



Agenzia Formazione Orientamento Lavoro di Monza Brianza

# **PIANO STRATEGICO PER LA PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ E INCLUSIONE DI AFOL MB**

In conformità alla prassi di riferimento PdR 125:2022

## Sommario

Premessa .....	1
Attività e governance .....	1
CCNL e Certificazioni .....	4
Modello 231 e Comitato unico di garanzia (CUG) .....	4
Report e assicurazioni (comunicazione interna e esterna) .....	5
Comitato guida e Referente di Progetto.....	5
Obiettivi e Impegni che Afol Monza e Brianza vuole applicare .....	6
Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi identificati dagli Impegni per la Parità di genere, diversità e inclusione.....	7
Composizione e analisi del personale dell'Agenzia .....	7
Numero totale del personale per genere.....	8
Composizione del personale per genere e inquadramento.....	8
Composizione del personale per genere ed età.....	9
Composizione del personale per genere, tipologia contrattuale e part-time.....	9
Composizione del personale per suddivisione in business unit.....	11
Turnover personale dipendente anno 2022 .....	12
Composizione del management e ruoli ricoperti.....	12
Analisi Scostamento retribuzione annua Lorda per genere .....	15
Rapporto sull'occupazione femminile .....	16
Welfare Aziendale.....	16
Interventi e Azioni finalizzati a promuovere le pari opportunità, l'inclusività e la non discriminazione fuori dal contesto organizzativo di Afol MB nell'ultimo biennio .....	16
Descrizione del piano.....	18
Budget dedicato allo sviluppo di progetti per la parità di genere, diversità e inclusione .....	21
Allegato A – Sistema di Gestione per la Parità di Genere: obiettivi e KPI.....	23
Organigramma aggiornato al 11/12/2023.....	30
Numero totale del personale per genere alla data dell'11/12/2023.....	31

Revisione (numero)	0.0
Data di aggiornamento	27.11.2023
Data di approvazione	
Responsabile preparazione documento	Comitato Guida per la Parità di genere
Approvazione	Direttore Generale e parere favorevole CUG
Sostituisce	
Modifiche rispetto alla revisione precedente	Prima versione
Livello di riservatezza	Confidenziale per uso interno
Diritto d'autore o licenza CC	
Note	
Referente e contatti per informazioni sul documento	Cristina Tosoni

## PREMESSA

Negli ultimi anni all'interno dell'Unione Europea sono stati compiuti numerosi passi avanti con lo scopo di favorire la parità di genere all'interno delle organizzazioni, sia pubbliche che private. In relazione a questo argomento, l'Italia risulta ancora in una posizione piuttosto arretrata. Il nostro paese, infatti, secondo l'European Institute for Gender Equality ha un indice sull'uguaglianza di genere pari a poco più di 68 punti su 100. Ci troviamo infatti due punti al di sotto della media EU e più di dieci al di sotto della Svezia, paese con l'indice più elevato. Nel mese di luglio 2021 in Italia è stata quindi predisposta la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea. Questa strategia è strettamente correlata al PNRR, di cui una delle disposizioni legislative è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. Nella convinzione di poter agire positivamente per una maggiore inclusione e valorizzazione professionale delle donne, Afol MB ha scelto di impegnarsi oggettivamente sul tema delle pari opportunità, integrando il proprio sistema di gestione anche con l'adozione e l'applicazione delle linee guida contenute nella prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni". Questa prassi si basa principalmente sul goal 5 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il quale si prefigge l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Dal 2021 Afol MB ha iniziato a tracciare un percorso verso uno sviluppo più sostenibile, sia in ambito sociale che ambientale; con riferimento alla parità di genere, diversità e inclusione, Afol ha inserito e previsto l'obiettivo nella Politica di gestione aziendale 2023 e nel Piano Azioni Positive, approvato con verbale AU n. 1 del 17/01/2023.

Da qui il nostro impegno e lo svolgimento di attività volte ad implementare un sistema di gestione per la Parità di Genere in linea con i requisiti previsti dalla prassi di riferimento PdR 125:2022.

L'obiettivo di Afol MB è quello di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro; perseguire la parità di genere nelle progettualità e nei servizi erogati, favorendo l'occupazione femminile, e nell'organizzazione aziendale, sia in termini di selezione e inserimento del personale, sia in termini di assegnazione dei ruoli di responsabilità, convinti che una composizione equilibrata dei gruppi di lavoro possa favorire dinamiche e modalità più armoniose ed efficaci grazie alla diversità di genere.

### Attività e governance

Afol Monza e Brianza è un'azienda speciale ai sensi dell'art. 114 del Decreto Legislativo 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, per l'esercizio, quale Ente strumentale della Provincia di Monza e della Brianza di funzioni, attività e servizi.

Afol Monza e Brianza è partecipata interamente dalla Provincia di Monza e della Brianza e si configura, giuridicamente, come ente pubblico economico.

L'Agenzia ha come scopo, quale esercizio di funzioni proprie della Provincia di Monza, la promozione dell'esercizio del diritto al lavoro quale servizio rivolto alle persone, alle imprese ed alla collettività attraverso interventi di politica attiva del lavoro, di formazione,

di orientamento e di sostegno allo sviluppo socioeconomico del territorio attraverso l'erogazione in forma integrata delle seguenti attività:

- Funzioni gestionali connesse ai Centri per l'Impiego e al Collocamento mirato in attuazione delle Leggi Regionali vigenti nonché le funzioni e gli interventi di politica attiva del lavoro, volti alla promozione dell'occupazione e dell'inserimento lavorativo, alla prevenzione e al contrasto del rischio di disoccupazione e di esclusione sociale;
- Funzioni ed Attività Formative destinate allo sviluppo delle competenze professionali delle persone nell'intero arco della vita, a partire dai percorsi di qualificazione professionale nell'ambito del diritto dovere dei giovani all'istruzione ed alla formazione anche in termini di lotta alla dispersione scolastica;
- Interventi e Funzioni di natura Territoriale, con particolare riferimento alle competenze esercitate dalla Provincia anche di intesa con i Comuni ed Enti terzi, volte alla promozione e allo sviluppo socio/economico del territorio.

Gli organi apicali dell'agenzia sono:

- l'Amministratore unico: organo monocratico di governo dell'Agenzia, nominato con Decreto del Presidente della Provincia; cura l'attuazione degli indirizzi generali e politico/amministrativi espressi dal Presidente della Provincia e svolge funzioni di indirizzo per l'adozione degli atti di amministrazione attribuiti dalla Legge e dallo Statuto ad altri organi dell'Agenzia.
- Il Legale Rappresentante, nonché Direttore Generale: sovrintende all'organizzazione e alla gestione dell'Agenzia ed opera per il raggiungimento dei risultati programmatici, sia in termini di servizio sia in termini economici, sviluppando una struttura organizzativa idonea alla migliore utilizzazione delle risorse dell'Agenzia.

L'azienda opera in un contesto legislativo estremamente complesso e puntuale, in particolare risultano applicabili e quindi influenti sul sistema di gestione per la parità di genere i seguenti riferimenti legislativi e regolamentari:

- DECRETO LEGISLATIVO 31 marzo 2023, n. 36
- Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti pubblici.
- LEGGE 6 novembre 2012, n. 190
- Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione;
- DECRETO LEGISLATIVO 14 marzo 2013, n. 33
- Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni;
- DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2016, n. 97
- Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33;

#### *Accesso all'impiego e reclutamento del personale:*

- D.P.R. 487 DEL 1994

- Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.
- DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165
- Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 giugno 2023, n. 82
- Regolamento recante modifiche al decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;

*Leggi in materia di lavoro, servizi all'impiego, servizi d'istruzione e formazione:*

- DECRETO LEGISLATIVO 14 settembre 2015, n. 150
- Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive;
- Legge Regionale 28 settembre 2006, N. 22
- Il mercato del lavoro in Lombardia;
- Legge Regionale 4 luglio 2018, n. 9
- Modifiche alla legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 'Il mercato del lavoro in Lombardia';
- Legge Regionale 6 agosto 2007, n. 19
- Norme sul sistema educativo di istruzione e formazione della Regione Lombardia;
- Legge Regionale 5 ottobre 2015, n. 30
- Qualità, innovazione e internazionalizzazione nei sistemi di istruzione, formazione e lavoro in Lombardia. Modifiche alle ll.rr. 19/2007 sul sistema di istruzione e formazione e 22/2006 sul mercato del lavoro;
- DECRETO LEGISLATIVO 8 giugno 2001, n. 231
- Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica.

Le disposizioni normative di cui ai punti precedenti sono costantemente applicate nell'espletamento delle attività di Afol MB; attività descritte nelle diverse procedure e regolamenti aziendali e parte integrante del Sistema di Gestionale Aziendale.

Tutte le procedure di Afol MB sono redatte in conformità agli standard di servizio, alla normativa di riferimento e nel rispetto della ISO 9001:2015.

La corretta attuazione e l'adeguatezza delle procedure viene monitorata tramite audit interni che si svolgono presso le diverse unità organizzative di Afol MB e coinvolgono tutte le Aree aziendali.

I requisiti specifici in materia di pari opportunità, diversità e inclusione sono trattati in particolare nella procedura di reclutamento del personale e di gestione risorse umane ispirata alla norma ISO 30415:2021.

L'azienda è dotata di revisore unico, come organo esclusivamente di controllo. Il revisore unico svolge il controllo sulla regolarità amministrativa e contabile e la revisione della gestione economica e finanziaria dell'Azienda, tale soggetto è informato delle attività svolte dall'azienda in materia di parità di genere. Il revisore unico è nominato dal Presidente della Provincia secondo le modalità previste dalle norme vigenti.

Il codice Ateco di tale attività è il 78.1 – servizi di ricerca, selezione, collocamento e supporto per il ricollocamento di personale (Importanza: primaria Registro Imprese). Di importanza secondaria al Registro delle Imprese vi è anche il codice Ateco 85.59.2 – corsi di formazione e corsi di aggiornamento professionale.

L'azienda viene classificata ai fini dell'applicazione della PDR 125 con la dimensione media.

L'attività è svolta anche presso sedi locali (in particolare i centri per l'impiego ed i centri di formazione professionale) così come elencati in visura camerale e negli organigrammi funzionali previsti dal sistema di gestione per la qualità.

## **CCNL e Certificazioni**

I contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili sono due:

- contratto comparto funzioni enti locali
- contratto dirigenti funzioni locali

L'Organizzazione è dotata di differenti certificazioni in particolare:

- ISO 9001:2015 per tutte le attività principali;
- qualificazione AIF per le figure professionali richieste da Fondimpresa per gli enti proponenti a Conto Sistema;
- accreditamento Regione Lombardia per i servizi al lavoro e per i servizi di Istruzione e formazione professionale.

Il presente piano strategico è stato redatto in forma di documento separato, in quanto, l'organizzazione tratta per la prima volta questo argomento.

Le procedure o i documenti richiamati sono invece gestiti con un approccio integrato, al fine di ottimizzare il sistema di gestione per la compliance.

## **Modello 231 e Comitato unico di garanzia (CUG)**

La società è dotata di un Modello 231 con relativo codice etico, di comportamento, disciplinare e sanzionatorio, di un Organismo di Vigilanza e dal servizio di whistleblowing.

Data l'importanza di tale presidio di gestione dei rischi e di conformità ai principi del suddetto codice, l'Organismo di Vigilanza viene informato e coinvolto nella gestione degli Impegni di Parità di genere, diversità e inclusione dell'Agenzia, con particolare riferimento alla gestione delle eventuali segnalazioni di molestie, così come definito nel Regolamento Whistleblowing.

Il Modello 231 prevede una specifica attività informativa e formativa a tutto il personale ed uno specifico codice disciplinare, tali attività sono parte integrante delle politiche D&I dell'azienda.

L'azienda è sottoposta alla necessità di avere un Comitato unico di garanzia (CUG), tale comitato si occupa anche degli aspetti relativi alle pari opportunità, è un soggetto paritetico che quindi rappresenta sia la parte aziendale sia la parte sindacale, ed opera nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti. Per tale motivo il suddetto comitato deve esprimere un parere sul presente piano strategico in sede di approvazione.

Per ulteriori dettagli vedere organigramma aziendale e relativo mansionario.

## **Report e assicurazioni (comunicazione interna e esterna)**

La società emette in modo periodico dal 2022 un report o bilancio di sostenibilità, come prima riportato in ottica di integrazione. Tutta l'attività in materia di parità di genere o più in generale in materia di diversità ed inclusione, viene e verrà rendicontata a tutti gli stakeholder in forma pubblica nel suddetto report.

La società dispone di un sistema di coperture assicurative che ai fini della tutela dei lavoratori prevede una specifica tutela in materia di salute e sicurezza sul lavoro, integrativa alle disposizioni di legge.

La comunicazione con le parti interessate e soprattutto con l'esterno è effettuata anche attraverso il sito ufficiale dell'Agenzia [www.afolmb.it](http://www.afolmb.it) anche nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza.

La comunicazione all'interno è principalmente svolta attraverso la intranet dedicata - AfolNet.

## **Comitato guida e Referente di Progetto**

Il Comitato guida, organo responsabile dell'efficace adozione e dell'efficace applicazione del sistema di gestione aziendale per la Parità di genere, nonché referente del progetto di compliance alla uni PdR 125 e della relativa certificazione, è stato nominato dal direttore generale, al quale deve riferire in modo continuativo.

Il Comitato Guida è stato scelto identificando all'interno dell'Agenzia delle figure che fossero in possesso dei requisiti previsti dalla norma di riferimento, coinvolgendo sia le Aree di staff che le Aree di linee della struttura organizzativa.

In sede di nomina del Comitato è stato altresì nominato un Referente di progetto, ovvero un referente interno per il progetto Parità di genere, diversità e inclusione, con il principale compito di relazionarsi costantemente con la Direzione e con il Comitato Guida al fine di garantire un costante resoconto alla Direzione delle attività e delle iniziative che il Comitato preposto all'adozione e all'applicazione di un'efficace politica di parità di genere svolge.

Attualmente il Comitato Guida è composto da:

- Luigi Cremona, Direttore Organizzazione, Persone e Comunicazione;
- Alessia Galafassi, Presidente del Comitato Unico di Garanzia di Afol Monza e Brianza;
- Giuseppe Longo, Direttore IT;
- Silvia Costa, Responsabile del CPI di Monza;
- Emanuela Lavezzi, Responsabile del CFP G. Marconi.

Referente di progetto è Cristina Tosoni, dipendente in forza presso l'Ufficio Risorse Umane.

## Obiettivi e Impegni che Afol Monza e Brianza vuole applicare

Gli obiettivi per la parità di genere, diversità e inclusione che Afol Monza e Brianza vuole applicare sono molteplici e articolati all'interno dei processi di lavoro e delle fasi di vita dei/delle lavoratori/lavoratrici. Di seguito una breve sintesi degli Impegni assunti:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**, è una politica che stabilisce di adottare **pratiche** di recruiting che garantiscano che tutti i **candidati** siano **valutati** in base alle loro **capacità e competenze, indipendentemente** dal loro **genere**;
- **Gestione della carriera** invece stabilisce di assicurare che le **opportunità di crescita e sviluppo professionale** siano **equamente distribuite** tra i dipendenti di **entrambi i sessi**;
- **Genitorialità** è intesa a garantire che i dipendenti di **entrambi i sessi** abbiano accesso ai **congedi parentali** e alle opzioni di **cura dei figli**;
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro** stabilisce di garantire che i dipendenti di entrambi i sessi abbiano la possibilità di **equilibrare** le loro **responsabilità lavorative e familiari**;
- **Prevenzione abusi e molestie** è sviluppata per **prevenire e gestire gli abusi e le molestie** di genere all'interno dell'organizzazione e prevede la **formazione** per i dipendenti su come **riconoscere e gestire gli abusi e le molestie di genere**.

Afol Monza e Brianza definisce gli obiettivi verificabili nel presente Piano Strategico attraverso Indicatori di Prestazione e progetti specifici; gli Impegni sono **sviluppati** con l'intento di ottenere vantaggi concreti e risultati **in linea con lo scopo del sistema di gestione**.

## Punti di forza e di debolezza rispetto ai temi identificati dagli Impegni per la Parità di genere, diversità e inclusione

<p><b>PUNTI DI FORZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Normativa particolarmente tutelante sulle selezioni e l'approvvigionamento di risorse</li> <li>- CCNL per il personale non dirigente con FT di 36 ore; istituti a favore della conciliazione (permessi motivi personali – 18 h annue = 3 gg lavoro); 30 gg malattia bambino fino a 3 anni di vita pagata 100%; 18 h permessi visita medica;</li> </ul>	<p><b>PUNTI DI DEBOLEZZA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CCNL con rigida politica salariale e impossibilità di gestione di riconoscimenti economici o promozioni con la flessibilità della logica privatistica</li> <li>- CCNL di categoria con livelli stipendiali più bassi rispetto a quelli dello stesso comparto</li> <li>- Gestione dell'assunzione secondo D.Lgs. 165/2001 (art. 35) ma gestione privatistica del rapporto di lavoro (e relative tutele)</li> <li>- Mancato riconoscimento nei primi 10 gg di evento di malattia di tutte le indennità di posizione accessorie del lavoratore</li> </ul>
<p><b>OPPORTUNITA'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguire la scia delle previsioni normative per migliorare le condizioni di lavoro del personale e il benessere organizzativo</li> <li>- Sviluppare un CCDI che sia sempre più flessibile e ampio nel valutare le esigenze dei lavoratori e nel migliorare le condizioni di lavoro e di conciliazione vita-lavoro</li> <li>- Possibilità di attingere dal Fondo variabile per promuovere iniziative di welfare a favore dei lavoratori</li> </ul>	<p><b>MINACCE</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inasprimento della normativa e riduzione delle tutele nei processi di recruiting</li> <li>- CCNL che rivaluta gli istituti e riduce i benefit dei lavoratori</li> </ul>

## Composizione e analisi del personale dell'Agenzia

Il personale di Afol Monza e Brianza è composto come segue:

- dipendenti diretti;
- personale in distacco: personale dipendente della Provincia di Monza e della Brianza, in distacco funzionale presso Afol Monza e Brianza. Salva la titolarità del rapporto di lavoro, al personale in distacco funzionale si applicano i regolamenti, le metodologie, le politiche di gestione e gli accordi sindacali in uso presso AFOL Monza e Brianza. Salvo diversa previsione. AFOL esercita a pieno il potere organizzativo e gestionale sul personale assegnato al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi programmatici definiti;

- personale in somministrazione: personale dipendente dell'Agenzia interinale (somministratrice) e posto in missione a tempo determinato presso Afol Monza e Brianza.

Nell'analisi svolta ai fini dello sviluppo del modello di gestione per la Parità di genere, la diversità e l'inclusione di Afol MB è stato conteggiato il personale nel suo complesso, al fine di sviluppare un modello che fosse il più possibile in linea con le esigenze aziendali al fine di raggiungere gli obiettivi definiti dagli Impegni sulla parità di genere, diversità e inclusione.

Tuttavia è da considerare che il sistema di gestione sviluppato non può essere applicato nella sua interezza al personale in distacco funzionale – salvo gli obblighi legislativi (per esempio utilizzo del whistleblowing, analisi dei rischi di molestie) e le attività di informazione e formazione rispetto alle tematiche oggetto di sensibilizzazione con riferimento alla parità di genere, la diversità e l'inclusione – in quanto molti degli aspetti non sono applicabili (ad esempio parte dei programmi di welfare, la selezione e assunzione, le prospettive di crescita e la genitorialità) proprio in virtù della titolarità del rapporto di lavoro.

I dipendenti in somministrazione sono considerati soggetti sotto il controllo dell'azienda, ma che possono avere delle specificità, queste sono prontamente identificate nel calcolo degli indicatori o nelle procedure operative, nel rispetto delle regole generali di non discriminazione.

I dati fanno riferimento al 30/06/2023 e saranno aggiornati di anno in anno durante le attività di monitoraggio sul raggiungimento degli obiettivi imposti relativamente alle diverse aree tematiche.

### Numero totale del personale per genere

Tipologia contratto	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
Distaccato	43	25	68
Interinale	8	6	14
Tempo Determinato	2	3	5
Tempo Indeterminato	62	29	91
<b>Totale complessivo</b>	<b>115</b>	<b>63</b>	<b>178</b>

Come si evince già da una prima analisi, quasi il 65% del personale di Afol MB è composto da donne; di cui quasi il 56% alle dipendenze dirette dell'Agenzia.

### Composizione del personale per genere e inquadramento

Tabella genere/inquadramento			
Inquadramento	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
B1	1		1
B2		1	1
B3		1	1
C1	45	24	69
C2	4	7	11
C3	7	2	9
D1	35	16	51
D2	6	2	8

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

<b>D3</b>	5	1	6
<b>D4</b>	1	3	4
<b>D7</b>	1		1
<b>EQ</b>	8	4	12
<b>DIR</b>	2	2	4
<b>Totale complessivo</b>	<b>115</b>	<b>63</b>	<b>178</b>

Considerando la composizione del personale, con riferimento all'inquadramento contrattuale, emerge quanto segue:

- **categoria B:** 33,3% donne e 66,6% uomini;
- **categoria C:** 63% donne e 37% uomini;
- **categoria D:** 68,5% donne e 31,5% uomini;
- **Elevate Qualificazioni:** 66,6% donne e 33,3% uomini;
- **Dirigenti:** 50% donne e 50% uomini.

In quasi tutte le categorie vi è una prevalenza di genere femminile, come da naturale conseguenza rispetto alla prevalenza di figure femminili nell'organico aziendale; risulta interessante notare che nelle categorie più elevate, ossia la categoria D e le Elevate Qualificazioni, il numero di donne è il doppio e oltre il doppio rispetto agli uomini.

### Composizione del personale per genere ed età

Tabella genere/fasce età					
Genere	Fascia 18 -29	Fascia 30 - 44	Fascia 45 - 59	Fascia >60	Totale complessivo
<b>DONNE</b>	4	65	40	6	115
<b>UOMINI</b>	5	28	25	5	63
<b>Totale complessivo</b>	<b>9</b>	<b>93</b>	<b>65</b>	<b>11</b>	<b>178</b>

Il 52% del personale di Afol MB è composto da donne e uomini nella fascia d'età 30-44 anni; personale giovane che, presumibilmente, vive un periodo della propria vita personale e lavorativa in cui l'esigenza di conciliazione vita-lavoro diventa ancor più necessaria in ragione dei possibili carichi di cura di genitorialità e di caregiver.

### Composizione del personale per genere, tipologia contrattuale e part-time

Tabella genere/tipologia contr/livello/part-time			
Inquadramento	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
<b>Distaccato</b>	<b>43</b>	<b>25</b>	<b>68</b>
<b>C1</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>43</b>
100%	25	18	43
<b>D1</b>	<b>17</b>	<b>6</b>	<b>23</b>
100%	17	6	23
<b>EQ</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
100%	1	1	2
<b>Interinale</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>
<b>C1</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

Tabella genere/tipologia contr/livello/part-time			
Inquadramento	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
75%		1	1
100%	4	3	7
<b>D1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>6</b>
100%	4	2	6
<b>Tempo Determinato</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
D1		1	1
50%		1	1
DIR	2	2	4
100%	2	2	4
<b>Tempo Indeterminato</b>	<b>62</b>	<b>29</b>	<b>91</b>
B1	1		1
55,56%	1		1
B2		1	1
100%		1	1
B3		1	1
100%		1	1
<b>C1</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>18</b>
30%	1		1
50%	1		1
55,55%	1		1
55,56%	1		1
69,44%	1		1
90,28%		1	1
100%	11	1	12
<b>C2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>
50%		1	1
100%	4	6	10
<b>C3</b>	<b>7</b>	<b>2</b>	<b>9</b>
69,44%	1		1
72,22%	1		1
100%	5	2	7
<b>D1</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>21</b>
69,44%	1		1
100%	13	7	20
<b>D2</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
75%	1		1
100%	5	2	7
<b>D3</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>
100%	5	1	6
<b>D4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
50%	1		1
80,55%		1	1
100%		2	2
<b>D7</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
100%	1		1

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

Tabella genere/tipologia contr/livello/part-time			
Inquadramento	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
EQ	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>
100%	7	3	10
<b>Totale complessivo</b>	<b>115</b>	<b>63</b>	<b>178</b>

L'analisi dei dati del personale con riferimento al genere e alla % di orario lavorato comunica che su 178 risorse in organico, 16 hanno un orario lavorativo part-time, di cui 11 donne e 5 uomini. Di queste 16 risorse, 10 sono inquadrate nella categoria C (7 donne e 3 uomini), 5 nella categoria D (3 donne e 2 uomini) e 1 nella categoria B (donna). La % di part-time rispetto al totale dell'organico è del 9%, questo dato può essere letto alla luce dei diversi profili orari presenti in Agenzia; in particolare, il personale dei Centri per l'Impiego (circa il 45% del totale dell'organico) ha un orario giornaliero che termina alle ore 16:02.

### Composizione del personale per suddivisione in business unit

Tabella genere/business unit			
Genere	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
AREA AMM.VA	6	1	7
AREA CENTRALE POLITICHE LAVORO E FORMAZIONE	100	46	146
AREA DIREZIONE GENERALE	2		2
AREA IT		7	7
AREA ORGANIZZAZIONE, PERSONE E COMUNICAZIONE	5	4	9
AREA PATRIMONIO, PROGETTI SPECIALI E APPALTI	2	4	6
PROVINCIA MB		1	1
<b>Totale complessivo</b>	<b>115</b>	<b>63</b>	<b>178</b>

Dalla tabella di analisi del genere rispetto alle business unit aziendali si evince che la maggior parte delle risorse aziendali è occupata nelle aree dei servizi, nello specifico si tratta del personale impiegato nei Centri di formazione professionale (circa il 35%) e nei Centri per l'Impiego (circa il 45%); come visto nell'analisi della composizione aziendale per genere, quasi il 65% del personale di Afol MB è di genere femminile: si collega questo dato all'allocazione organizzativa del personale stesso, la parte del personale di Afol è composto da docenti e da istruttrici amministrative dei CPI. Secondo i dati del Ministero dell'Istruzione, aggiornati all'anno scolastico 2022/2023, la percentuale di donne docenti in Italia è pari all'83,2%. Ciò significa che su un totale di circa 700.000 docenti di ruolo nelle scuole statali, circa 580.000 sono donne.

Si segnala che nell'Area IT il personale è composto da soli uomini di cui n. 3 dipendenti AFOL e n. 4 dipendenti in distacco; il genere del personale è sicuramente influenzato dalla tipologia di attività e dai CV ricevuti in fase di selezione dagli enti selezionatori.

## Turnover personale dipendente anno 2022

	TOTALE	UOMO	DONNA
<b>INGRESSI</b>	5	2	3
<b>USCITE</b>	19	5	14
<b>TURNOVER</b>	23%	7%	16%

I dati della tabella sopra riportata devono essere letti con riferimento all'organico medio dell'anno 2022; su 103 dipendenti medi, di cui 72 donne e 31 uomini, si registra un turnover totale del 23% (7% uomini - 17% donne). Al netto di n. 3 pensionamenti e di n. 3 risorse assunte a tempo determinato, si registrano n. 6 dimissioni a seguito di vincita di pubblico concorso, di cui n. 2 risorse distaccate in Afol MB, n. 3 risorse passate in ruolo presso la Provincia di Monza e della Brianza (dove già operavano in distacco da Afol) e n. 1 risorsa vincitrice di pubblico concorso presso un ente locale. Le restanti n. 7 persone (6 donne e 1 uomo), invece, hanno effettivamente dato le dimissioni per cambio attività o settore o azienda.

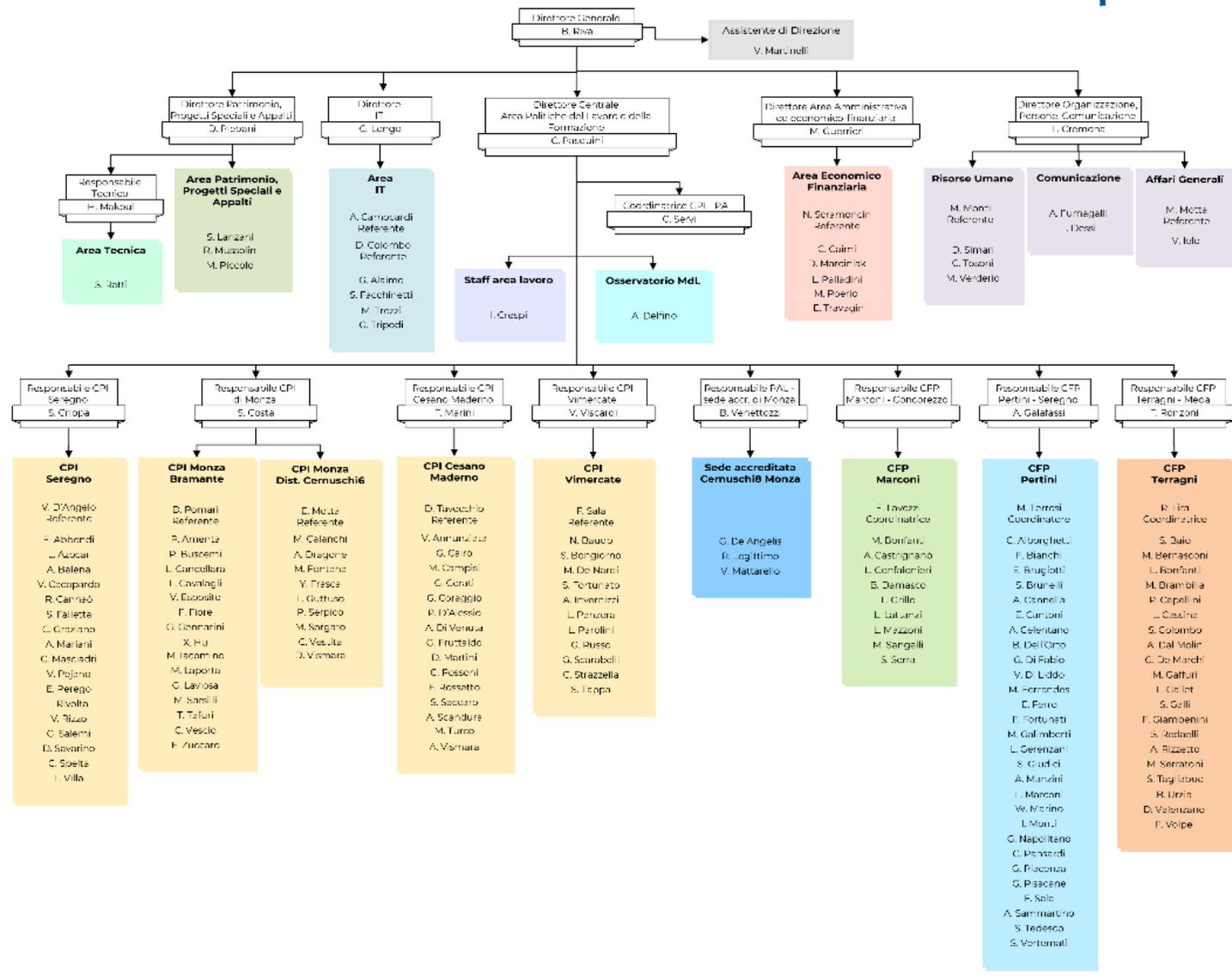
## Composizione del management e ruoli ricoperti

Ruoli Management	
Ruolo	Genere
Amministratore Unico	UOMO
Direttore Generale	DONNA
Direttore Centrale Area Politiche del Lavoro e della Formazione	DONNA
Direttore Patrimonio, Progetti Speciali e Appalti	UOMO
Direttore Organizzazione, Persone e Comunicazione	UOMO
Direttore IT	UOMO
Direttore Area Amm.va ed economico finanziaria	UOMO
Responsabile Tecnico	UOMO
Coordinatrice CPI-PAL	DONNA
Responsabile CPI Seregno	DONNA
Responsabile CPI Monza	DONNA
Responsabile CPI Cesano Maderno	UOMO
Responsabile CPI Vimercate	DONNA
Responsabile PAL - Sede accreditata Monza	DONNA
Responsabile CFP Marconi	DONNA
Responsabile CFP Pertini	DONNA
Responsabile CFP Terragni	DONNA

Ad integrazione della tabella sopra riportata si allega l'organigramma aziendale alla data del 30/06/2023. Unendo i dati si può notare che la % di donne nel management è di circa il 59% e la % di uomini è di circa il 41%.

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

Aggiornamento 30-06-2023



Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

Di seguito vengono riportati invece i dati relativi alle ore di formazione erogate al personale per genere e business unit; prendendo in considerazione i dati del personale dipendente, somministrato e distaccato:

Ore di formazione del personale - 1° semestre 2023			
AREA	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
<b>AREA AMMINISTRATIVA ED ECONOMICO FINANZIARIA</b>	<b>77:26</b>	<b>0:30</b>	<b>77:56</b>
C1	22:43		22:43
C3	32:13		32:13
D1	22:30		22:30
D7	0:00		0:00
EQ		0:30	0:30:00
<b>AREA COMUNICAZIONE</b>	<b>0:00</b>	<b>51:00</b>	<b>51:00</b>
C1	0:00		0:00
C2		51:00	51:00
<b>AREA DIREZIONE GENERALE</b>	<b>1:00</b>		<b>1:00</b>
C1	1:00		1:00
DIR	0:00		0:00
<b>AREA POLITICHE DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE</b>	<b>161:22</b>	<b>66:28</b>	<b>227:50</b>
B1	0:00		0:00
B2		2:10	2:10
B3		2:10	2:10
C1	176:24	101:15	277:39
C2	20:55	3:00	23:55
C3	24:00	0:30	24:30
D1	183:17	29:50	213:07
D2	22:04	2:40	24:44
D3	19:30	6:55	26:25
D4	0:00	14:38	14:38
EQ	73:38	21:00	94:38
DIR	0:30		0:30
<b>AREA IT</b>		<b>3:00</b>	<b>3:00</b>
C1		1:00	1:00
C2		2:00	2:00
EQ		0:00	0:00
<b>AREA ORGANIZZAZIONE, PERSONE E COMUNICAZIONE</b>	<b>31:15</b>	<b>9:10</b>	<b>40:25</b>
C2	23:00		23:00
D1	8:15	9:10	17:25
DIR		0:00	0:00
<b>AREA PATRIMONIO, PROGETTI SPECIALI E APPALTI</b>	<b>36:27</b>	<b>35:55</b>	<b>72:22</b>
C1		12:25	12:25
C3	19:45		19:45
D1	16:42		16:42
DIR		8:00	8:00
EQ		15:30	15:30

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

Ore di formazione del personale - 1° semestre 2023			
AREA	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
<b>PROVINCIA MB</b>		<b>38:30</b>	<b>38:30</b>
D2		38:30	38:30
<b>Totale complessivo</b>	<b>666:26</b>	<b>322:13</b>	<b>988:39</b>

Si specifica che le ore di formazione svolte dal personale nel corso del 2023 fanno riferimento al Piano della Formazione che annualmente viene approvato dall'AU.

Ore medie di formazione svolte da uomini e donne nel primo semestre del 2023:

DONNE	UOMINI
<b>5:11 ore</b>	<b>5:47 ore</b>

### Analisi Scostamento retribuzione annua Lorda per genere

La seguente tabella analizza gli scostamenti di RAL, in termini assoluti e percentuali, con riferimento al livello e al genere del personale dipendente di Afol MB al 31.12.2022. Al personale in somministrazione è applicato il CCNL enti locali con le retribuzioni previste dallo stesso per l'Area d'assunzione. Di seguito si evince un lieve scostamento in negativo per il genere femminile derivante da:

1. per i livelli B è dovuto ad una maggiore anzianità del personale di genere maschile;
2. per i livelli C è dovuto ad una prevalenza di risorse di genere maschile che, nel ruolo di docente, percepisce l'indennità di docenza (come previsto da CCNL);
3. per i livelli D lo scostamento è dovuto al mantenimento della precedente anzianità retributiva, del personale di genere maschile, maturata presso le precedenti amministrazioni pubbliche.

Livello/Genere	Media di RAL 100	Scostamento valore assoluto di RAL 100_2	Scostamento valore % di RAL 100_2_2
<b>B</b>	<b>21.442,04 €</b>		
F	20.937,83 €	-756,31 €	-3,49%
M	21.694,14 €		
<b>C</b>	<b>24.160,84 €</b>		
F	24.033,30 €	-414,50 €	-1,70%
M	24.447,81 €		
<b>D</b>	<b>27.767,29 €</b>		
F	27.488,57 €	-921,94 €	-3,25%
M	28.410,51 €		
<b>DIR</b>	<b>80.443,38 €</b>		
F	80.443,38 €	-	-
<b>EQ</b>	<b>36.416,33 €</b>		
F	36.416,33 €	-	-
<b>EQ DIRETTORE</b>	<b>43.899,09 €</b>		

M	43.899,09 €	-	-
---	-------------	---	---

## Rapporto sull'occupazione femminile

Secondo quanto riportato nel Decreto Interministeriale 29 marzo 2022 - in attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Afol Monza e Brianza è tenuta a redigere con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. A supporto di tale documento, nel presente paragrafo viene fatto un breve inquadramento rispetto all'occupazione femminile del biennio precedente a quello di pubblicazione del presente piano strategico. Questo con lo scopo di mappare, nel corso degli anni, la variazione nel numero di donne occupate presso Afol Monza e Brianza - considerando pertanto, in tale sede, solo il personale dipendente di Afol e il personale in somministrazione - e verificare laddove le strategie adottate per l'inclusione e la parità di genere hanno sortito degli effetti positivi. I dati relativi alla suddivisione della forza lavoro vengono comunemente riportati nelle comunicazioni sul personale che vengono fatte semestralmente ai Rappresentanti Sindacali Aziendali. Nella tabella sottostante i dati dell'ultimo biennio:

ANNO	DONNE
2022	66,6%
2021	68,1%

Si segnala che al 31.12.2021 il personale dipendente e somministrato di genere femminile occupato presso Afol MB era di 90 unità su 132 risorse in tutto; al 31.12.2022 era di 74 unità su 111 risorse in tutto.

## Welfare Aziendale

L'azienda definisce programmi e piani di welfare aziendale almeno con cadenza annuale ed utilizzando i seguenti strumenti operativi:

- azioni positive in materia di parità di genere e welfare definite con il CUG;
- CCDI contratto collettivo decentrato integrativo;
- programmi relativi agli aspetti fiscali di welfare così come definiti dal TUIR.

con riferimento alle pari opportunità ed agli strumenti di welfare applicabili vengono svolte periodicamente attività di comunicazione, informazione e formazione al fine di divulgare e promuovere le azioni previste in materia con riferimento agli strumenti operativi di cui sopra, in quest'ambito analizzati in correlazione agli aspetti di genitorialità e di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

## Interventi e Azioni finalizzati a promuovere le pari opportunità, l'inclusività e la non discriminazione fuori dal contesto organizzativo di Afol MB nell'ultimo biennio

Afol MB si impegna sul territorio per promuovere le pari opportunità/conciliazione famiglia-lavoro e sostegno all'inclusione sociale (donne vittime di violenza, persone sottoposte ad autorità giudiziaria, contrasto alla povertà).

Di seguito i dettagli dei principali progetti/attività in cui l'Azienda è attiva:

1. aderisce alle reti territoriali:

- *Protocollo d'intesa rete interistituzionale Artemide a sostegno delle donne che subiscono violenza di genere*
  - *Accordo Territoriale per la valorizzazione delle politiche di conciliazione famiglia-lavoro e delle reti di imprese di ATS Brianza*
2. ha collaborato nella realizzazione dei seguenti progetti sui temi di pari opportunità/conciliazione famiglia-lavoro e sostegno all'inclusione sociale (donne vittime di violenza, persone sottoposte ad autorità giudiziaria, contrasto alla povertà):
- *Family Hub 3.0*
  - *Lybra: Azioni di informazione, sensibilizzazione e formazione per favorire la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro*
  - *GRASE - Gender and RAcE Stereotypes Eradication in labor market access*
  - *Ar.te: azione di rete contro la violenza di genere (protocollo sottoscritto con CAV e case rifugio)*
  - *Sportello Lavoro Carcere*
  - *Sintesi 3.0*
  - *Progetti "Includis" e "Self-Fit" e Fondo Povertà*

Per ulteriori dettagli, specifiche e risultati si rimanda alla Relazione di Monitoraggio 2022.

Afol MB, tramite i suoi Centri di Formazione Professionale, ha svolto anche un'attività di sensibilizzazione, formazione e informazioni verso gli studenti e verso la popolazione del territorio sulle tematiche della violenza di genere, violenza nelle relazioni interpersonali, la salute e il benessere, la riduzione delle diseguaglianze e la promozione dell'integrazione, prevenendo l'intolleranza e violenza. Di seguito si citano alcuni dei progetti svolti nell'ultimo biennio:

- In occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne (25.11.2022) è stato organizzato un intervento con le classi prime, seconde e quarte tenuto dall'Associazione di Promozione Sociale "White Mathilda", che gestisce lo Sportello Centro Antiviolenza di Seregno;
- nell'ambito del progetto "LEGAL LEAGUE – Campioni di legalità", ideato e progettato in partenariato con la Società Cooperativa Sociale Sociosfera onlus e il contributo del Comune di Seregno, nel corso dell'a.f. 2022-23 sono state proposte attività alla popolazione studentesca relative alle tematiche afferenti all'ambito della legalità e della cittadinanza attiva. In particolare, in relazione alla tematica della violenza di genere è stata organizzata in data 16.03.2023 una serata informativa aperta a tutta la cittadinanza;
- nell'a.f. 21-22 è stato realizzato il Progetto "Le ali della legalità – le nuove generazioni volano verso un futuro migliore" in collaborazione con l'Associazione Antes, volto alla formazione di peer educators che si facciano da portavoce nelle classi per attività volte ad assicurare la salute e il benessere, la riduzione delle diseguaglianze e la promozione dell'integrazione, prevenendo l'intolleranza e violenza.

Afol si impegna a garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, convegni o altri eventi connessi ai progetti e alle attività di cui sopra; ad esempio, open day dei CFP, inaugurazioni sedi, convegni formativi/informativi.

## Descrizione del piano

Il presente piano strategico per la parità di genere ha lo scopo di andare a fornire degli strumenti oggettivi, che possano influire positivamente sul clima lavorativo favorendo la condivisione di valori di equità, rispetto individuale e sociale; il presente piano, redatto dal Comitato Guida, viene approvato dalla Direzione di Afol MB.

Il Piano è stato strutturato in 6 aree tematiche che corrispondono ai temi oggetto del piano strategico, così come previsto dalla PdR 125:2022, e per le quali vengono declinati obiettivi specifici con riferimento agli Impegni assunti da Afol MB rispetto alla parità di genere, diversità e inclusione. Per ogni area tematica è stato definito un focus principale, prodotto a valle dell'analisi del contesto aziendale, in base al quale sono stati definiti obiettivi semplici e misurabili, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione, e relativi KPI, al fine di poter misurare gli obiettivi e valutarne la percentuale di raggiungimento nel tempo. Le aree tematiche sono inserite in specifiche schede dedicate (Allegato A - Sistema di Gestione per la Parità di Genere: obiettivi e KPI), all'interno delle quali viene descritto quali sono le azioni, i target, il cronoprogramma e i referenti. Inoltre, per ciascuna azione viene riportata l'attinenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile SDGs dell'Agenda 2030.

La valutazione delle prestazioni viene effettuata secondo le modalità identificate dal Sistema di Gestione Aziendale di Afol MB che comprende una pianificazione di audit interni svolta in conformità alla procedura 9201 "Gestione Audit interno".

Il Comitato pianifica, attua e mantiene registrazione di una revisione periodica del sistema, con frequenza almeno annuale, di concerto con le funzioni responsabili dei temi individuati nel piano.

Il Comitato redige entro il 30 novembre di ciascun anno solare di mandato una Relazione annuale con gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la misurazione/valutazione dei KPI e attraverso la verifica delle azioni pianificate e dei verbali delle riunioni del Comitato.

Input fondamentale per la stesura del presente piano sono gli Impegni per la parità di genere, la diversità e l'inclusione di Afol MB, unitamente all'analisi del contesto organizzativo, come descritto nella parte iniziale, e agli esiti della survey interna svolta sul personale di genere femminile dell'Agenzia e di cui si propongono gli esiti:

ANALI SI RISUL TATI	DOMAN DA	VALUTAZ IONE	RISPO STE	PUNTE GGIO MAX	PUNTE GGIO OTTEN UTO	SCOSTAM ENTO	% SCOSTAM ENTO
<b>1</b>	Secondo te uomini e donne hanno pari possibilità di realizzarsi in ambito lavorativo?	SI = 2P NO = 0P	SI = 22 NO = 54	152	44	108	71,05
<b>2</b>	Pensa al contesto in cui vivi e lavori. Ritieni che esistano forme di discriminazione significative dettate	SI = 0P NO = 2P	SI = 17 NO = 59	152	118	34	22,36

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

ANALISI RISULTATI	DOMANDA	VALUTAZIONE	RISPOSTE	PUNTEGGIO MAX	PUNTEGGIO OTTENUTO	SCOSTAMENTO	% SCOSTAMENTO
	dalla diversità di genere?						
<b>3</b>	Quanto spesso ti sei sentita discriminata in quanto donna sul posto di lavoro?	MAI = 2P SPESSO = 0P QUALCHE VOLTA = 1P	MAI = 28 SPESSO = 7 QUALCHE VOLTA = 41	152	97	55	36,18
<b>4</b>	Quanto spesso ti sei sentita discriminata in quanto donna nel contesto extralavorativo?	MAI = 2P SPESSO = 0P QUALCHE VOLTA = 1P	MAI = 13 SPESSO = 19 QUALCHE VOLTA = 44	152	70	82	53,94
<b>5</b>	Riesci facilmente a conciliare i tempi di vita e lavoro?	SI = 2P NO = 0P	SI = 30 NO = 46	152	60	92	60,52
<b>6</b>	Quanto ritieni necessaria l'implementazione di misure di conciliazione e dei tempi vita lavoro nella tua azienda?	POCO = 0P MOLTO = 2P	POCO = 14 MOLTO = 62	152	124	28	18,42
<b>7</b>	Ti senti o ti sei mai sentita vittima di molestie?	SI = 0P NO = 2P	SI = 24 NO = 52	152	104	48	31,57
<b>8</b>	Pensi che in quanto donna tu possa far carriera in azienda?	SI = 2P NO = 0P	SI = 63 NO = 13	152	126	26	17,10
<b>9</b>	Pensi che se fossi un uomo guadagnereesti di più, a parità di ruolo e mansioni?	SI = 0P NO = 2P	SI = 29 NO = 47	152	94	58	38,15

ANALISI RISULTATI	DOMANDA	VALUTAZIONE	RISPOSTE	PUNTEGGIO MAX	PUNTEGGIO OTTENUTO	SCOSTAMENTO	% SCOSTAMENTO
10	Pensi che il Comitato Unico di Garanzia possa essere uno strumento per garantire la parità di genere considerando che il Presidente del CUG fa parte del Comitato Guida per la parità di genere?	SI = 2P NO = 0P	SI = 62 NO = 14	152	124	28	18,42
<b>Totale</b>				<b>1520</b>	<b>961</b>	<b>559</b>	<b>Media % = 36,77</b>

Primo dato significativo che emerge è il numero di donne che hanno risposto al sondaggio: 76 donne su 121 intervistate, quasi il 63%.

Come si evince dall'analisi dei dati, lo scostamento più elevato è registrato con riferimento alla percezione del personale femminile rispetto alle possibilità di realizzazione lavorativa di uomini e donne: questo dato non fa necessariamente riferimento al contesto lavorativo di Afol MB e mette in luce come sia diffuso il pensiero che uomini e donne non abbiano le stesse possibilità di affermazione professionale; tuttavia, è interessante leggere il dato in modo congiunto con le risposte alla domanda 8: nonostante le intervistate ritengano che donne e uomini non godano delle stesse possibilità di realizzazione in ambito lavorativo, in Afol MB 63 donne su 76 (quasi l'83% delle intervistate) pensano di poter fare carriera in azienda con riferimento al loro genere d'appartenenza.

Da tenere in considerazione è la difficoltà di conciliazione dei tempi vita-lavoro espressa da circa il 60% delle intervistate; interessante leggere il dato in modo congiunto con l'analisi preliminare sui rapporti di lavoro a tempo parziale in azienda. Nonostante venga espressa una difficoltà di conciliazione da 46 donne su 76 intervistate, solo il 9,5% delle donne in organico ha un rapporto di lavoro a tempo parziale.

Partendo dalle analisi sopra riportate e dal contesto organizzativo descritto, il presente Piano Strategico propone una serie di misure volte all'adozione di Impegni e strumenti per favorire l'occupazione femminile, ivi incluse delle azioni mirate alla conciliazione dei tempi vita-lavoro, **applicando prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, rispettando ed enfatizzando la cultura della diversità e dell'inclusività, agevolando la partecipazione e la permanenza delle donne nel contesto lavorativo e assicurando uguali opportunità nello sviluppo delle capacità e nell'applicazione dei talenti individuali.**

I temi trattati nel piano sono in linea con quanto previsto dal punto 6.3 della UNI/PdR 125:2022 e sono suddivisi in sei differenti aree tematiche:

- AT1: processo di recruitment;
- AT2: gestione della carriera;
- AT3: equità salariale;
- AT4: genitorialità e cura;
- AT5: work-life balance;
- AT6: attività di prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro.

Queste aree tematiche sono incluse all'interno di specifiche schede dedicate, all'interno delle quali viene descritto quali sono gli strumenti, le azioni, i target diretti e indiretti, il cronoprogramma e i referenti. Inoltre, per ciascuna azione viene riportata l'attinenza agli obiettivi di sviluppo sostenibile SDGs dell'Agenda 2030. Di seguito sono elencati sinteticamente gli obiettivi e i focus delle Aree Tematiche oggetto del presente piano per la parità di genere, la diversità e l'inclusione.

Si rimanda all'Allegato A del presente Piano strategico.

### Budget dedicato allo sviluppo di progetti per la parità di genere, diversità e inclusione

Nel 2023 sono stati investiti per il progetto parità di genere, diversità e inclusione i seguenti importi:

- Consulenza per la Certificazione PDR 125:2022 (con incluse: n.1 sessione formativa per management, n. 1 sessione formativa per Top management e Direttori, n. 1 video pillola per il personale tutto con finalità di sensibilizzazione): € **6075,60**
- Certificazione Parità di genere, diversità e inclusione: € **5063,01**
- Consulente esterno per registrazione webinar formativi, informativi e di sensibilizzazione al personale rispetto alle tematiche della parità di genere, diversità e inclusione, sulla certificazione, sugli stereotipi di genere, le molestie e le modalità di prevenzione: € **780,00**
- Ore lavorate dal personale interno di Afol per sviluppare tutta la documentazione con riferimento a quanto previsto e richiesto dalla pdr 125, per aggiornare i documenti presenti in Agenzia, il sito web, la intranet aziendale, per sviluppare la documentazione necessaria ad affrontare la certificazione – ivi inclusa la raccolta e l'elaborazione dei dati, per erogare la formazione al personale e tutte le attività di informazione e approfondimento, per aggiornare i documenti legati alla sicurezza e i Regolamenti in uso presso l'ente – stimate circa 80 h per il 2023 di n. 5 risorse in categoria D e 40 h di n. 3 risorse in categoria C: costo totale €  $2028,00 + 965,00 = 2993,00$  €

Nel 2024 è stato destinato al progetto parità di genere, diversità e inclusione il seguente budget:

- Consulenza per la Certificazione PDR 125:2022: € **2440,00** (vedi budget 2024)

- Certificazione Parità di genere, diversità e inclusione: **€ 1860,49** (vedi budget 2024)
- Ore di lavoro del personale interno ad Afol per mantenere e aggiornare il sistema, per svolgere le azioni previste nel piano Strategico e per svolgere tutte le attività complementari e collaterali (ivi inclusa la comunicazione) volte allo sviluppo continuo in tema di parità di genere. Diversità e inclusione - stimate circa 150 h per il 2023 di n. 5 risorse in categoria D e 30 h di n. 3 risorse in categoria C: costo totale € 3802,50 + 723,00 = **4525,50 €**
- Erogazione di formazione e informazione, sia sincrona che asincrona, per tutto il personale, al fine di accrescere la consapevolezza del sistema, di garantire un alto standard di benessere organizzativo e di concretizzare e interiorizzare i principi e i valori fondamentali del sistema nel pensiero e nell'atteggiamento quotidiano del personale: vedi Piano Programma approvato con Verbale AU n. 63 del 25/10/2023 (pag. 56) + budget 2024: sono stati destinati € 40.000,00 per le attività di formazione al personale, ivi inclusa la formazione obbligatoria D.Lgs. 81/2008, il dettaglio degli importi destinati alla Parità di genere sarà definito nel piano annuale della Formazione approvato ad inizio anno solare.

## Allegato A – Sistema di Gestione per la Parità di Genere: obiettivi e KPI

AREA TEMATICA	FOCUS
AT1 - Processo di Recruitment	<p>Le pari opportunità nel processo di recruitment sono perseguite focalizzandosi principalmente sull'introduzione di strumenti/condizioni che permettano la partecipazione al processo di recruitment a fronte di possibili difficoltà certificate o per candidate in stato di gravidanza o allattamento. Particolare attenzione è poi riservata alla composizione delle commissioni valutatrici.</p> <p>L'avviso pubblico di selezione, per sua natura, prevede già un sistema imparziale di valutazione e punteggio; pertanto, il focus è sul garantire la possibilità di partecipazione e sulla Parità di genere nei processi decisionali dell'organizzazione.</p>
AT2 – Gestione della carriera	<p>Le pari opportunità nella gestione delle carriere sono perseguite attraverso strumenti per favorire la promozione di percorsi formativi sia legati allo sviluppo di competenze professionali che di capacità gestionali, in correlazione con l'area specifica e le specifiche mansioni. Si pianificano indagini sul benessere psico fisico dei dipendenti (in aggiunta alla valutazione del rischio stress lavoro correlato) e vengono organizzate attività formative e informative anche con riferimento alle tematiche della diversità e inclusione. Le indagini interne per il conferimento di posizioni di responsabilità sono rivolte al personale tutto e prevedono un sistema di punteggio e valutazione oggettivo e definito.</p>
AT3 – Equità salariale	<p>Le pari opportunità riguardanti l'equità salariale sono perseguite attraverso il rispetto dell'obbligo per aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti - ex art. 46 del D.Lgs. 198/06, così come modificato dalla legge 162/2021. Vengono individuati strumenti volti a garantire equità e sviluppati programmi di welfare volti a soddisfare le esigenze del personale di ogni genere e età.</p>
AT4 – Genitorialità e cura	<p>Le pari opportunità riguardanti la genitorialità e le cure sono perseguite mediante strumenti di formazione e informazione di tutto il personale nonché mediante l'inclusione nel piano welfare aziendale di iniziative specifiche di supporto nelle attività genitoriali e di caregiver.</p>
AT5 – Work-life balance	<p>Le pari opportunità riguardanti il work-life balance sono perseguite mediante l'adozione di diversi strumenti/misure volti a favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: lavoro agile, flessibilità oraria, part-time. Vengono inoltre implementati strumenti di indagine sulle necessità dei lavoratori e procedure gestionali relative allo svolgimento delle riunioni.</p>
AT6 – Prevenzione degli abusi	<p>Le pari opportunità nelle attività di prevenzione degli abusi sono perseguite mediante strumenti volti a garantire una maggiore conoscenza dei deterrenti nonché progettando apposite attività di indagine per identificare ed eradicare eventuali abusi; mappando e valutando il rischio di ogni forma di abuso e individuando un sistema di segnalazione anonimo.</p>

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

ATI – Processi di recruitment									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>ATI.O1 – Procedure selettive del personale e misure compensative per difficoltà certificate.</b>	Applicazione di misure dispensative e compensative a favore dei candidati che presentino disturbi dell'apprendimento o altre condizioni di difficoltà certificate nel rispetto delle vigenti normative	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative e dei regolamenti in considerazione delle particolari situazioni delle candidate e dei candidati.	Partecipanti agli avvisi pubblici di selezione	X	X	X	X	Direzione Risorse Umane/ Direzione Generale	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze
<b>ATI.O2 – Favorire la partecipazione alle procedure pubbliche di selezione di candidate in stato di gravidanza o allattamento.</b>	Introduzione di strumenti per supportare le candidate che risultino impossibilitate al rispetto del calendario previsto dall'Avviso pubblico di selezione a causa dello stato di gravidanza o allattamento, attraverso lo svolgimento di prove asincrone e la creazione di appositi spazi per consentire l'allattamento.	Monitoraggio attuazione al 100% delle normative e dei regolamenti in considerazione dell'eventuale stato di gravidanza o allattamento.	Partecipanti agli avvisi pubblici di selezione	X	X	X	X	Ufficio Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze
<b>ATI.O3 - Commissioni avvisi pubblici e altre procedure valutative di candidate/i.</b>	Promozione di un'equa composizione di genere nelle commissioni valutatrici per il reclutamento del personale e per la valutazione comparativa.	Monitoraggio composizioni commissioni 1/3 di ciascuna Commissione composta da donne = 100%	Componenti Commissioni + Partecipanti agli avvisi pubblici	X	X	X	X	Direzione Generale	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

AT2 – Gestione della carriera									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>AT2.01 – Rendere disponibili e fruibili al personale tutto i dati relativi alla gestione del personale nelle varie fasi di vita lavorativa.</b>	Integrare annualmente il “Report Territorio, Ambiente, Sostenibilità” con l’inserimento dei dati relativi allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla formazione, alle promozioni professionali, ai licenziamenti, pensionamenti.	Monitoraggio attuazione al 100% degli impegni di pubblicazione annuale tramite il “Report Territorio, Ambiente, Sostenibilità” con i dati previsti dall’AT2.01	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Direzione Organizzazione, persone e Comunicazione	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica
<b>AT2.02 – Sviluppo professionale del personale.</b>	Rivolgere i programmi di sviluppo/crescita professionale a tutto il personale, prevedendo opportunità di formazione rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership, in correlazione al ruolo ricoperto e alle mansioni svolte.	N. ore di formazione erogate	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Direzione Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica
<b>AT2.03 – Favorire e tutelare il benessere psico-fisico di tutto il personale e creare un ambiente inclusivo.</b>	Somministrazione di sondaggi, anche anonimi, per analizzare il benessere psico-fisico del personale monitorando la percezione del miglioramento rilevato dal personale a fronte dello sviluppo di azioni di formazione specifica sull’inclusione/diversità e alla pubblicazione di Linee Guida per l’introduzione del linguaggio inclusivo di genere.	Mantenimento della % di stima del miglioramento rilevato con riferimento al risultato ottenuto nella prima somministrazione dell’indagine; numero di uomini che partecipano ai sondaggi	Personale dipendente, somministrato, distaccato			X	X	Direzione Generale	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica -3 salute e benessere

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

AT3 – Equità salariale									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>AT3.O1 – Possibilità data ai dipendenti di poter segnalare eventuali discriminazioni con ricaduta sui livelli retributivi.</b>	Predisposizione di un apposito modulo e distribuzione a tutto il personale mediante intranet aziendale.	Pubblicazione del modulo sulla intranet aziendale	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X			Ufficio Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica -1 sconfiggere la povertà
<b>AT3.O2 – Implementare e sviluppare i programmi di welfare considerando le esigenze del personale di ogni genere e età.</b>	Implementare il Piano welfare aziendale con riferimento alle esigenze del personale di ogni genere e età; estendere la possibilità di conversione del PDR in welfare al personale in somministrazione.	Estensione della possibilità di conversione del PDR al personale in somministrazione; Numero di personale coinvolto nelle rilevazioni dei fabbisogni = 100%.	Personale dipendente, somministrato, distaccato (normativamente escluso dalla possibilità di conversione del PDR)		X	X	X	Direzione Generale/ Direzione Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica
<b>AT3.O3 – Sviluppo mansionario aziendale</b>	Dotarsi di un mansionario aziendale aggiornato che dettagli e completi quello generico previsto da CCNL.	Pubblicazione del mansionario aggiornato	Personale dipendente, somministrato, distaccato	X				Direzione Generale	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze -8 lavoro dignitoso e crescita economica

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

AT4 – Genitorialità e cura									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>AT4.01 – Reinserimento lavorativo: rientro dalla maternità/paternità.</b>	Monitoraggio del reinserimento nell'attività lavorativa attraverso l'aggiornamento sulle modifiche normative e di procedure intervenute nel tempo, evitando fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro (incontri individuali, letture di documentazione, partecipazione a riunioni).	Numero di personale coinvolto pari al 100%.	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Ufficio Risorse Umane in collaborazione con il management delle Aree d'appartenenza del personale	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze
<b>AT4.02 – Sviluppare metodi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo di paternità.</b>	Predisposizione di comunicazioni apposite somministrate tramite la intranet aziendale con lo scopo di aumentare la consapevolezza relativamente al congedo di paternità.	Numero di personale coinvolto pari al 100%.	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Direzione Organizzazione, Persone e Comunicazione	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze
<b>AT4.03 – Includere nel piano welfare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle attività genitoriali e di caregiver.</b>	Mantenere un piano welfare che supporti il personale impegnato nei carichi di cura mediante l'offerta di servizi idonei ad alleviare/aiutare il sostegno dei predetti carichi.	Numero di servizi volti ad alleviare il carico di cura nelle attività genitoriali e di caregiver	Personale dipendente, somministrato, distaccato (ove applicabile poiché normativamente non possono convertire il PDR in welfare)	X	X	X	X	Ufficio Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze
<b>AT4.04 - La cura condivisa: sensibilizzare il personale sull'importanza della condivisione della cura di bambini, giovani, anziani, disabili.</b>	Realizzazione di interventi di sensibilizzazione sulle trasformazioni lavorativa e i bisogni di conciliazione di uomini e donne che dovranno essere sempre più impegnati in maniera equa nell'assistenza familiare di qualsiasi genere.	Numero di dipendenti coinvolti negli incontri di sensibilizzazione almeno pari a 20.	Personale dipendente, somministrato, distaccato			X	X	Direzione Generale/ Direzione Risorse Umane	-5 Parità di genere -10 Ridurre le disuguaglianze

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

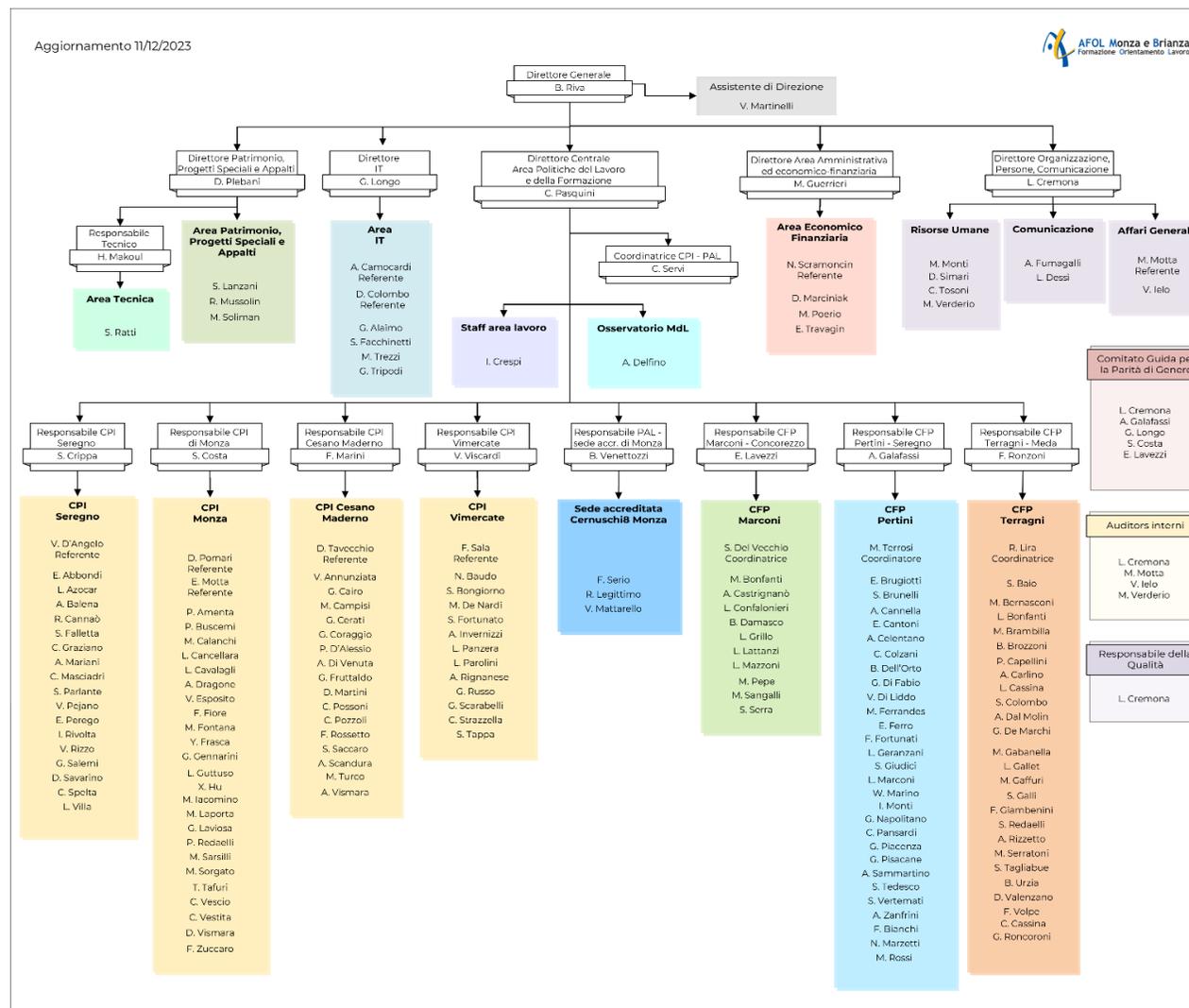
AT5 – Work – life balance									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>AT5.O1 – Lavoro agile per un'organizzazione del lavoro orientata a favorire la conciliazione tra gli impegni professionali e la vita privata.</b>	Stipula nuovi accordi individuali alla scadenza degli attuali fissata al 31.12.24	Stipula nuovi accordi	Personale dipendente, somministrato, distaccato			X		Direzione Generale/ Direzione Risorse Umane	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT5.O2 – Consentire il lavoro part-time o una riduzione delle ore contrattuali in maniera indiscriminata a chi ne faccia richiesta e secondo le previsioni del CCDI.</b>	Predisposizione di un apposito vademecum somministrato tramite la intranet aziendale con lo scopo di aumentare la consapevolezza circa la possibilità di fruire del lavoro a tempo parziale.	Pubblicazione del vademecum sulla intranet aziendale; % di PT concessi a fronte dei PT richiesti	Personale dipendente, somministrato		X			Direzione Generale	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT5.O3 – Garantire flessibilità dell'orario di lavoro in correlazione all'area e all'unità operativa d'appartenenza e secondo le previsioni del CCDI.</b>	Attuazione del CCDI e predisposizione di un apposito vademecum somministrato tramite la intranet aziendale con lo scopo di aumentare la consapevolezza circa la possibilità di fruire dell'orario flessibile e descrizione delle relative modalità.	Definizione di profili orari flessibili su base mensile; Pubblicazione del vademecum sulla intranet aziendale.	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X			Direzione Generale/ Direzione Risorse Umane	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT5.O4 – Rilevazione necessità di work-life balance del personale.</b>	Invio di sondaggi e questionari per raccogliere preferenze, voci e suggerimenti del personale con riferimento alle necessità di conciliazione vita-lavoro.	N. di partecipanti ai sondaggi	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Ufficio Risorse Umane	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT5.O5 – Gestione orario di lavoro compatibilmente con la conciliazione dei tempi familiari.</b>	Comunicare e sensibilizzare il personale tutto e il management circa l'importanza di garantire che eventuali riunioni a scopi lavorativi siano effettuate in orari compatibili con la conciliazione dei tempi familiari.	Numero di personale coinvolto pari al 100%; numero di comunicazioni/ messaggi inviati	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Direzione Generale/ Management di tutte le Aree	-5 Parità di genere -3 salute e benessere

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

AT6 – Prevenzione degli abusi									
Obiettivo	Azione	Indicatore	Target	Cronoprogramma				Referente/ Responsabile	SDGs
				2023	2024	2025	2026		
<b>AT6.01 – Individuare una metodologia di segnalazione anonima di ogni forma di violenza/discriminazione a tutela del/della segnalante;</b>	Realizzare un sistema di segnalazione anonimo a tutela del segnalante e del/della segnalato/a al fine di individuare eventuali forme di violenza/ abuso/ discriminazione.	Realizzazione del sistema	Personale dipendente, somministrato, distaccato	X				Ufficio Affari Generali	-5 Parità di genere -3 salute e benessere -8 lavoro dignitoso e crescita economica
<b>AT6.02 – Pianificare attività di informazione e formazione sugli strumenti utili al contrasto degli abusi, sui contatti utili e, più in generale, sulle forme di violenza, incluse le molestie sessuali, e sulle modalità/possibilità di prevenzione e gestione.</b>	Realizzazione di incontri/comunicazioni formativi e informativi, anche sottoforma di webinar asincroni, per favorire la conoscenza del fenomeno della violenza sulle donne, anche con attenzione all'aspetto antropologico e di mainstreaming per sviluppare una cultura sensibile al problema e promuovere un ambiente di lavoro sicuro	Numero di partecipanti (nel caso di webinar: numero di visualizzazioni). Almeno 1 intervento all'anno rivolto a tutto il personale dell'Agenzia	Personale dipendente, somministrato, distaccato	X	X	X	X	Ufficio Risorse Umane/ Ufficio Comunicazione	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT6.03 – individuare il Rischio di violenze e molestie sul luogo di lavoro alla luce della SLL.</b>	Aggiornamento del DVR aziendale con la valutazione del rischio di violenze e molestie sul luogo di lavoro	Aggiornamento DVR	Personale dipendente, somministrato, distaccato	X				Ufficio Risorse Umane	-5 Parità di genere -3 salute e benessere
<b>AT6.04 – pianificare e attuare delle verifiche (survey) indagando se hanno vissuto situazioni di abuso sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia</b>	Invio di sondaggi (survey) per indagare possibili situazioni di abuso sia all'interno che all'esterno dell'Agenzia.	N. survey inviate e n. partecipanti. Almeno 1 survey all'anno rivolta a tutto il personale dell'Agenzia	Personale dipendente, somministrato, distaccato		X	X	X	Ufficio Risorse Umane/ Ufficio Comunicazione	-5 Parità di genere -3 salute e benessere

Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

## Organigramma aggiornato al 11/12/2023



Piano strategico per la parità di genere, diversità e inclusione di AFOL MB – REV 01 del 12/12/2023

---

Numero totale del personale per genere alla data dell'11/12/2023

Tipologia contratto	DONNE	UOMINI	Totale complessivo
Distaccato	44	26	70
Interinale	13	7	20
Tempo Determinato	0	1	1
Tempo Indeterminato	63	28	91
<b>Totale complessivo</b>	<b>120</b>	<b>62</b>	<b>182</b>

**La presente copia e' conforme all'originale depositato  
presso gli archivi dell'Azienda**

**40-E4-02-34-55-04-EE-6D-F2-07-DE-34-A9-0E-1B-5E-93-C0-43-F6**

**CAdES 1 di 1 del 15/12/2023 09:48:32**

Soggetto: BARBARA RIVA

S.N. Certificato: 6C3D 0A56 7EE1 1CB1 ED16 2B28 3FCA A20C

Validità certificato dal 14/06/2023 15:26:16 al 14/06/2026 15:26:16

Rilasciato da Actalis EU Qualified Certificates CA G1, Actalis S.p.A., IT

---