

ORGANIZZAZIONE

COOP. PRODUZIONE E LAVORO BRUNO BUOZZI SCRL

Strada Provinciale Padana, n. 9/C - 43010 Roccabianca (PR)

Tel. 0521876521 - Fax. 0521876622

Web : www.buozzi.coopE-Mail : info@buozzi.coopProcedura di parità di genere **UNI/PdR 125:2022**

Sistema di gestione per la parità di genere

Master



Copia controllata



Copia non controllata



Numero della copia

01

Creazione

Data

14/11/2023

Firma

Verifica

Data

19/12/2023

Firma

Approvazione

Data

19/12/2023

Firma

Stato delle revisioni

Versione	Data	Descrizione	Autore
00	19/12/2023	Prima emissione	Alessia Palazzo

INDICE DELLA PROCEDURA

1	Scopo
2	Riferimenti della procedura
3	Analisi dei fattori di processo
4	Attività operative
5	Informazioni documentate

1 SCOPO

Lo scopo della procedura "Gestione dell'equità salariale" è di vietare qualsiasi discriminazione retributiva, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale

Inoltre, la procedura mira a garantire che i sistemi di classificazione professionale adottino criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni, garantendo la retribuzione in relazione al ruolo e alle responsabilità e che eventuali aggiunte a titolo di benefit e premi siano basate esclusivamente sui risultati prodotti e riconosciuti

La trasparenza è garantita attraverso la documentazione e l'accessibilità dei criteri di retribuzione, premi e benefit per tutto lo staff, che ha il diritto di segnalare eventuali disparità

2 RIFERIMENTI DELLA PROCEDURA

La procedura "Gestione dell'equità salariale" è in linea con l'Articolo 28 del Codice delle pari opportunità con l'obiettivo di rimuovere ogni forma di discriminazione salariale attraverso la diffusione di criteri di retribuzione equi per entrambi i generi nei sistemi di classificazione delle professioni

Inoltre essa facendo riferimento agli Indicatori prassi UNI PdR 125:2022 prende in considerazione:

- gli indicatori di differenze retributive, che stabiliscono che il delta tra retribuzione media maschile e femminile deve essere inferiore al 10%, a parità di mansione/ruolo, ed è decrescente negli anni successivi
- gli indicatori riguardanti la promozione, per cui la percentuale di donne promosse rispetto al totale di donne in organico deve essere pari alla percentuale di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto
- l'indicatore di remunerazione variabile per cui il numero di donne che hanno un obiettivo di salario variabile (che può aumentare o diminuire in base a come lavorano) deve essere uguale al numero di uomini che hanno lo stesso obiettivo

Il risultato di tali considerazioni permette che la retribuzione variabile (cioè la parte del salario che cambia) venga pagata in modo giusto e equo per entrambi i generi

3 ANALISI DEI FATTORI DI PROCESSO

Rischi, opportunità e vantaggi per la parità di genere nel processo di recruiting

I rischi:

- **Discriminazione inconscia:** uno dei principali rischi del processo di "Gestione dell'equità salariale" è la possibilità che le decisioni prese siano influenzate dalla discriminazione inconscia, ovvero dalla tendenza a trattare uomini e donne in modo diverso senza esserne consapevoli
- **Errori di valutazione:** un'altra difficoltà che può presentarsi nel processo è quella di valutare in modo impreciso le competenze e le responsabilità dei dipendenti, il che può portare a retribuzioni non eque
- **Fuga di talenti:** la mancata attuazione dell'equità salariale può causare insoddisfazione e demotivazione tra i dipendenti, aumentando il rischio di perdita dei dipendenti più capaci e di difficoltà nell'attrarre nuovi dipendenti
- **Non conformità normativa:** l'organizzazione può incorrere in sanzioni legali per non conformità alle leggi e norme in materia di pari opportunità e retribuzione equa
- **Mancanza di trasparenza:** la mancanza di trasparenza nei criteri e nei processi di retribuzione può rendere difficile per i dipendenti capire e contestualizzare i propri salari, e può creare insoddisfazione e demotivazione

Le opportunità:

Le seguenti opportunità sono state concepite in riferimento agli indicatori dell'area Equità remunerativa stabiliti dalla UNI PdR 125:2022

Parità retributiva: l'indicatore "differenze retributive" garantisce che le donne e gli uomini abbiano una retribuzione simile per lo stesso lavoro o per lavori di valore uguale. Ciò significa che le donne non sono svantaggiate rispetto agli uomini in termini di retribuzione

Maggiori opportunità di carriera: l'indicatore "promozioni" garantisce che le donne abbiano le stesse opportunità di carriera degli uomini, indipendentemente dal loro genere. Ciò significa che le donne hanno maggiori possibilità di crescita professionale e di raggiungere posizioni di leadership

Maggiore sicurezza economica: l'indicatore "remunerazione variabile" garantisce che le donne abbiano le stesse opportunità degli uomini di ottenere una retribuzione variabile in base ai risultati ottenuti. Ciò significa che le donne hanno maggiori possibilità di aumentare la loro retribuzione e di raggiungere un maggiore livello di sicurezza economica

Vantaggi per le parti interessate:

- **Parità retributiva:** l'equità salariale garantisce che uomini e donne siano retribuiti allo stesso modo per lo stesso lavoro o per lavori di valore uguale. Ciò significa che le donne non sono svantaggiate in termini di retribuzione rispetto agli uomini

- Maggiore sicurezza economica: l'equità salariale può aiutare le donne a raggiungere un maggiore livello di sicurezza economica, poiché possono guadagnare di più e avere maggiori opportunità di carriera
- Miglioramento della qualità della vita: con un salario più elevato, le donne possono avere maggiori opportunità di migliorare la qualità della loro vita e quella della loro famiglia
- Maggiore rappresentanza femminile nei ruoli di leadership: l'equità salariale può aiutare a rompere il soffitto di cristallo e aumentare la rappresentanza delle donne nei ruoli di leadership, poiché le donne non saranno penalizzate in termini di retribuzione per le loro carriere
- Riduzione della disparità di genere: l'equità salariale può contribuire a ridurre la disparità di genere nel mondo del lavoro e nella società in generale

Vantaggi per l'organizzazione:

- Attrazione e fidelizzazione del personale: l'attuazione dell'equità salariale può aumentare la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti, migliorando l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti
- Miglioramento della reputazione: l'implementazione dell'equità salariale può migliorare la reputazione dell'organizzazione come un datore di lavoro equo e rispettoso dei diritti, attirando nuovo personale, clienti e investitori
- Riduzione dei costi: l'eliminazione delle discriminazioni retributive può ridurre i costi legati alla fuga di talenti e alla necessità di formare nuovo personale
- Maggiore efficienza: un ambiente di lavoro equo e inclusivo può migliorare la produttività e l'efficienza del personale
- Adempimento normativo: l'attuazione dell'equità salariale permette all'organizzazione di rispettare le leggi e le norme in materia di pari opportunità e di evitare sanzioni legali

4 ATTIVITÀ OPERATIVE

ATTIVITÀ	DESCRIZIONE	CRITERI	RESPONSABILE	INFORMAZIONI DOCUMENTATE
Formare il personale sui principi di equità salariale	Formare il personale sui principi di equità salariale e su come rilevare e prevenire la discriminazione retributiva	Assicurare che il personale sia formato secondo la procedura PROC-03 Formazione. In riferimento al MOD-03- A Moduli formativi, formare il personale relativamente ai moduli dal titolo: <ul style="list-style-type: none"> ▪ MODULO 2: POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE ▪ MODULO 5: LE PROCEDURE PER LA PARITÀ DI GENERE 	Responsabile risorse umane	MOD-03-A Moduli formativi
Comunicare e rendere accessibili i criteri di retribuzione	Comunicare e rendere accessibili i criteri di retribuzione e le politiche per garantire la trasparenza e la comprensione del processo da parte dei dipendenti	Assicurare che il personale sia informato secondo la procedura PROC-06 Comunicazione interna e esterna in riferimento ai: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruoli identificati nell'organizzazione ▪ Requisiti di competenza ▪ Requisiti di esperienza ▪ Trattamento economico previsto ▪ Benefit concessi 	Responsabile sistema di gestione	MOD-06-A Piano comunicazione di genere (vedi sensibilizzazione)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Possibilità di promozione (in termini economici) 		
Analizzare le differenze retributive	<p>Analizzare le differenze, in riferimento al genere, relative a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Importo della retribuzione ▪ Promozioni ▪ Quota retribuzione variabile 	<p>▪ Possibilità di promozione (in termini economici)</p> <p>Importo retribuzione</p> <p>Raccogliere i dati del personale relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruoli e mansioni ▪ Retribuzione media maschile ▪ Retribuzione media femminile <p>Assicurare che la differenza tra le due retribuzioni medie sia inferiore al 10%, a parità di mansione/ ruolo, e decrescente negli anni successivi</p> <p>Promozioni</p> <p>Raccogliere i dati delle persone promosse prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Quantificare le promozioni femminili ▪ Quantificare le promozioni maschili <p>Assicurare che la % di donne promosse (rispetto al totale di donne in organico) è pari alla % di uomini promossi (rispetto al totale di uomini in organico)</p> <p>Quota retribuzione variabile</p> <p>Raccogliere i dati del personale relativi a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Personale a retribuzione variabile ▪ Personale a retribuzione fissa <p>Assicurare che la % di donne con retribuzione variabile (rispetto al totale di donne in organico) è pari alla % di uomini con retribuzione variabile (rispetto al totale di uomini in organico)</p>	Responsabile sistema di gestione	<p>Contratti di lavoro</p> <p>Buste paga</p> <p>Contabilità del personale e posizioni lavorative aperte reperibili presso il consulente del lavoro</p>
Comprender e le cause delle differenze retributive	<p>Verificare se le cause delle disuguaglianze retributive sono ascrivibili a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Differenze nei livelli di competenza, esperienza o performance ▪ Oppure a discriminazioni di genere 	<p>Ricerca le cause esplorando soprattutto i seguenti fattori:</p> <p>Bias inconsci</p> <p>I pregiudizi inconsci possono influire sulle decisioni dei datori di lavoro e delle risorse umane in termini di retribuzione, promozioni e assegnazioni di ruoli e responsabilità</p> <p>Disuguaglianze educative e professionali</p>	Alta direzione	Nessuno

		<p>Le donne spesso hanno meno opportunità di formazione e carriera rispetto agli uomini e, di conseguenza, possono avere meno competenze e esperienze</p> <p>Disuguaglianze di genere nell'occupazione Le donne spesso lavorano in settori e ruoli che pagano meno rispetto agli uomini, e possono avere meno opportunità di carriera e di crescita professionale</p> <p>Disuguaglianze di genere nei carichi di lavoro Le donne spesso hanno maggiori responsabilità familiari e domestiche rispetto agli uomini e possono avere meno tempo e opportunità per dedicarsi alla carriera</p>		
Rimuovere le differenze retributive riscontrate	Gestite e rimuovere le differenze retributive riscontrate, ascrivibili alle discriminazioni	<p>Se la causa è ascrivibile ai <u>bias inconsci</u> provvedere a riesaminare contenuti, dinamiche della procedura PROC-03-Formazione</p> <p>Se la causa è ascrivibile a <u>disuguaglianze educative e professionali</u>, promuovere la partecipazione a corsi sulla leadership femminile attraverso la procedura PROC-03-Formazione in riferimento allo specifico modulo formativo dedicato "Leadership femminile" documentato nel modulo MOD-6322-B Empowerment femminile e gender diversity</p> <p>Se la causa è ascrivibile alle <u>disuguaglianze di genere nell'occupazione</u>, rielaborare tempestivamente i criteri di retribuzione e comunicarne la nuova formulazione al personale come già visto in procedura</p> <p>Se la causa è ascrivibile a <u>disuguaglianze di genere nei carichi di lavoro</u>, provvedere a:</p> <p>Riorganizzare i processi di business con una redistribuzione delle responsabilità</p> <p>Verificare l'efficacia delle seguenti procedure intese a rendere compatibili lavoro e vita privata:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ PROC- 6324 Genitorialità ▪ PROC- 6325 Work-life balance 	Alta direzione	<p>MOD-6322-B Empowerment femminile e gender diversity</p> <p>MOD-06-A Piano comunicazione di genere (vedi sensibilizzazione)</p> <p>MOD-01-A Analisi processi di business</p>

4 INFORMAZIONI DOCUMENTATE

Le informazioni documentate di seguito indicate, pur non essendo appartenenti a tale procedura, sono considerate evidenze oggettive nell'ambito della verifica di conformità effettuata presso i corrispondenti responsabili.

Codice identificativo	Tipologia	Check	Titolo
MOD-03-A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Moduli formativi
MOD-06-A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Piano comunicazione di genere
MOD-6322-B	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Empowerment femminile e gender diversity
MOD-01-A	Modulo	<input checked="" type="checkbox"/>	Analisi processi di business

Evidenze quantitative

Le evidenze quantitative da cui trarre i dati da analizzare e riesaminare sono tratte dal Libro unico del Lavoro in possesso dell'organizzazione e del consulente del lavoro

I soggetti in riferimento ai quali sono documentati i dati sono:

- I lavoratori subordinati, anche se occupati presso sedi operative situate all'estero, compresi i lavoratori in missione nell'ambito di un contratto di somministrazione di lavoro (che pertanto risulteranno iscritti nel libro unico dell'utilizzatore oltreché in quello dell'agenzia per il lavoro che li assume) e i lavoratori distaccati
- I collaboratori coordinati e continuativi, indipendentemente dalla modalità organizzativa (con o senza progetto, occasionali)
- Gli associati in partecipazione con apporto lavorativo (anche se misto, capitale e lavoro) che non svolgano tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma

I dati in riferimento a ciascun di tali soggetti riguardano

- Nome e cognome
- Codice fiscale
- Qualifica e il livello
- Retribuzione base
- Anzianità di servizio
- Posizioni assicurative e previdenziali

I dati in riferimento alla retribuzione riguardano

- Le somme a titolo di rimborso spese
- Le trattenute a qualsiasi titolo effettuate
- Le detrazioni fiscali
- Le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali

- Le somme erogate a titolo di premio
- Le prestazioni di lavoro straordinario

I dati in riferimento alla prestazione lavorativa riguardano

- Presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato
- L'indicazione delle ore di straordinario
- Assenze dal lavoro, anche non retribuite
- Ferie e riposi