

Politica per la parità di genere e piano strategico

data di approvazione da parte del Comitato Guida: 31 luglio 2024



Politica per la parità di genere: obiettivi

Inclusione e parità di genere sono per il CSI Piemonte valori di riferimento. Per questo, con la definizione del **Gender Equality Plan nel 2022 – 2023**, il CSI ha inteso avviare un processo di valorizzazione delle politiche adottate e di miglioramento delle iniziative volte al raggiungimento della parità di genere e nel **2023** ha intrapreso il percorso e conseguito la **certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022** per la Parità di genere, richiamata dal **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**.

Nel corso del **2024** si è svolto il **primo audit di sorveglianza**, a seguito del quale il Consorzio ha **migliorato il punteggio** ottenuto l'anno precedente.

Il Consorzio intende quindi continuare ulteriormente nella strategia già intrapresa, con quanto finora fatto, nel perseguire i seguenti **obiettivi**:

- Mantenere un **contesto aziendale equo** in termini di pari opportunità di carriera e flessibilità;
- Sostenere l'**incremento dell'occupazione femminile** nei ruoli che richiedono lauree STEM;
- Bilanciare la **composizione delle funzioni** in relazione al genere dei/delle dipendenti;
- Garantire **equità retributive di genere** agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo attraverso il sostegno agli oneri di cura;
- Assicurare **uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali**, garantendo la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, incluso l'accesso alle posizioni di leadership.

Politica per la parità di genere: azioni

Per raggiungere gli obiettivi citati, il CSI Piemonte si impegna a:

- Continuare a garantire **flessibilità** aggiuntiva per le persone con impegni genitoriali e/o caregiver;
- Rafforzare la **governance** ed il **monitoraggio della diversità e della parità di genere** in azienda;
- Continuare a supportare la **genitorialità**, prevedendo strumenti, oltre il CCNL di riferimento, dedicati alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa;
- Favorire la promozione trasversale del principio di parità di genere all'interno dell'organizzazione, attraverso attività di **sensibilizzazione, formazione**, e attraverso l'**esempio** di chi ricopre posizioni manageriali;
- Promuovere un **linguaggio** che favorisca il superamento di espressioni non inclusive, evitando gli stereotipi di genere;
- **Comunicare** al personale dipendente, ai Clienti, ai fornitori e agli altri stakeholder **il proprio impegno** sui temi della parità di genere contribuendo a diffondere un'immagine positiva delle donne.



Politica per la parità di genere e Piano strategico

La Politica per la parità di genere è attuata attraverso il Piano strategico per la parità di genere il cui governo è delegato al Comitato Guida nominato dalla Direzione Generale. La Politica e il Piano strategico sono riesaminati annualmente nel Riesame della Direzione, che analizzando l'andamento delle azioni ed i valori di monitoraggio dei KPI definisce le azioni correttive da apportare.

Il piano strategico tratta i seguenti temi:

- Selezione ed assunzione (Recruitment)
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione dei tempi vita-lavoro (Work-life Balance)
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale («molestia») sui luoghi di lavoro



Selezione ed assunzione (Recruitment) – Analisi di contesto

Il settore ICT è ancora a prevalenza **maschile**. In generale, tutte le aziende del settore rilevano difficoltà di reclutamento di personale femminile, specialmente su **profili tecnici**.

Questo è dovuto principalmente ad una **scarsità di candidate** disponibili sul mercato. Sebbene in tempi recenti si sia registrato un incremento di laureate in discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Maths), il numero rimane esiguo: nello specifico, gli ultimi dati di AlmaLaurea (Profilo dei laureati 2023) riportano che in Italia, la **percentuale di laureate in corsi di laurea afferenti all'area "informatica e tecnologie ICT"** è del **14%** nei corsi triennali e del **22%** nei corsi magistrali.

Questa situazione di "talent shortage" al femminile si sostanzia in una **prevalenza di candidature maschili** per le posizioni aperte.

Naturalmente gli avvisi di selezione sono rivolti ad ambo i sessi ed è stato avviato un percorso di perfezionamento del linguaggio utilizzato nei testi pubblicati in ottica di inclusione e rispetto dell'equità di genere.

Nonostante la situazione appena descritta, il CSI Piemonte ha un organico complessivamente equilibrato e anche per il 2024 ha ottenuto il riconoscimento «Italy's Best Employer».



Selezione ed assunzione (recruitment) - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio processo reclutamento e selezione• Redazione Vademecum per la selezione, al fine di formalizzare le regole volte a garantire il rispetto della diversity&inclusion, incluso l'utilizzo del linguaggio, ad uso del personale addetto alla selezione	✓
Predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento linguaggio nel manuale dei profili professionali, nei regolamenti e negli avvisi	Attività continuativa
Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	<ul style="list-style-type: none">• Redazione Vademecum per la selezione, al fine di formalizzare le regole volte a garantire il rispetto della diversity&inclusion	✓



Gestione della carriera – Analisi di contesto

Nel CSI Piemonte sono presenti processi annuali di valutazione della performance e di gestione della carriera grazie ai quali si rileva una sostanziale **parità di genere nelle promozioni**.

A livello apicale, in CSI Piemonte, **le donne rappresentano il 32,1% della popolazione dirigenziale**, dato che risulta essere nettamente superiore rispetto a quello del settore in cui il Consorzio opera (15,6% dai dati ISTAT disponibili).

A completamento del quadro delle posizioni manageriali, si rileva il **36,4% di donne in prima linea di riporto al vertice**, il 40,2% di donne con ruolo di responsabile di unità organizzativa, e il 38,1% di donne con delega di budget.

Nonostante gli strumenti messi a disposizione e i dati positivi rispetto al mercato di riferimento, c'è la **consapevolezza di dover rafforzare la leadership femminile** e che il **cambiamento culturale** richiede un periodo di tempo congruo.



Dati al 31 luglio 2024

Gestione della carriera - Obiettivi 1/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali	<ul style="list-style-type: none"> Monitoraggio e revisione periodica dei regolamenti e delle linee guida per le progressioni di carriera 	<p>Annuale</p>
Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione nelle linee guida e nei regolamenti in essere della composizione bilanciata delle commissioni Monitoraggio commissioni (rilevazione in occasione della salary review) 	<p>✓</p> <p>Annuale</p>
Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto il personale	<ul style="list-style-type: none"> Integrazione nella procedura di progettazione ed erogazione della formazione Monitoraggio dei career path (già attivo) 	<p>✓</p> <p>Annuale</p>
Rendere disponibili i dati relativi a: stato delle assunzioni, situazione per genere, situazione maschile per ognuna delle professioni, formazione, promozione professionale, livelli, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, intervento della CIG, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021)	<ul style="list-style-type: none"> Invio report biennale alla Consiglieria di Parità 	<p>✓</p>



Gestione della carriera - Obiettivi 2/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• Formazione Gender + D&I• Divulgazione progetto age management• Monitoraggio utilizzo servizio di ascolto	 Annuale
Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati dei/delle dipendenti relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla formazione, ai livelli, alle progressioni di carriera, alla retribuzione, alla CIG, ai pensionamenti e prepensionamenti	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio dati annuale• Produzione report per la diffusione dei dati retributivi ai/alle dipendenti attraverso la Intranet (integrazione dei report già condivisi con RSU)	 Annuale
Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio	<ul style="list-style-type: none">• Percorso sulla leadership trasformativa• Evento per avvicinamento giovani donne al digitale a cura dell'Academy CSI	



Equità salariale – Analisi di contesto

CSI Piemonte adotta una **politica retributiva strutturata** basata su un sistema di **job evaluation**. Le logiche di costruzione del sistema si basano su **metodologie internazionalmente riconosciute** che consentono di valutare la complessità organizzativa della posizione, indipendentemente da chi la ricopre effettivamente. Questo permette di basare la politica retributiva su un'interpretazione dell'organizzazione «**gender neutral**».

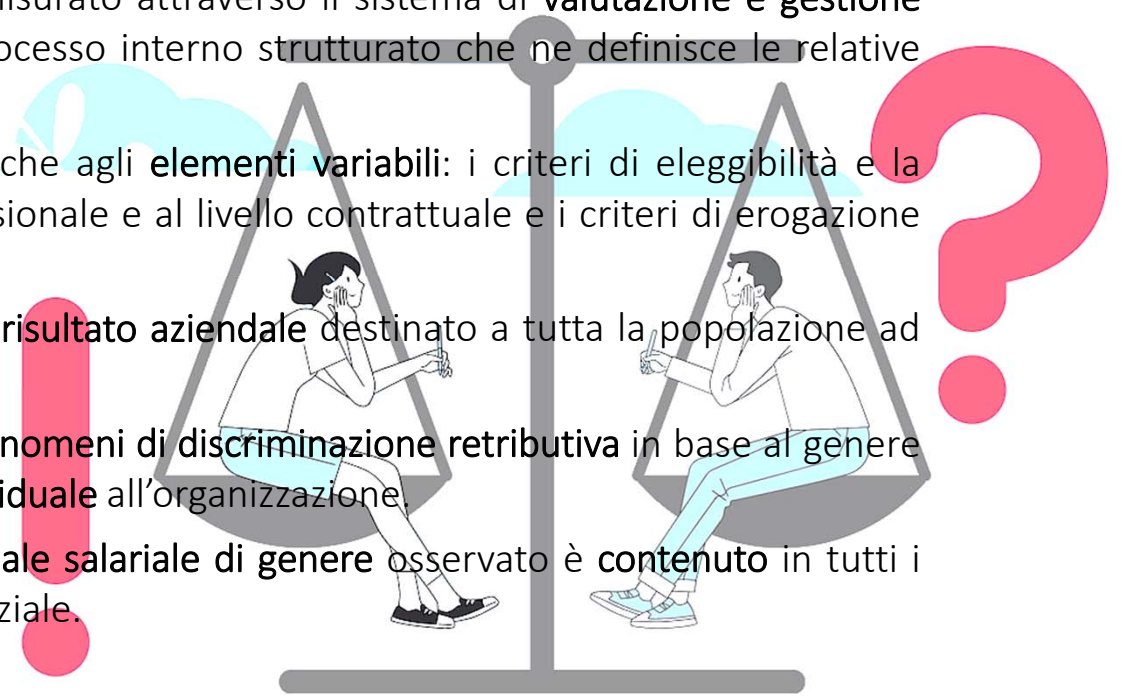
Le decisioni rispetto alla retribuzione dei singoli individui vengono prese sulla base di criteri predeterminati (di cui il principale è il **merito**, misurato attraverso il sistema di **valutazione e gestione della performance**) ed approvate secondo un processo interno strutturato che ne definisce le relative linee guida.

La politica retributiva dell'azienda si estende anche agli **elementi variabili**: i criteri di eleggibilità e la misura dei bonus sono correlati al profilo professionale e al livello contrattuale e i criteri di erogazione sono definiti in apposite procedure.

Nel CSI Piemonte è anche previsto un **premio di risultato aziendale** destinato a tutta la popolazione ad eccezione del personale dirigente.

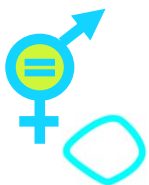
Il sistema così disegnato permette di **prevenire fenomeni di discriminazione retributiva** in base al genere e di **valorizzare la meritocrazia e il contributo individuale** all'organizzazione.

Alla luce di quanto appena descritto, il **differenziale salariale di genere** osservato è **contenuto** in tutti i livelli, il gap maggiore si presenta a livello dirigenziale.



Equità salariale - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive	<ul style="list-style-type: none"> Divulgazione a tutti i dipendenti e le dipendenti dei dati sulle retribuzioni comunicati alle RSU articolati per livello contrattuale e per genere 	 Annuale
Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare	<ul style="list-style-type: none"> Commissioni di governo previste nelle procedure di selezione e di salary review e nel Sistema in incentivazione variabile Internal Audit verifica le procedure Odv e internal Audit ricevono il report rilevazione 	
Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare	<ul style="list-style-type: none"> Campagna informativa sulla Intranet aziendale Sezione intranet dedicata al total reward Analisi sulla fattibilità dell'implementazione dello strumento di total reward statement 	
Ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età	<ul style="list-style-type: none"> Erogato questionario ad hoc nel 2022 Revisione servizi welfare in funzione delle esigenze per generazioni: possibili workshop su tematiche wellbeing, supporto care giver, sale di meditazione e aree relax Mantenimento servizi di welfare aziendale presenti in piattaforma Edenred 	



Genitorialità e cura – Analisi di contesto

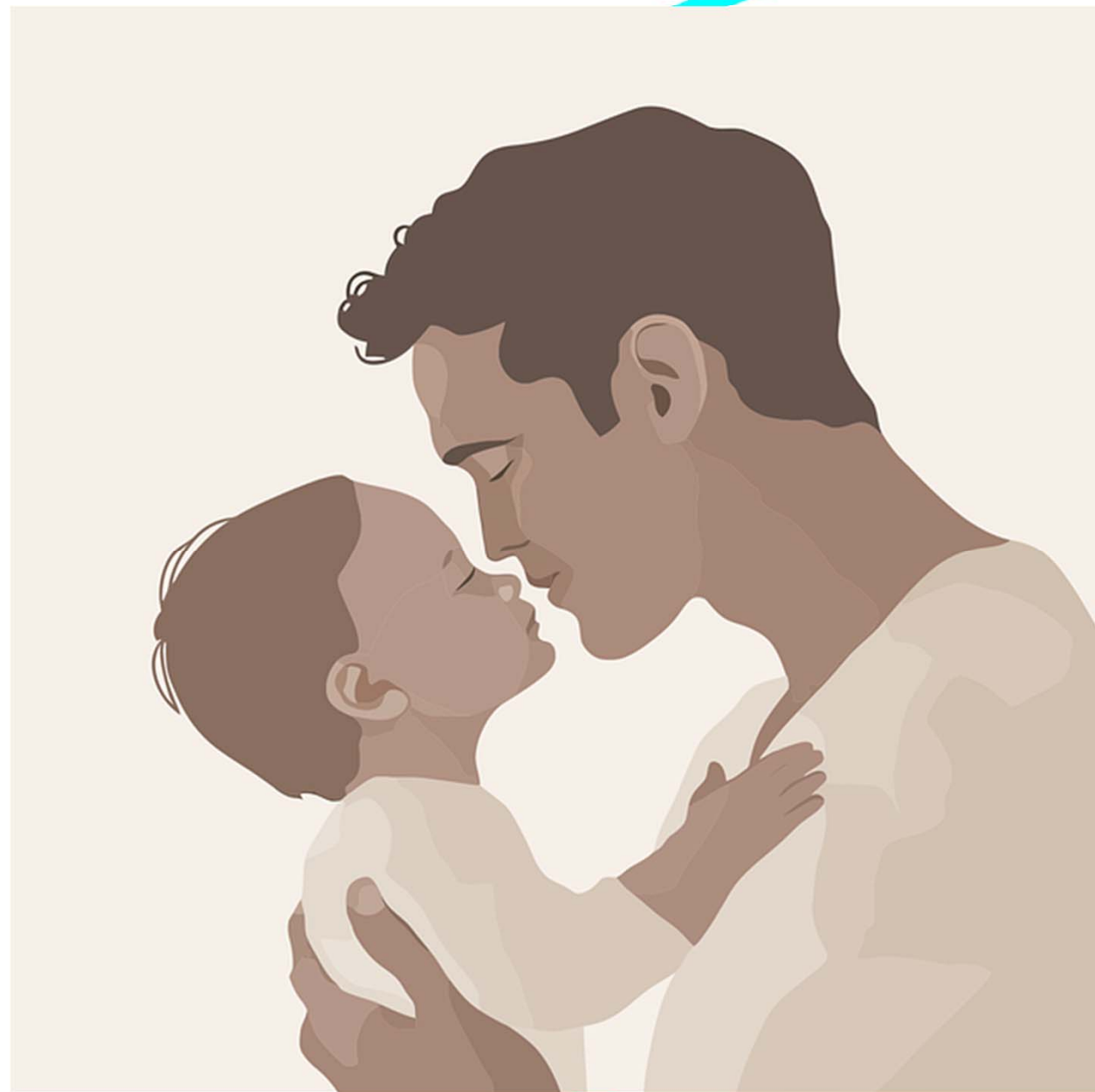
Il CSI Piemonte è attento al tema della **genitorialità**, contribuisce al **bilanciamento per i neogenitori tra l'attività lavorativa e la cura delle figlie e dei figli**, offrendo diversi servizi: servizi di welfare, contributo mensile alla retta per l'asilo nido, convenzione CRAL, permessi retribuiti per le donne in gravidanza.

In CSI Piemonte sono genitori con **figlie e figli di un'età compresa tra 0-12 anni**, 73 uomini e 81 donne. Essi rappresentano il **7,83%** della popolazione totale.




Si intende perseguire l'obiettivo di **diminuire l'attuale differenza tra la percentuale di mamme e papà che usufruiscono dei congedi parentali** (al momento il 36,5% dei padri ha usufruito di tali congedi) e continuare a promuovere il **pieno utilizzo dei congedi di paternità**, attualmente utilizzati al 100%.



Dati al 31 luglio 2024



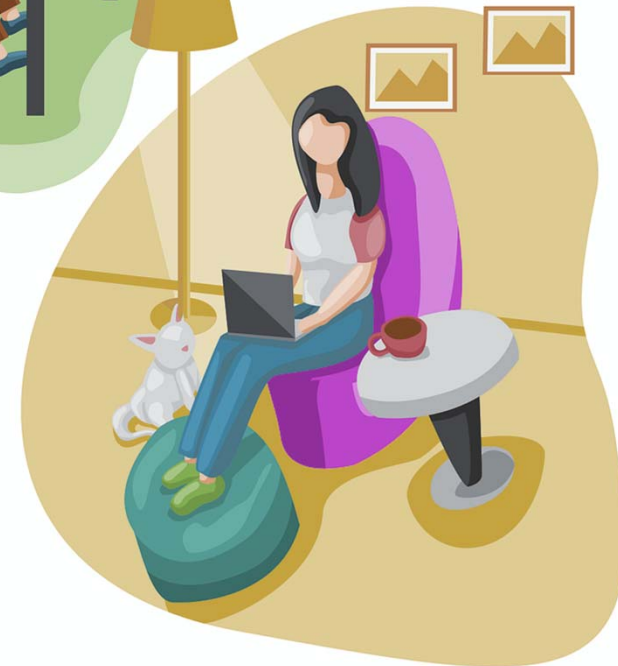
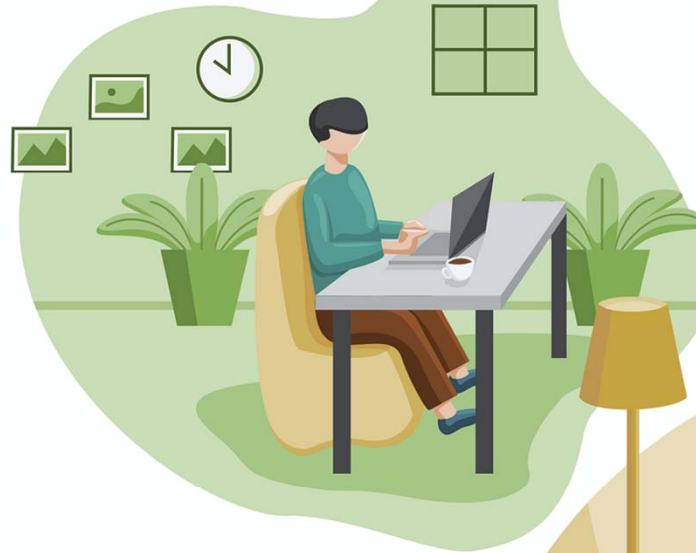
Genitorialità e cura - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
<p>Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità e informazione circa eventuali cambiamenti sul luogo di lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientamento per maternità e cura dei figli • Sensibilizzazione sui servizi esistenti 	
<p>Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Campagna di sensibilizzazione sulla intranet 	
<p>Includere nell’ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Servizio assistente sociale d’impresa • Monitoraggio uso del servizio per genere • Servizio di ascolto 	
<p>Offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento attività CRAL • Contributo mensile alla retta asilo nido 	



Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) – Analisi di contesto

Il CSI Piemonte intende tutelare e promuovere la **salute** e la **soddisfazione professionale** del proprio personale, migliorando costantemente le condizioni di lavoro e adottando molteplici misure di prevenzione e promozione della sua salute e di **bilanciamento tra vita privata e vita professionale**.



Mediante il **Contratto Integrativo aziendale**, recentemente rinnovato, vengono regolati la **flessibilità oraria**, il **lavoro agile**, il **telelavoro**, l'**istituto della banca ore** e il **part time**.

Sono state inoltre pubblicate sulla Intranet Aziendale le **linee guida del lavoro agile**, utili a favorire un uso consapevole dell'istituto.



Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work life balance) - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto integrativo aziendale • Linee guida lavoro agile • Monitoraggio 	✓
Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto integrativo aziendale • Linee guida lavoro agile • Monitoraggio 	✓
Offrire flessibilità di orario stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto integrativo aziendale • Linee guida lavoro agile • Monitoraggio 	✓
Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione periodica esigenza giornate in lavoro agile 	✓
Offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile e orario elastico	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto integrativo aziendale • Linee guida lavoro agile • Monitoraggio 	✓
Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale	<ul style="list-style-type: none"> • Linee guida lavoro agile 	✓
Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili discontinui ecc.	<ul style="list-style-type: none"> • Linee guida lavoro agile 	✓



Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale («molestia») sui luoghi di lavoro – Analisi di contesto

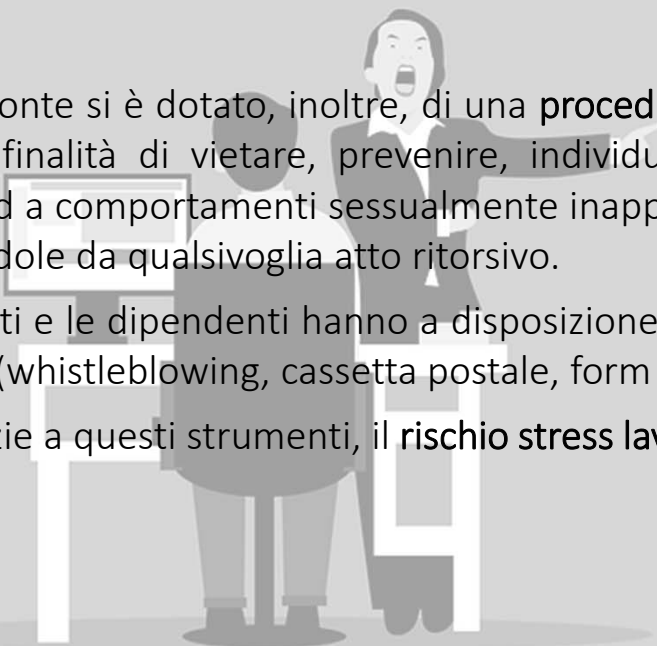
Da anni il CSI Piemonte si conferma **azienda socialmente responsabile** verso il proprio personale e verso gli stakeholder, i cittadini e il territorio.

Il **Codice Etico**, fin dal 2011, è il documento che sancisce i principi che ispirano l'azione del Consorzio e detta le regole comportamentali alle quali devono uniformarsi coloro che rivestono all'interno del Consorzio funzioni di rappresentanza, controllo, amministrazione o direzione, nonché il personale dipendente (inclusi i/le Dirigenti) e, nei limiti della compatibilità, tutti i collaboratori, consulenti e patrici e coloro che, a vario titolo, intrattengano rapporti con il CSI.

Il CSI Piemonte si è dotato, inoltre, di una **procedura organizzativa di prevenzione e contrasto alle molestie**, avente la finalità di vietare, prevenire, individuare e monitorare i fenomeni riconducibili a molestie, bullismo ed a comportamenti sessualmente inappropriati, nonché fornire supporto alle vittime degli stessi, proteggendole da qualsivoglia atto ritorsivo.

I dipendenti e le dipendenti hanno a disposizione diversi canali e strumenti per la **segnalazione di eventi di violazione** (whistleblowing, cassetta postale, form intranet, sportello di ascolto).

Anche grazie a questi strumenti, il **rischio stress lavoro correlato** non ha evidenziato problemi significativi.



Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale («molestia») sui luoghi di lavoro - Obiettivi 1/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	<ul style="list-style-type: none"> DVR L. 81/2008 (revisione ad ogni variazione di contesto, incident o quasi incident) 	✓
Preparare un piano per la prevenzione e gestione molestie sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> Procedura prevenzione e contrasto molestie Pubblicazione e divulgazione sulla intranet 	✓
Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla “tolleranza zero” rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma	<ul style="list-style-type: none"> Formazione preposti per la sicurezza Pillole formative per tutti i/le dipendenti 	✓ In corso
Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano	<ul style="list-style-type: none"> Procedura prevenzione e contrasto molestie Whistleblowing Cassetta per le segnalazioni Form sulla intranet nella sezione sicurezza 	✓



Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale («molestia») sui luoghi di lavoro - Obiettivi 2/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di molestie, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio attraverso report incident e quasi incident ad evento	✓
Valutare gli ambienti di lavoro dal punto di vista della prevenzione di episodi di molestia	<ul style="list-style-type: none">• DVR L. 81/2008 (revisione ad ogni variazione di contesto, incident o quasi incident)	✓
Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati	<ul style="list-style-type: none">• DVR L. 81/2008• Monitoraggio incident o quasi incident	✓
Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale	<ul style="list-style-type: none">• Formazione WOMX e pillole formative• Verificare la documentazione in relazione al linguaggio a partire dalle policy. Aggiornare il linguaggio nei documenti, in occasione di altri aggiornamenti	✓



Cultura e strategia – Analisi di contesto

Nelle aziende è sempre più diffuso l'impegno per l'eguaglianza di genere, intesa ormai come **necessità etica** ma anche come **importante leva di sostenibilità**.

Il Consorzio ritiene molto importante confrontarsi, sia internamente che fuori dall'azienda, sul tema della parità di genere per diffonderne la cultura e suscitare riflessioni sulla **comprensione** e la **valorizzazione delle differenze**.



Cultura e strategia - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Stato di attuazione
Comunicazione interna e sensibilizzazione sul tema della parità di genere	<ul style="list-style-type: none">• Partecipazione a webinar «Engagement for gender equality»• Partecipazione evento IspirAzioni: aziende in dialogo per la parità di genere• Diffusione informazioni su intranet	✓
Adozione politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati all'interno di panel di tavole rotonde, eventi, convegni, eventi di carattere scientifico o altro	<ul style="list-style-type: none">• Aggiornamento Policy Diffusione informazioni con capitolo «Comunicazione e Parità di genere»• Monitoraggio eventi per verificare equa partecipazione dei generi	✓
Interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità, nell'ultimo anno	<ul style="list-style-type: none">• Indagine di clima	In corso

