

Politica per la parità di genere e piano strategico



data di approvazione da parte del Comitato Guida: 26 luglio 2023



Politica per la parità di genere

Inclusione e parità di genere sono per il CSI Piemonte valori di riferimento. Per questo, con la definizione del Gender Equality Plan 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.

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

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 riportano che in Italia, nel 2022, la percentuale di laureate in corsi di laurea afferenti all'area "informatica e tecnologie ICT" è del 14,5% nei corsi triennali e 20,6% 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 per tre anni consecutivi ha ottenuto il riconoscimento «Italy's Best Employer».



Selezione ed assunzione (recruitment) - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Tempistica
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	Annuale 2023
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	2024/ 2025
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	2024



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 28,6% 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 39,6% di donne con ruolo di responsabile di unità organizzativa, e il 41,6% 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 2023

Gestione della carriera - Obiettivi 1/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Tempistica
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 	Annuale
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) 	2024/ 2025 Annuale
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) 	2023 Annuale
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"> Predisposizione report per la diffusione ai/alte dipendenti (integrazione dei report già condivisi con RSU) Diffusione attraverso la intranet 	2024 Annuale



Gestione della carriera - Obiettivi 2/2

Requisiti minimi	Proposte a piano	Tempistica
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	2024/2025 2024 annuale
Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati dei/delle dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• Monitoraggio e produzione report per la diffusione 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	2023 (6 sessioni) 2024



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	Tempistica
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 	annuale
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 	2023/ 2024
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 	2023 2024 2025



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, 74 uomini e 99 donne. Essi rappresentano il 16,5% 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 2023

Genitorialità e cura - Obiettivi

Requisiti minimi	Proposte a piano	Tempistica
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	<ul style="list-style-type: none">• Orientamento per maternità e cura dei figli• Sensibilizzazione sui servizi esistenti	2023/2024 Annuale
Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità	<ul style="list-style-type: none">• Campagna di sensibilizzazione sulla intranet	2024
Includere nell’ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver	<ul style="list-style-type: none">• Servizio assistente sociale d’impresa• Monitoraggio uso del servizio per genere• Servizio di ascolto	2024 annuale
Offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.	<ul style="list-style-type: none">• Mantenimento attività CRAL• Contributo mensile alla retta asilo nido	annuale



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	Tempistica
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	2023 annuale
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	2023 annuale
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	2023 annuale
Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• Revisione periodica esigenza giornate in lavoro agile	2023
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	2023 annuale
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	2023
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	2023



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 sono chiamati ad uniformarsi tutti/tutte coloro che rivestono all'interno del Consorzio funzioni di rappresentanza, controllo, amministrazione o direzione, nonché tutti/tutte i/le dipendenti (inclusi i Dirigenti) e, nei limiti della compatibilità, tutti i collaboratori 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 di quanto espresso dai documenti sopra citati (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	Tempistica
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)	2023
Preparare un piano per la prevenzione e gestione molestie sul lavoro	<ul style="list-style-type: none">Procedura prevenzione e contrasto molestiePubblicazione e divulgazione sulla intranet	2023
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 sicurezzaPillole formative per tutti i/le dipendenti	2023 2024
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 molestieWhistleblowingCassetta per le segnalazioniForm sulla intranet nella sezione sicurezza	2023



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

Requisiti minimi	Proposte a piano	Tempistica
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	2024 semestrale
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)	In essere
Prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati	<ul style="list-style-type: none">DVR L. 81/2008Monitoraggio incident o quasi incident	In essere
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 formativeVerificare la documentazione in relazione al linguaggio a partire dalle policy. Aggiornare il linguaggio nei documenti, in occasione di altri aggiornamenti	2023 2024 2025

