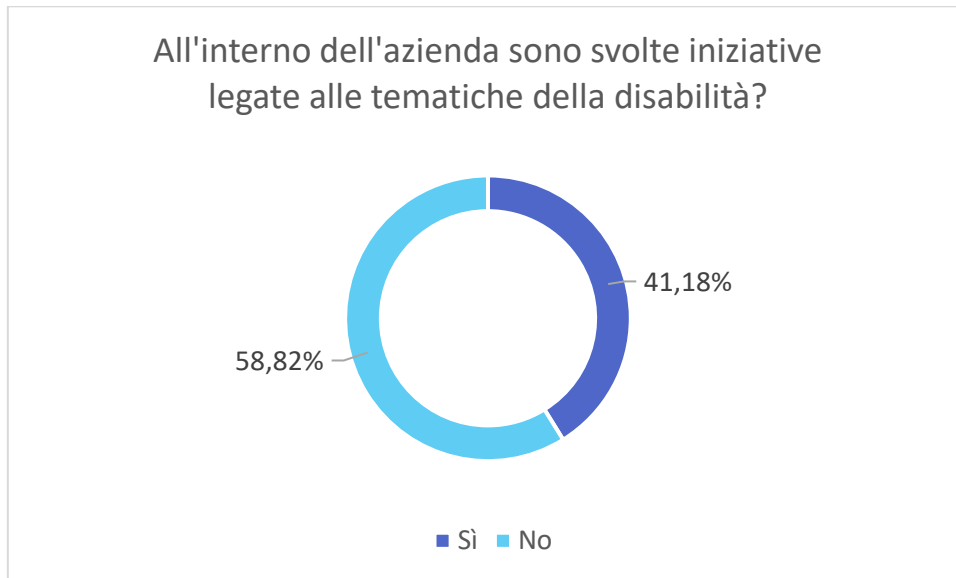
Nota: il grafico presenta un confronto temporale solo per le ultime due rilevazioni poiché la domanda è stata introdotta dalla rilevazione relativa all'anno contabile 2022.

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.

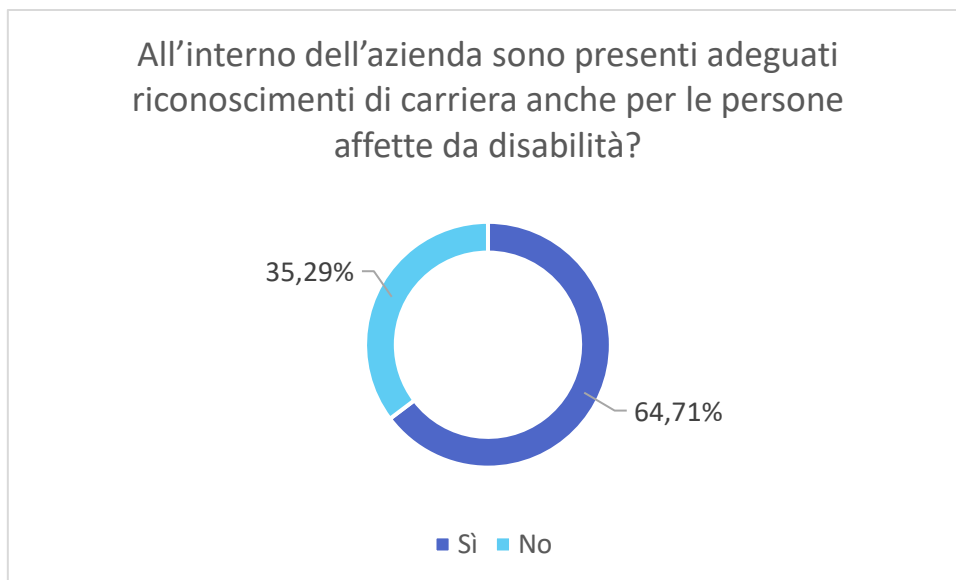
10.11 All'interno dell'azienda sono svolte iniziative legate alle tematiche della disabilità?



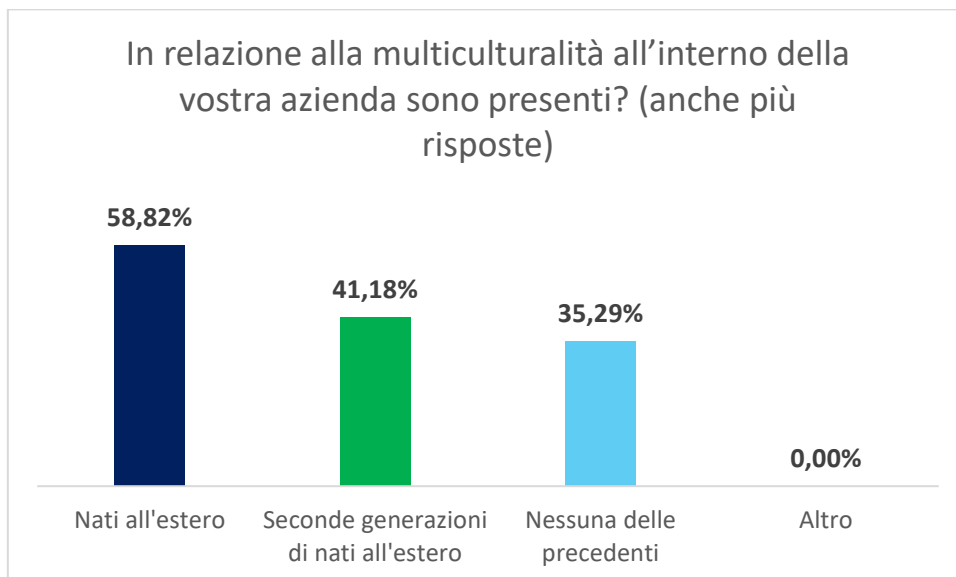
10.12 Se sì quali:

- 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

- In linea generale, i risultati quantitativi dell'indagine non si discostano significativamente dalle precedenti rilevazioni, ma emergono alcuni incoraggianti segnali di miglioramento in particolare sotto il profilo delle policy aziendali in materia di D&I, che testimoniano come gli Associati stiano incrementando l'attenzione su questi profili e impostando il lavoro per gli anni a venire.
- La ripartizione dei dipendenti fra donne e uomini sul complesso dei dipendenti risulta distribuita equamente e non si evidenziano particolari scostamenti rispetto alla precedente edizione. La percentuale dei dirigenti donna risulta sostanzialmente allineata agli anni scorsi e pari a circa il 20% del campione analizzato.
- Nelle diverse fasce di età donne e uomini si ripartiscono sostanzialmente nella stessa misura, con l'eccezione della coorte "over 50" dove gli uomini prevalgono rispetto alle donne.
- La percentuale di dipendenti assunti a tempo determinato è maggiore nelle donne (3,54%) rispetto agli uomini (2,72%).
- La quasi totalità dei dipendenti in part time è composta da donne (circa 94%). Oltre il 10% delle donne è in part time contro quasi il solo 1% degli uomini. In merito alla ripartizione per fasce d'età, si osserva come le donne sopra i 40 anni coprano la quasi totalità dei dipendenti in part-time per avere più tempo a disposizione da dedicare all'assistenza familiare in termini di cure ai genitori e ai figli.
- I manager di prima linea (si intende la prima linea dell'AD incluso l'AD stesso) sono prevalentemente uomini (79% vs 21% donne). Si osserva ancora una bassa presenza femminile nei board delle Associate, evidenza già emersa sin dalla prima rilevazione del 2021: questo punto appare di primaria rilevanza fra le aree di miglioramento future.
- Osservando in particolare il confronto temporale dei dipendenti per tipo di funzione e per genere, si può evincere come, sia fra le donne che fra gli uomini, vi sia un incremento di personale nelle funzioni di business rispetto a quelle di staff.
- Il 41% degli Associati intervistati segnala l'esistenza di linee guida per la composizione della pipeline delle posizioni manageriali (succession plan) e risulta in miglioramento rispetto alla passata rilevazione (31%). La policy coinvolge il 3,15% dei dipendenti, circa due terzi dei quali sono uomini e un terzo donne.
- Il 55% dei nuovi assunti è composto da uomini, l'87,5% se si guarda ai soli dirigenti. Nel complesso, rispetto alla precedente rilevazione, va evidenziata una leggera diminuzione della quota di nuove donne dirigenti che passa dal 14% al 12,5%, e l'incidenza delle neoassunte con la qualifica di dirigente rispetto al totale del gruppo delle donne rimane molto bassa e inferiore all'1%. Nella rilevazione dell'anno in corso è stato introdotto il profilo della mobilità infragruppo e, osservando la suddivisione per genere ed inquadramento, è interessante notare una maggiore attenzione, nell'ambito delle nomine infragruppo, a una distribuzione equa degli ingressi tra uomini e donne nella classe dirigenziale rispetto ai quadri direttivi e impiegati e a quanto avviene sul mercato del lavoro.
- Il 58% dei soggetti che hanno rassegnato le dimissioni volontarie è composto da uomini. In tutte le coorti prevale la percentuale di uomini su quella delle donne e, in particolare, nella fascia 30-39 anni la quota delle donne diminuisce significativamente, segnale che riflette la necessità da parte di queste ultime di avere una maggiore stabilità lavorativa in questa fascia d'età per dedicare più tempo ai carichi di cura familiari. I pensionamenti si distribuiscono equamente tra uomini e donne e si concentrano totalmente nella fascia d'età over 50 e con un'anzianità di servizio superiore ai 18 anni in azienda.
- Il 23,5% degli Associati intervistati prevede l'ampliamento del congedo parentale rispetto ai limiti di legge, senza distinzioni di genere, e risulta in decremento rispetto al 2022 che si attestava al 37,5%.
- Gli incrementi salariali nel 2023 hanno riguardato in modo prevalente le donne rispetto agli uomini. Il rapporto fra la RAL media degli uomini e la RAL media delle donne risulta tuttavia ancora sbilanciato in favore dei primi (mediana pari a 1,31 e sostanzialmente in linea agli anni passati). Tuttavia, si può

evidenziare una forbice fra minimi e massimi di tale rapporto in compressione rispetto alle passate rilevazioni (con un'unica eccezione nel cluster dei 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 in lieve miglioramento rispetto alla precedente rilevazione.
- Oltre l'82% degli Associati ha implementato policy relativamente a forme di lavoro flessibile, perlopiù attraverso accordi di smart working e/o flessibilità nell'orario di lavoro. La media dei giorni di smart-working concessi risulta assestarsi a circa 11 giorni al mese, con un massimo di 30 giorni e un minimo di 8 giorni. In termini di distribuzione dei giorni di smart-working prevale la quota di aziende che concedono ai dipendenti di organizzarlo entro un limite settimanale, ma nella quasi totalità dei casi non risultano vincoli relativi a giornate di presenza obbligatoria. Infine, per quanto riguarda il luogo dove può essere svolto lo smart-working, nella maggioranza dei casi è ammessa la propria (o la seconda) casa del dipendente, sebbene vi siano più società che non prevedono vincoli particolare sul territorio domestico o anche all'estero.
- Nel 65% circa degli Associati è presente 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 53% dei casi, tutti comprensivi di ogni diversità.
- Il 59% degli Associati ha implementato una politica aziendale che prevede lo svolgimento di attività di formazione o servizi/iniziative sulla Diversity & Inclusion per i dipendenti. Tale indicatore risulta in miglioramento nel confronto con l'anno precedente (50%).
- Il management aziendale è ormai coinvolto in quasi tutte le realtà nella promozione dell'inclusione (82% dei casi) ma solo nel 47,5% dei casi esiste una persona all'interno Azienda o del Gruppo con responsabilità operative sulla Diversity & Inclusion, indicatore comunque in aumento rispetto all'anno precedente (37,5%), e nel 41% degli Associati è previsto un budget dedicato alle iniziative di inclusione.
- Nel 53% 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).
- Oltre la metà degli Associati svolge periodicamente un'indagine di clima D&I all'interno della propria azienda. Tale quota risulta essere in netto miglioramento rispetto alla precedente rilevazione, dove si attestava a circa poco meno di un terzo (31%) delle società coinvolte nella survey. Le tematiche più diffuse su cui si focalizza l'indagine sono il genere, il generazionale e la disabilità.
- Infine, nella presente indagine sono stati introdotti due ulteriori profili di approfondimento relativi alla disabilità, dove si evince come già oltre un 40% delle società preveda iniziative diversificate e interessanti legate a questa tematica, e alla multiculturalità in azienda. Sotto quest'ultimo profilo, si evidenzia in particolare che circa i due terzi degli Associati presenta personale nato all'estero e oltre il 40% dipendenti che rappresentano seconde generazioni di nati all'estero.