

UNI/PdR 125:2022 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

INDICATORI E PERFORMANCE FASCIA:4 CLUSTER:GRANDE NUMERO ADDETTI/E: 250 E OLTRE

AZIENDA	
---------	--

AREA CULTURA E STRATEGIA

INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022

N	INDICATORE	FASCIA	REQUISITI	P	CHECK
1	PIANO STRATEGICO PER INCLUSIVITÀ	1, 2, 3, 4	Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	20	SI
2	PROCEDURE DI COMUNICAZIONE	3, 4	Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	10	SI
3	ATTIVITÀ DI SENSIBILIZZAZIONE	2, 3, 4	Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	20	SI
4	POLITICHE DI EQUITÀ	3, 4	Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	10	NO
5	FORMAZIONE SULLE DIFFERENZE	2, 3, 4	Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	10	NO
6	ANALISI DELLE PERCEZIONI	3, 4	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	20	SI
7	PROMOZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE	3, 4	Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	10	SI



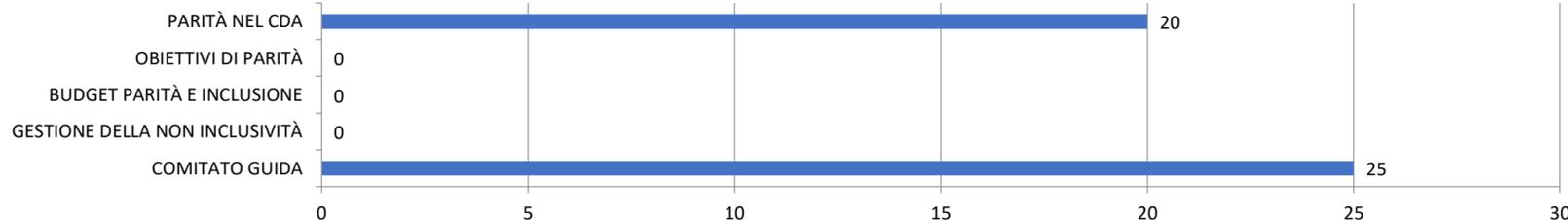
PUNTEGGIO

80

AREA GOVERNANCE

INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022

N	INDICATORE	FASCIA	REQUISITI	P	CHECK
1	COMITATO GUIDA	1, 2, 3, 4	Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.	25	SI
2	GESTIONE DELLA NON INCLUSIVITÀ	2, 3, 4	Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	25	NO
3	BUDGET PARITÀ E INCLUSIONE	3, 4	Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	15	NO
4	OBIETTIVI DI PARITÀ	3, 4	Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	15	NO
5	PARITÀ NEL CDA	3, 4	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	20	SI



PUNTEGGIO

45

ANTEPRIMA
DI STAMPA

AREA PROCESSI HR					
INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022					
N	INDICATORE	FASCIA	Processi Human Resources (HR)	P	CHECK
1	PROCESSI HR PARITÀ E INCLUSIONE	1, 2, 3, 4	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	25	NO
2	CONTROLLO PARITÀ E INCLUSIONE DEL TURNOVER	3, 4	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	15	SI
3	POLITICA PER PARTECIPAZIONE A CORSI DI VALORIZZAZIONE	3, 4	Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	15	SI
4	POLITICA DI CARRIERA PER PARITÀ E INCLUSIONE	2, 3, 4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	20	SI
5	CONTROLLI DI PROTEZIONE POST-MATERNITÀ	3, 4	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzie del medesimo livello retributivo nel post-maternità	15	SI
6	PRESIDIO DI CONSULTAZIONE	1, 2, 3, 4	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	10	SI

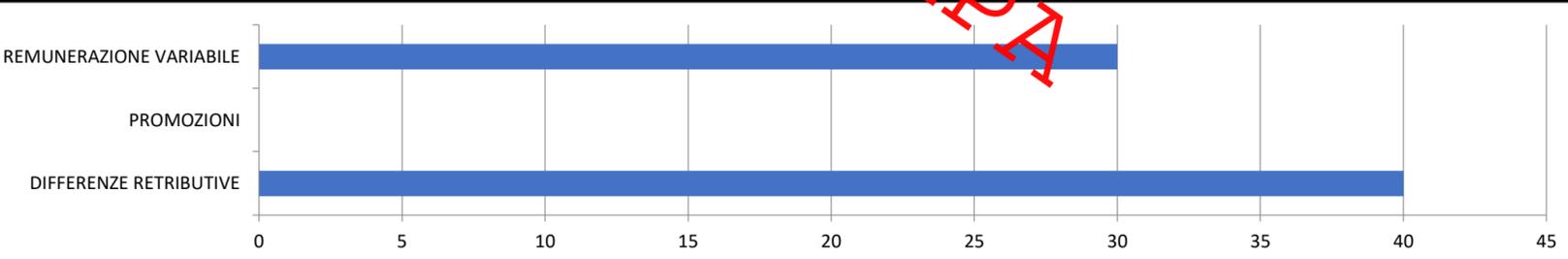
PUNTEGGIO	
75	

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA					
INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022					
N	INDICATORE	FASCIA	Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	P	CHECK
2	% DONNE BENCHMARK	3, 4	2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	25	SI
4	% DONNE DIRIGENTI 2	3, 4	4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà) Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	25	SI
5	% DONNE RESPONSABILI BU	3, 4	5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20	NO
6	% DONNE PRIMA LINEA	3, 4	6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20	NO
7	% DONNE DELEGA AL BUDGET	3, 4	7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi. Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	10	SI

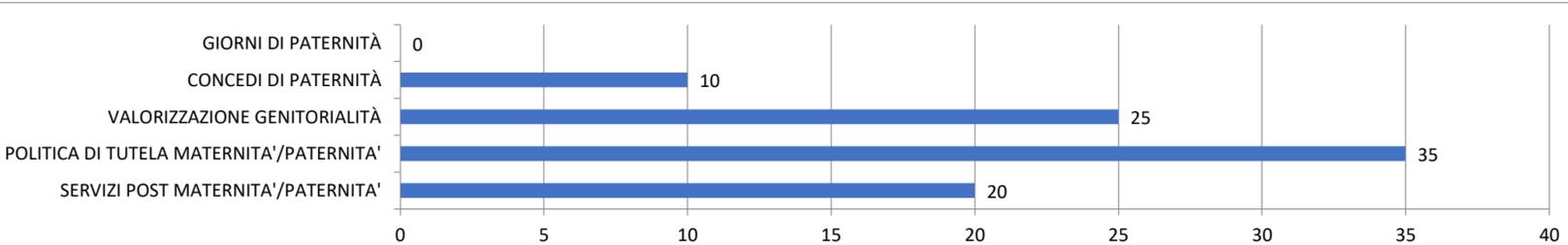
PUNTEGGIO	
60	

ANTEPRIMA

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE					
INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022					
N	INDICATORE	FASCIA	Equità remunerativa per genere	P	CHECK
1	DIFFERENZE RETRIBUTIVE	1, 2, 3, 4	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze <small>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari). Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi</small>	40	SI
2	PROMOZIONI	3, 4	2. Percentuale promozioni donne su base annua. Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	30	NO
3	REMUNERAZIONE VARIABILE	3, 4	3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario. Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto al totale di uomini in organico	30	SI
PUNTEGGIO					
70					



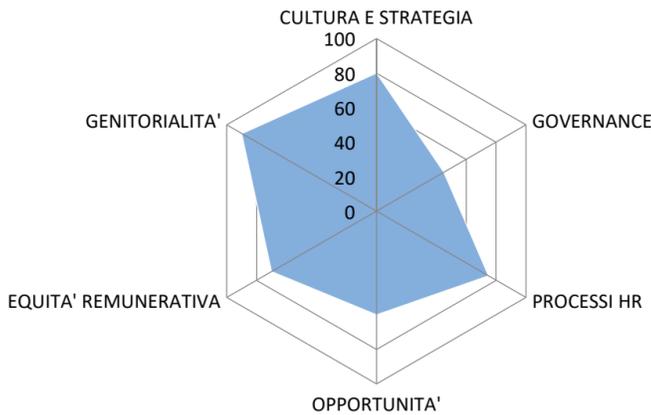
AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO					
INDICATORI E PUNTEGGI STABILITI DALLA UNI PDR 125 2022					
N	INDICATORE	FASCIA	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	P	CHECK
1	SERVIZI POST MATERNITA'/PATERNITA'	3, 4	1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	20	SI
2	POLITICA DI TUTELA MATERNITA'/PATERNITA'	1, 2, 3, 4	2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	35	SI
3	VALORIZZAZIONE GENITORIALITÀ	1, 2, 3, 4	3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	25	SI
4	CONCEDI DI PATERNITÀ	3, 4	4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori. I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	10	SI
5	GIORNI DI PATERNITÀ	3, 4	5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge. I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	10	NO
PUNTEGGIO					
90					



INDICATORI E PERFORMANCE				
N	PRESTAZIONI RILEVATE	PUNTI	CRITERI UNI /PdR	VALORE TOTALE
	AREA		PESO	PUNTEGGIO
1	CULTURA E STRATEGIA	80	15%	12
2	GOVERNANCE	45	15%	6.75
3	PROCESSI HR	75	10%	7.5
4	OPPORTUNITÀ	60	20%	12
5	EQUITA' REMUNERATIVA	70	20%	14
6	GENITORIALITÀ	90	20%	18

68.00%

CERTIFICABILE



A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

LE ORGANIZZAZIONI SONO TENUTE A CONSIDERARE I REQUISITI RELATIVI ALLA PROPRIA FASCIA DI APPARTENENZA INDICATA NELLE SCHEDE DI VALUTAZIONE (DA UNI PdR 125-2022)

Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

DATA VALUTAZIONE inserire data

ANTEPRIMA DI STAMPA