



**PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE**  
**2023-2026**

| Revisione | Descrizione                   | Elaborato                       | Verificato                    | Verificato e Approvato              |
|-----------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 00        | Prima emissione               | RSPG<br><i>Luca Bignardelli</i> | Resp. HR<br><i>Roberto...</i> | Alta Direzione<br><i>Stefano...</i> |
| 01        | Aggiornamen<br>to analisi KPI | <i>Chiara Gatti</i>             | <i>Roberto...</i>             | <i>Stefano...</i>                   |

## Sommario

|  |    |
|--|----|
| <b>PREMESSA</b> .....  | 3  |
| <b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b> .....   | 3  |
| <b>TERMINI E DEFINIZIONI</b> .....   | 4  |
| <b>CONTESTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE</b> .....                                       | 6  |
| <b>ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E MAPPATURA DEI PROCESSI</b> .....                     | 7  |
| <b>IL COMITATO GUIDA PER LA PARITA' DI GENERE</b> .....                                | 7  |
| <b>DESCRIZIONE DEL PIANO</b> .....   | 8  |
| <b>La Politica per la Parità di genere</b> .....                                       | 8  |
| <b>Analisi KPI Parità di genere nelle Società del Gruppo Igeam per anno 2023</b> ..... | 9  |
| <b>Analisi KPI Parità di genere nelle Società del Gruppo Igeam per anno 2024</b> ..... | 11 |
| <b>Piani di azione ed obiettivi triennio 2023-2026</b> .....                           | 13 |
| <b>ALLEGATI</b> .....  | 15 |

## PREMESSA

Il presente piano strategico viene redatto dal Responsabile del Sistema di gestione sulla parità di genere, in collaborazione con il Comitato Guida, al fine di definire gli obiettivi aziendali per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

L'obiettivo numero cinque dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs – Agenda 2030), finalizzato al *“raggiungimento dell’uguaglianza di genere e l’empowerment di tutte le donne e le ragazze”* è, per il Gruppo Igeam, monito per raggiungere la parità di genere, eliminare ogni tipo di differenza e porre le basi per un'organizzazione più inclusiva.

Con l'obiettivo di promuovere la parità di genere, nonché di assicurare la presenza e la crescita professionale delle donne nell'organizzazione, il Gruppo Igeam ha inteso adottare un sistema di gestione per la parità di genere conformandosi alle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Tale sistema di gestione prevede l'adozione di specifici indicatori prestazionali (KPI) attinenti a specifiche aree di riferimento quali, cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita – lavoro.

L'adozione dei predetti indicatori consente all'impresa di monitorare e valutare periodicamente il grado di inclusione all'interno dell'organizzazione aziendale.

## RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme utilizzate come riferimento per lo sviluppo delle attività nell'ambito dell'attuazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere sono riportate di seguito.

| NORME   | DATA DI PUBBLICAZIONE |
|---|-----------------------|
| <b>UNI EN ISO 9000</b> - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. FONDAMENTI E VOCABOLARIO   | 2015                  |
| <b>UNI EN ISO 9001</b> - SISTEMI DI GESTIONE PER LA QUALITÀ. REQUISITI  | 2015                  |
| <b>UNI EN ISO 19011</b> - LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE  | 2018                  |
| <b>SA8000:2014</b> – SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000   | 2014                  |
| <b>UNI/PDR 125</b> - LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE CHE PREVEDE L'ADOZIONE DI SPECIFICI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR -INDICATORI CHIAVE DI PRESTAZIONE) INERENTI ALLE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI | 2022                  |

Relativamente alle principali disposizioni di legge di riferimento per le attività svolte dal Gruppo Igeam si rimanda all'Allegato 1 – Requisiti normativi PdG Gruppo Igeam.

## TERMINI E DEFINIZIONI

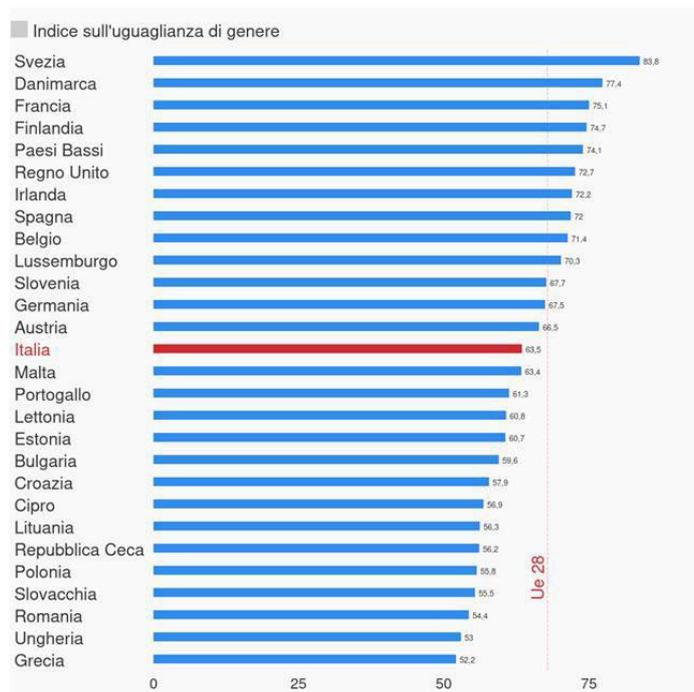
Per i termini utilizzati nel presente documento si fa riferimento alle definizioni della UNI/PdR 125:2022, con particolare riferimento ai seguenti:

|   |   |
|---|---|
| <b>COMITATO GUIDA:</b>                  | Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.   |
| <b>CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:</b>       | Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.   |
| <b>DISCRIMINAZIONE:</b>                 | Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.<br><i>NOTA Nella UNI/PdR 125:2022 si intende principalmente discriminazione di genere.</i>   |
| <b>EMPOWERMENT FEMMINILE:</b>           | Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione). |
| <b>GOVERNANCE:</b>                      | Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.  |
| <b>INCLUSIONE:</b>                      | Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.   |
| <b>KEY PERFORMANCE INDICATOR (KPI):</b> | Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.   |
| <b>MOLESTIA (MOLESTIA SESSUALE):</b>    | Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.  |
| <b>PARITÀ DI GENERE:</b>                | Parità di genere tra sessi.   |

|  |   |
|--|---|
| <b>PIANO STRATEGICO:</b>                                 | Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.   |
| <b>POLITICA DI PARITÀ DI GENERE:</b>                     | Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.   |
| <b>SMART WORKING O LAVORO AGILE O LAVORO FLESSIBILE:</b> | Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.  |
| <b>STEREOTIPI DI GENERE:</b>                             | Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.  |
| <b>TARGET:</b>   | Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.  |
| <b>TELELAVORO:</b>                                       | Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.  |
| <b>VALORI:</b>   | Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.   |
| <b>WELFARE AZIENDALE:</b>                                | Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro. |
| <b>WHISTLEBLOWING:</b>                                   | Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale  |

## CONTESTO NAZIONALE E INTERNAZIONALE

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo è riuscito a colmare il divario di genere, che rimane un elemento preponderante delle economie di tutto il mondo. Islanda, Norvegia, Finlandia e Svezia hanno il divario minore nel mondo, secondo le statistiche, considerando le dimensioni di economia, istruzione, salute e politica. In questa classifica globale, l'Italia si posiziona al 63esimo posto (su 156) e al 114esimo posto, per quanto concerne la dimensione economica, cioè il gap salariale. L'occupazione femminile si conferma uno degli elementi più critici per l'Italia. Se il 67,6% degli uomini tra 15 e 64 anni è occupato, solo il 49,5% delle donne ha un impiego, nonostante nel nostro Paese il numero di donne sia superiore a quello degli uomini. Il tasso di occupazione risulta decrescente con il percorrere dello stivale da Nord a Sud (59,7% al Nord, 55,9% al Centro e 32,8% al Sud). Questi valori collocano l'Italia agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è del 53,3% (69,9% per gli uomini), ma resta solo del 34% al Sud. Eppure, i dati Censis<sup>1</sup> e Almalaurea<sup>2</sup> evidenziano che le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: le laureate nel nostro paese sono pari al 56% del totale e rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). D'altra parte, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, mentre nelle lauree non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).



La scelta di avere un figlio è ancora un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro. In Italia le donne occupate con figli sono il 54,5%, mentre gli uomini sono l'83,5%. Inoltre, le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro si imbattono in una sostanziale riduzione dei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri; il "child penalty", cioè il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio è, infatti, un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri.

In Italia esistono e persistono settori produttivi tipicamente maschili, come le costruzioni e l'industria (rispettivamente 89% e 71% di uomini), e settori con prevalenza di occupazione femminile, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). È importante inoltre segnalare come il settore dei trasporti e della logistica sia uno di quelli con la presenza femminile più esigua a livello europeo: il 22%.

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% del totale, con differenze di genere relative al reddito pari a circa il 23%.

## ANALISI DEL CONTESTO INTERNO E MAPPATURA DEI PROCESSI

Per l'analisi del contesto interno e la mappatura dei processi con le rispettive funzioni responsabili si rimanda ai seguenti documenti del Sistema di gestione integrato Qualità – Ambiente – Sicurezza.

- Rapporto di analisi del contesto (aggiornamento 12 di giugno 2023);
- PAQ 01 - Compiti e Responsabilità (aggiornamento 20 di gennaio 2024);
- Corrispettivo Personale Funzioni CPF (aggiornato ad ogni nuova assunzione/dimissione/licenziamento/cambio di funzione).
- Organigramma di "Gruppo" e per singola entità sociale.

Le società del Gruppo Igeam sono certificate ai seguenti standard:

- UNI EN ISO 9001:2015
- UNI EN ISO 14001:2015
- UNI EN ISO 45001:2023
- SA8000:2014
- MOGC 231/2001.

## IL COMITATO GUIDA PER LA PARITA' DI GENERE

Per l'applicazione e la conduzione delle attività previste dal sistema di gestione adottato al fine di promuovere la parità di genere, è stato istituito il Comitato guida.

A tale organo sono stati conferiti i seguenti compiti:

- coadiuvare la Direzione nella definizione della Politica di parità di genere;
- garantire l'efficace adozione e la continua applicazione della Politica per la parità di genere;
- formalizzare, implementare un Piano Strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, con il fine di favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo che preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;
- collaborare con la Direzione alla revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, e nello specifico: effettuare il monitoraggio e l'analisi dei KPI definiti, verificare la continua congruità del piano strategico e la necessità di eventuali aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e di esigenze formative.

Il Comitato guida è costituito da tre membri:

- Alta Direzione (Presidente Gruppo Igeam)

- Responsabile Risorse Umane
- Responsabile Sistema di gestione sulla Parità di genere.

## DESCRIZIONE DEL PIANO

Il presente piano strategico viene redatto dal Comitato per la Parità di Genere al fine di definire gli obiettivi aziendali per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne nell'organizzazione.

### La Politica per la Parità di genere

L'Alta Direzione ha stabilito una Politica per la Parità di genere allo scopo di rendere noto a tutti l'impegno che il Gruppo Igeam intende perseguire per il completo raggiungimento della parità di genere e la massima inclusività aziendale. La Politica è resa disponibile a tutti gli stakeholders tramite pubblicazione su sito web aziendale. Si riporta di seguito anche nel presente documento:

“La leadership del Gruppo Igeam nel mercato della consulenza e dei servizi EHS, con lo scopo di sostenere le aziende clienti nei loro sforzi per costruire imprese sostenibili e responsabili, è stata acquisita grazie al costante impegno delle Aziende del Gruppo ad erogare servizi di eccellenza ai propri clienti e a promuovere tra i propri collaboratori e fornitori *la cultura della Qualità e del Rispetto dell'Ambiente, della Sicurezza e delle Diversità*, a partire dalla diversità di genere.

Con il tempo questi valori sono divenuti parte integrante dell'identità aziendale e le società del Gruppo Igeam sentono l'esigenza di consolidarli, svilupparli e difenderli al massimo livello.

Il Gruppo Igeam intende aderire agli indirizzi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs – Agenda 2030), con particolare riferimento al Goal 5 finalizzato al *“raggiungimento dell'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze”*.

Le società del Gruppo sono consapevoli che per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli obiettivi aziendali; è, quindi, necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, il Gruppo Igeam ha deciso di implementare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG), conforme la UNI PdR 125, ed innestarlo sul proprio Sistema della Qualità ISO 9001:2015. Il SGPG è un valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile; processi che sono e saranno inseriti all'interno dei processi gestionali ed operativi delle società del Gruppo Igeam. Il conseguimento della certificazione

rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere.

*Il Gruppo Igeam si impegna, dunque, a recepire i principi di gender equality, articolati sull'intero percorso professionale e nelle fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo, non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo, ma anche di garantire pari opportunità di formazione e di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico e decisionale, condizioni di work-life balance ( smart working, part time, orari di lavoro flessibili) adeguate alle diverse fasi di vita che siano proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione. Si impegna, altresì, a favorire azioni di informazione e sensibilizzazione del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile e a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà del Gruppo Igeam di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e l'inclusione.*

Il Gruppo Igeam conferma, dunque, l'impegno ad alimentare costantemente il processo di miglioramento continuo su tali aspetti, gestendoli, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, in maniera conforme agli standard internazionali e promuovendo azioni concrete che assicurino il pieno rispetto delle prescrizioni legali applicabili e delle altre normative e standard internazionali in materia di diversità e parità di genere.

La presente politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito aziendale."

### **Analisi KPI Parità di genere nelle Società del Gruppo Igeam per anno 2023**

A seguire un'analisi dei KPI che il Gruppo Igeam si pone di monitorare e utilizzare come punti di riferimento per il miglioramento continuo:

| <b>Donne in % nella forza lavoro</b> | <b>N° assoluto</b> | <b>Roma</b> | <b>Milano</b> | <b>Ravenna</b> | <b>% sul totale</b> | <b>Totale dipendenti</b> | <b>Totale P. iva</b> | <b>Totale</b> |
|--------------------------------------|--------------------|-------------|---------------|----------------|---------------------|--------------------------|----------------------|---------------|
| IGEAM                                | 22                 | 18          | 1             | 3              | 56%                 | 35                       | 4                    | 39            |
| IGEAM CONSULTING                     | 26                 | 9           | 10            | 7              | 39%                 | 60                       | 7                    | 67            |
| IGEAMED                              | 14                 | 11          | 3             | 0              | 70%                 | 20                       |                      | 20            |
| IGEAM ACADEMY                        | 8                  | 8           | 0             | 0              | 57%                 | 14                       |                      | 14            |

| Donne in % nei ruoli di secondo riporto (RdA, RdF) | N° assoluto | Roma | Milano | Ravenna | % sul totale | Totale uomini | Totale |
|--|-------------|------|--------|---------|--------------|---------------|--------|
| IGEAM  | 2           | 2    | 0      | 0       | 50%          | 2             | 4      |
| IGEAM CONSULTING                                   | 4           | 2    | 2      | 0       | 44%          | 5             | 9      |
| IGEAMED  | 2           | 1    | 0      | 0       | 50%          | 2             | 4      |
| IGEAM ACADEMY                                      | 1           | 1    | 0      | 0       | 100%         | 0             | 1      |

| Donne in % nei ruoli di primo riporto (DO, CdA) | N° assoluto | Roma | Milano | Ravenna | % sul totale | Totale uomini | Totale |
|---|-------------|------|--------|---------|--------------|---------------|--------|
| IGEAM   | 0           |      |        |         | 0%           | 3             | 3      |
| IGEAM CONSULTING                                | 1           | 1    |        |         | 25%          | 3             | 4      |
| IGEAMED   | 1           | 1    |        |         | 33%          | 2             | 3      |
| IGEAM ACADEMY                                   | 0           |      |        |         | 0%           | 2             | 2      |

| Turn over donne  | N° assoluto | Roma | Milano | Ravenna | % sul totale | Totale dimessi |
|------------------|-------------|------|--------|---------|--------------|----------------|
| IGEAM            | 0           |      |        |         | 0%           | 1              |
| IGEAM CONSULTING | 5           | 2    | 2      | 1       | 22%          | 23             |
| IGEAMED          | 3           | 3    |        |         | 100%         | 3              |
| IGEAM ACADEMY    | 0           |      |        |         | 0%           | 2              |

| % di donne promosse | N° assoluto | Roma | Milano | Ravenna | % sul totale | Totale promozioni |
|---------------------|-------------|------|--------|---------|--------------|-------------------|
| IGEAM               | 8           | 8    |        |         | 80%          | 10                |
| IGEAM CONSULTING    | 11          | 4    | 4      | 3       | 42%          | 26                |
| IGEAMED             | 4           | 4    |        |         | 57%          | 7                 |
| IGEAM ACADEMY       | 4           | 4    |        |         | 67%          | 6                 |

| Ore di formazione per le donne | N° assoluto | Roma | Milano | Ravenna | % sul totale | Totale ore |
|--------------------------------|-------------|------|--------|---------|--------------|------------|
| IGEAM                          | 300         | 245  | 21     | 34      | 52%          | 575        |
| IGEAM CONSULTING               | 164         | 39   | 65     | 60      | 44%          | 375        |
| IGEAMED                        | 171         | 154  | 17     |         | 66%          | 260        |
| IGEAM ACADEMY                  | 90          | 90   |        |         | 56%          | 160        |

| Differenza retributiva uomo/donna su media RAL | Delta uomo/donna | Roma             | Milano           | Ravenna          | %    | Media salario uomo | Media salario donna |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------|--------------------|---------------------|
| Secondo riporto (quadro o 1° livello)          | 800€             | 3.000€<br>(6,6%) | 4.100€<br>(8,2%) | 2.800€<br>(6,3%) | 1,7% | 45.000€            | 44.200€             |
| Senior (2° livello)                            | 1.100€           | 600€<br>(1,8%)   | 1.100€<br>(3,1%) | 2.200€<br>(6%)   | 3,2% | 33.600€            | 32.500€             |
| Junior (3°, 4°, 5° livello)                    | 1.050€           | 1.120€<br>(4,2%) | 300€<br>(1,1%)   | 1.500€<br>(5,7%) | 4%   | 26.250€            | 25.200€             |

Rosso: favore maschile Verdi: favore femminile

## Analisi KPI Parità di genere nelle Società del Gruppo Igeam per anno 2024

A seguire un'analisi dei KPI che il Gruppo Igeam si pone di monitorare e utilizzare come punti di riferimento per il miglioramento continuo:

| Donne in % nella forza lavoro | N° assoluto | % sul totale | Totale dipendenti |
|-------------------------------|-------------|--------------|-------------------|
| I-GEAM SERVIZI                | 10          | 59%          | 17                |
| IGEAM CONSULTING              | 32          | 44%          | 73                |
| IGEAMED                       | 21          | 68%          | 31                |
| IGEAM ACADEMY                 | 12          | 67%          | 18                |

| Donne in % nei ruoli di secondo riporto (RdA, RdF) | N° assoluto | % sul totale | Totale uomini | Totale |
|--|-------------|--------------|---------------|--------|
| I-GEAM SERVIZI                                     | 2           | 50%          | 2             | 4      |
| IGEAM CONSULTING                                   | 4           | 44%          | 5             | 9      |
| IGEAMED  | 2           | 40%          | 3             | 5      |
| IGEAM ACADEMY                                      | 1           | 100%         | 0             | 1      |

| Donne in % nei ruoli di primo riporto (DO, CdA) | N° assoluto | % sul totale | Totale uomini | Totale |
|---|-------------|--------------|---------------|--------|
| I-GEAM SERVIZI                                  | 0           | 0%           | 3             | 3      |
| IGEAM CONSULTING                                | 1           | 25%          | 3             | 4      |
| IGEAMED   | 1           | 33%          | 2             | 3      |
| IGEAM ACADEMY                                   | 0           | 0%           | 2             | 2      |

| Turn over donne  | N° assoluto | % sul totale | Totale dimessi |
|------------------|-------------|--------------|----------------|
| I-GEAM SERVIZI   | 1           | 33%          | 3              |
| IGEAM CONSULTING | 3           | 30%          | 10             |
| IGEAMED          | 5           | 100%         | 5              |
| IGEAM ACADEMY    | 1           | 100%         | 1              |

| % di donne promosse | N° assoluto | % sul totale | Totale promozioni |
|---------------------|-------------|--------------|-------------------|
| I-GEAM SERVIZI      | 7           | 58%          | 12                |
| IGEAM CONSULTING    | 8           | 50%          | 16                |
| IGEAMED             | 0           | 0%           | 2                 |
| IGEAM ACADEMY       | 3           | 60%          | 5                 |

| Ore di formazione per le donne | N° assoluto | % sul totale | Totale ore |
|--------------------------------|-------------|--------------|------------|
| I-GEAM SERVIZI                 | 20          | 56%          | 36         |
| IGEAM CONSULTING               | 360         | 35%          | 1020       |
| IGEAMED                        | 132         | 85%          | 156        |
| IGEAM ACADEMY                  | 84          | 79%          | 106        |

| Differenza retributiva uomo/donna su media RAL | Delta uomo/donna | %       | Media salario uomo | Media salario donna |
|--|------------------|---------|--------------------|---------------------|
| <b>I-GEAM SERVIZI</b>                          |                  |         |                    |                     |
| Secondo riporto (quadro o 1° livello)          | 1.500 €          | 3,7 %   | 42.000,00 €        | 40.500,00 €         |
| Senior (2° livello)                            | -1.700 €         | - 4,89% | 33.000,00 €        | 34.700,00 €         |

|                                       |                  |         |                    |                     |
|---------------------------------------|------------------|---------|--------------------|---------------------|
| Junior (3°, 4°, 5° livello)           | -600 €           | - 2,29% | 25.600,00 €        | 26.200,00 €         |
| <b>IGEAM CONSULTING</b>               | Delta uomo/donna | %       | Media salario uomo | Media salario donna |
| Secondo riporto (quadro o 1° livello) | -3.230 €         | - 6%    | 50.300,00 €        | 53.530,00 €         |
| Senior (2° livello)                   | 2.987 €          | 10,50%  | 31.432,00 €        | 28.445,00 €         |
| Junior (3°, 4°, 5° livello)           | 1.840 €          | 7%      | 28.130,00 €        | 26.290,00 €         |
| <b>IGEAMED</b>                        | Delta uomo/donna | %       | Media salario uomo | Media salario donna |
| Secondo riporto (quadro o 1° livello) | -1.982 €         | - 4,9%  | 38.318,00 €        | 40.300,00 €         |
| Senior (2° livello)                   | -                | -       | -                  | 30.000,00 €         |
| Junior (3°, 4°, 5° livello)           | 700 €            | 2,97%   | 24.200,00 €        | 23.500,00 €         |
| <b>IGEAM ACADEMY</b>                  | Delta uomo/donna | %       | Media salario uomo | Media salario donna |
| Secondo riporto (quadro o 1° livello) | 18.598 €         | 66,7%   | 46.455,00 €        | 27.857,00 €         |
| Senior (2° livello)                   | 4.932 €          | 14%     | 32.789,00 €        | 28.738,00 €         |
| Junior (3°, 4°, 5° livello)           | 2.255 €          | 9,17%   | 26.826,00 €        | 24.571,00 €         |

Rosso: favore maschile Verdi: favore femminile

## Piani di azione ed obiettivi triennio 2023-2026

Le società del Gruppo Igeam intendono porre in atto i seguenti piani di azione nel triennio a venire:

1. Programma di sensibilizzazione sulla inclusione e la parità di genere attraverso:
  - a. Circolari
  - b. Intranet
  - c. Sito web aziendale.
2. Aggiornamento dei programmi di formazione previsti per la SA 8000 aggiungendo specifici moduli per la parità di genere.

3. Implementare entro il 2024 delle convenzioni con asili nido/scuole materne per agevolare la genitorialità.
4. Mettere a punto il regolamento dello smart working allo scopo di:
  - a. Facilitare i periodi di maternità e paternità;
  - b. Sostenere le donne con figli in età scolastica nell'ambito del programma di smart working e mobility management;
  - c. Assicurare la conservazione del posto di lavoro alle donne in maternità;
5. Integrare i questionari per l'analisi dello stress lavoro correlato e il clima aziendale introducendo verifiche sui temi della parità di genere, della inclusività (soprattutto nei confronti dei disabili) e della percezione di comportamenti molesti o violenti.
6. Divulgare le notizie sui comitati attività per la diversità e la parità di genere.
7. Definire uno specifico budget nell'ambito della programmazione economico-finanziaria del 2024.
8. Favorire, a parità di competenze, la presenza femminile nei ruoli dirigenziali.
9. Mettere a punto un sistema di monitoraggio e di calcolo di indicatori utili alla gestione del fenomeno, introducendo un fattore correttivo delle condizioni retributive che possa standardizzarne il valore rispetto alla seniority, alla competenza e alle prestazioni in modo da poter introdurre un piano di riequilibrio di tutte le situazioni che eventualmente siano incoerenti rispetto all'obiettivo di proporre un trattamento economico equo per i due generi.

Oltre ai piani di azione di cui sopra, il Gruppo Igeam si pone alcuni obiettivi quantitativi da raggiungere nel triennio, di seguito indicati:

1. Ridurre di un punto percentuale la differenza retributiva tra uomini e donne. Il valore dovrà essere corretto per tenere presente la seniority, la competenza e la performance del personale.
2. Dedicare un budget alle iniziative per la parità di genere pari a:
  - a. 2500€ nel 2024
  - b. 3000€ nel 2025
  - c. 3500€ nel 2026
3. Portare la formazione del personale all'85% della forza lavoro;
4. Realizzare una guida per le donne del Gruppo Igeam nella quale indicare le azioni di sostegno nell'ambito delle politiche di welfare che la società offre alle donne. La guida potrà essere realizzata anche sotto forma di 3 circolari da integrare nella intranet aziendale. Nello specifico verranno realizzate:
  - a. 1° circolare nel 2024;
  - b. 2° circolare nel 2025;
  - c. 3° circolare nel 2026.

## ALLEGATI

- Requisiti normativi PdG Gruppo Igeam
- Piano della Comunicazione
- Rapporto di analisi del contesto;
- PAQ 01 - Compiti e Responsabilità;
- Corrispettivo Personale Funzioni CPF;
- Organigramma di "Gruppo Igeam".