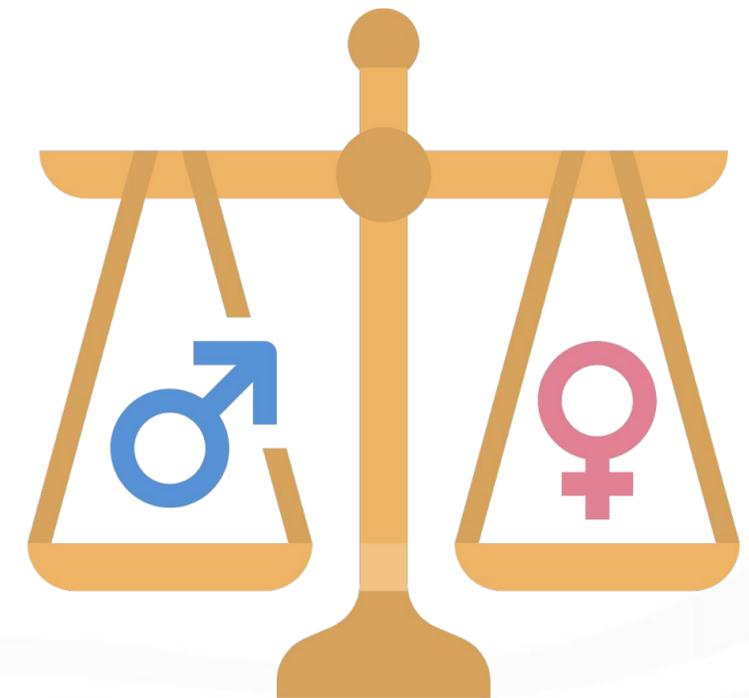


# La rendicontazione della parità di genere nei bilanci sociali degli enti e delle società partecipate.

## Analisi e suggerimenti applicativi.

a cura di ***Claudio Benedetto***  
Dottore Commercialista



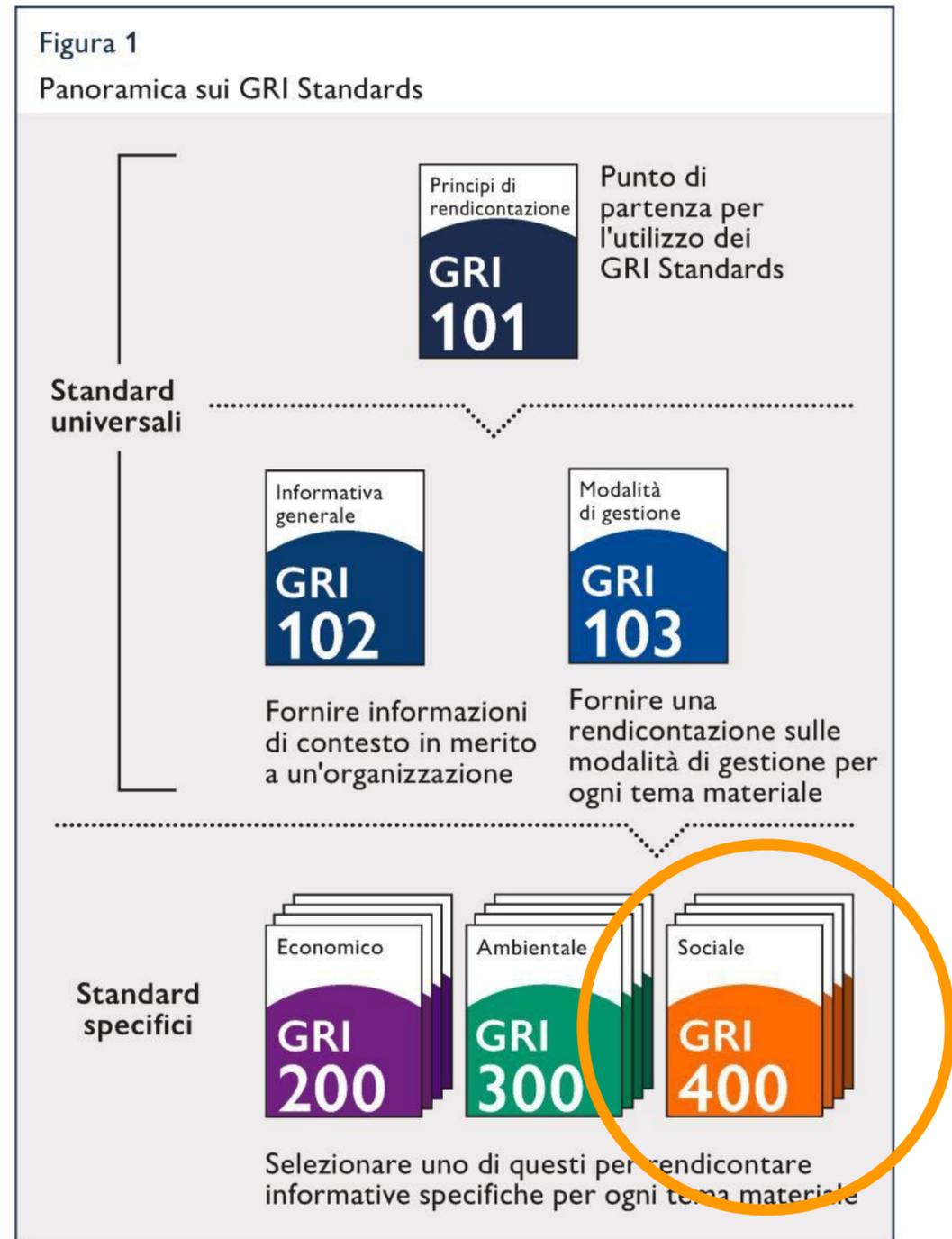
# La parità di genere: Obiettivo n.5 Agenda 2030



# GRI 405 e Certificazione di genere

All'interno della relazione non finanziaria possono essere inseriti diversi punti, comprendenti le attività a favore degli stakeholders sia in chiave economica, sia in chiave sociale, sia in chiave di governance.

La parità di genere e le politiche attive per il loro raggiungimento (compresa la certificazione di genere) possono a pieno titolo rientrare nelle attività da rendicontare secondo i principi e KPI del GRI 405.



# GRI 405 e Certificazione di genere

## Informativa 405-1

### Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

#### Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- a. percentuale di componenti degli organi di governo dell'organizzazione appartenenti a ciascuna delle categorie rappresentative di diversità seguenti:
  - i. genere;
  - ii. fascia di età: di età inferiore ai 30 anni; di età compresa tra 30 e 50 anni; di età superiore ai 50 anni;
  - iii. altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili);
- b. percentuale di dipendenti per categoria di dipendenti in ciascuna delle seguenti categorie di diversità:
  - i. genere;
  - ii. fascia di età: di età inferiore ai 30 anni; di età compresa tra 30 e 50 anni; di età superiore ai 50 anni;
  - iii. altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili).

Disclosure  
**405-1**

# GRI 405 e Certificazione di genere

## Informativa 405-2

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

### Requisiti di rendicontazione

Disclosure  
**405-2**

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- a. rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per le sedi operative più significative;
- b. la definizione utilizzata per "sedi operative significative".

## Certificazione di genere: profili applicativi

**Obiettivo della certificazione** è “maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà **migliorare le condizioni di lavoro** delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese.”

Esiste un rapporto di diretta correlazione tra la certificazione di genere e i GRI 405-1 e 405-2. La certificazione di genere è quindi un ulteriore passo, se vogliamo più completo, rispetto a una mera rendicontazione.

Le società benefit hanno l’obbligo di presentare la relazione di impatto allegata al bilancio della società (art. 1, comma 382, Legge n. 208/15).

La valutazione degli impatti deve essere eseguita “utilizzando lo standard di valutazione sviluppato da un ente terzo e comprendere:

- Governance, trasparenza e responsabilità della società nel perseguimento delle finalità di beneficio comune;
- **Rapporti con i lavoratori;**
- Rapporti con gli altri portatori d’interesse;
- Impatti della società con l’ambiente.

# Esempi di rendicontazione

## Agire per chiudere il gender gap

| 405-1 | 405-2 |

Nel 2021 è proseguito l'impegno di Enel volto al superamento del gender gap e al raggiungimento dell'equità salariale, con un approccio organico di azioni che interessano tutte le fasi del percorso delle donne nell'organizzazione: dalla rappresentanza nella fase di ingresso, all'empowerment e allo sviluppo in posizioni di responsabilità, ponendo attenzione ai diversi momenti della vita, come la genitorialità e la cura personale o familiare.

Il piano di azioni sul gender gap comprende **misure che incidono in modo diretto e indiretto** sull'equità retributiva, in considerazione del fatto che l'aumento progressivo della rappresentanza femminile nei diversi livelli organizzativi è una preconditione per il naturale ricambio generazionale e di conseguenza per il raggiungimento della parità retributiva nel tempo.

Fonte:

[https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/sostenibilita/2021/bilancio-sostenibilita\\_2021.pdf](https://www.enel.com/content/dam/enel-com/documenti/investitori/sostenibilita/2021/bilancio-sostenibilita_2021.pdf)

## Gender gap: il piano di azioni tra misure dirette e indirette

**52,1%**  
di donne nei bacini  
di selezione

**22,5%**  
di donne in organico

**23,6%**  
di donne manager

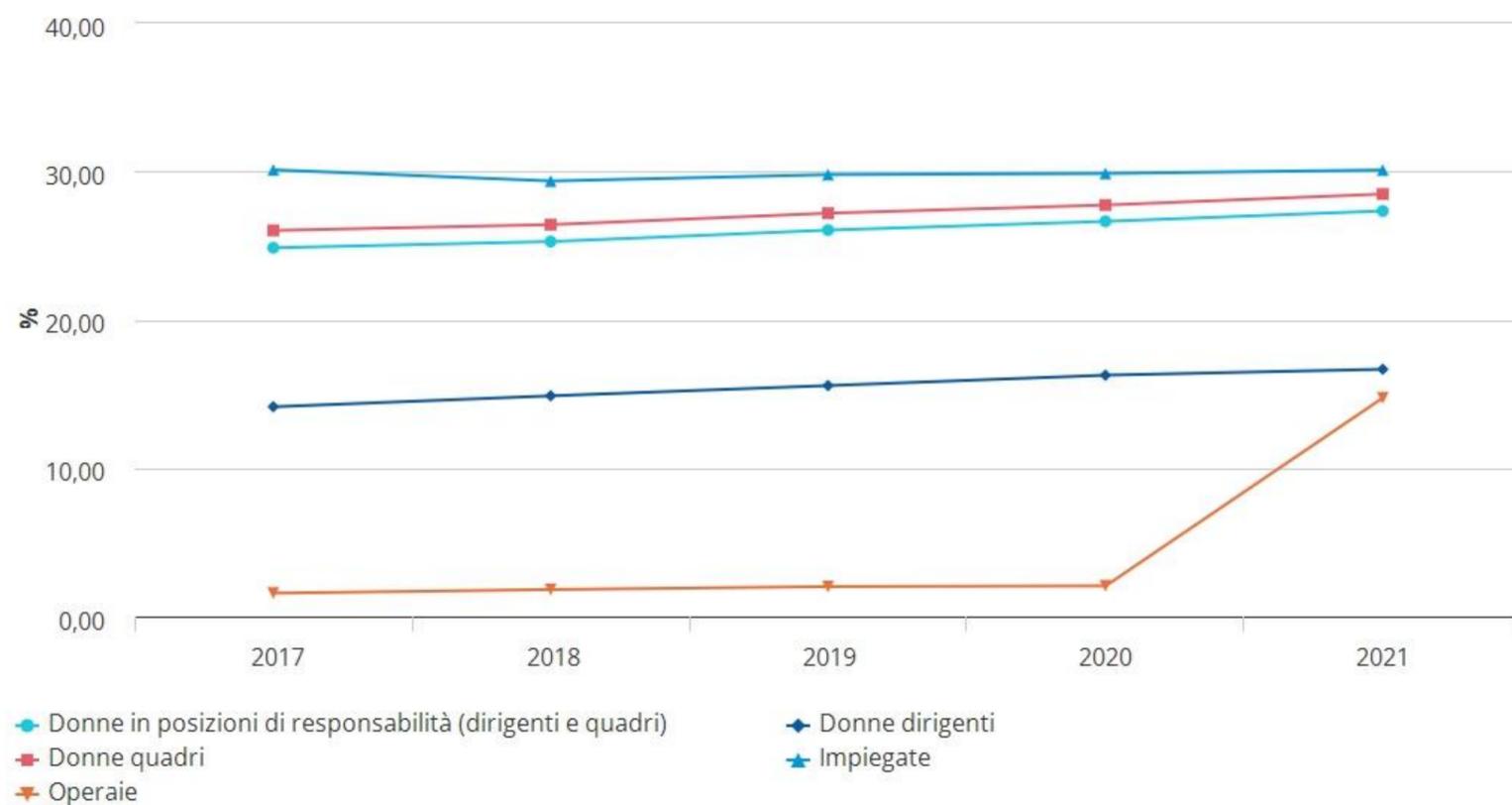
**15,7%**  
di donne in posizione  
executive

**44,4%**  
di donne nel Board

**42,7%**  
di donne nei piani  
di successione  
manageriale

# Esempi di rendicontazione

## Eni S.p.A. Donne assunte per categoria professionale



		2017	2018	2019	2020	2021
Donne in posizioni di responsabilità (dirigenti e quadri)	%	24,86	25,28	26,05	26,64	27,34
Donne dirigenti	%	14,14	14,88	15,57	16,27	16,67
Donne quadri	%	26,03	26,42	27,19	27,74	28,48
Impiegata	%	30,11	29,36	29,79	29,87	30,10
Operaie	%	1,58	1,82	2,02	2,07	14,74

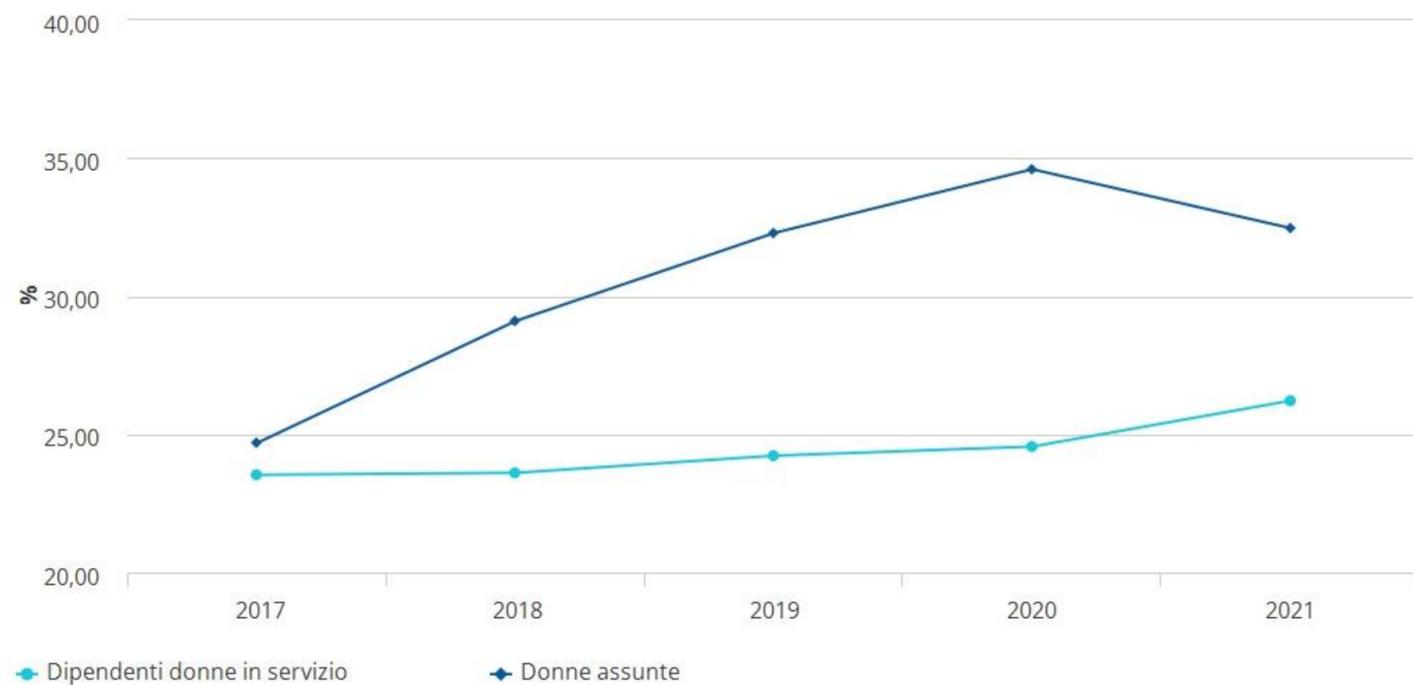
Fornito da © Euroland.com

### Fonte:

<https://www.eni.com/it-IT/trasformazione/reporting-sostenibilita/sistema-reporting.html>

# Esempi di rendicontazione

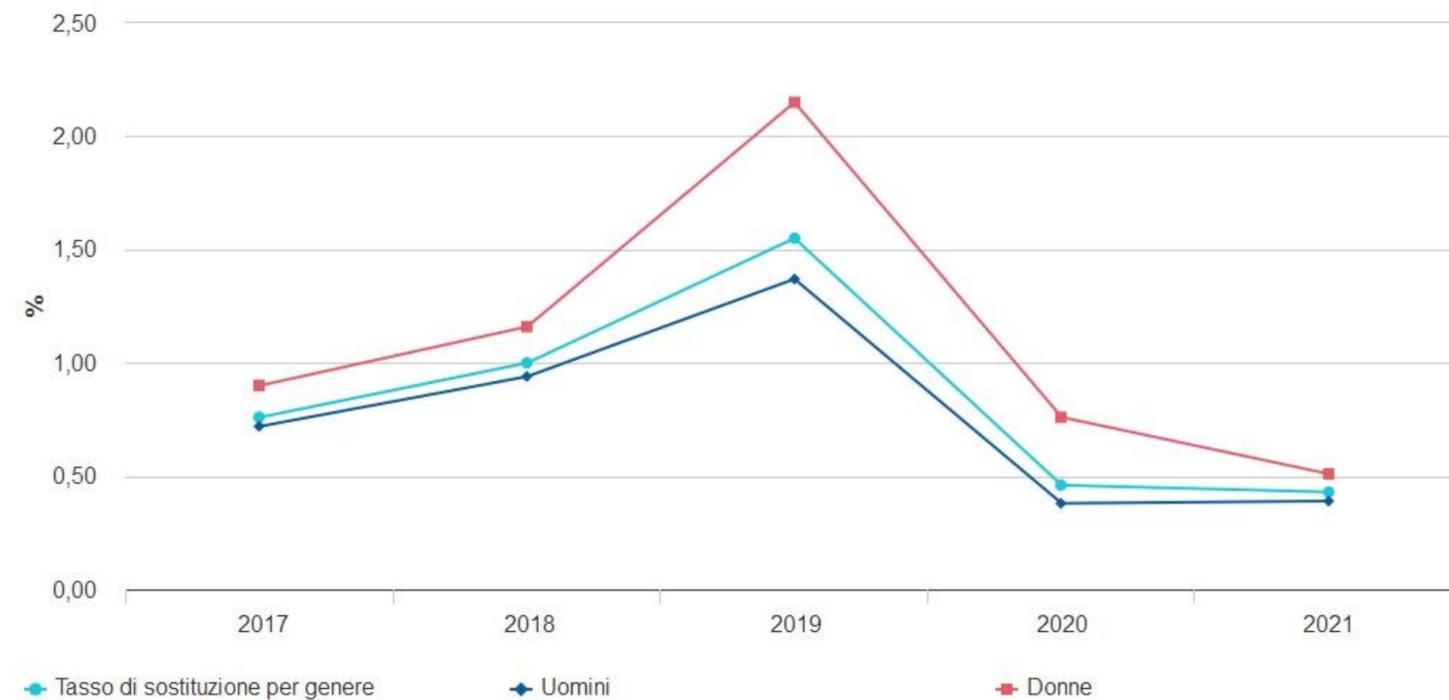
## Eni S.p.A. Pari Opportunità



		2017	2018	2019	2020	2021
Dipendenti donne in servizio	%	23,54	23,61	24,23	24,56	26,22
Donne assunte	%	24,70	29,11	32,29	34,60	32,47

Fornito da © Euroland.com

## Eni S.p.A. Tasso di sostituzione per genere



		2017	2018	2019	2020	2021
Tasso di sostituzione per genere	%	0,76	1,00	1,55	0,46	0,43
Uomini	%	0,72	0,94	1,37	0,38	0,39
Donne	%	0,90	1,16	2,15	0,76	0,51

Fornito da © Euroland.com

### Fonte:

<https://www.eni.com/it-IT/trasformazione/reporting-sostenibilita/sistema-reporting.html>

# Esempi di rendicontazione

## LE PERSONE AL CENTRO DELL'IMPEGNO DI LAVAZZA

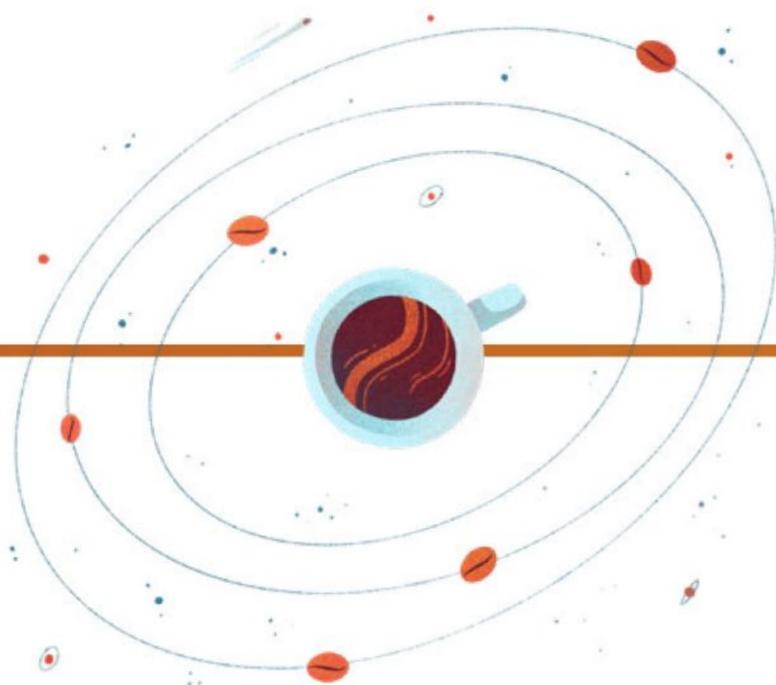
[ GRI 102-8 | GRI 401-1 | GRI 401-3 | GRI 404-1 | GRI 404-3 | GRI 405-1 | GRI 405-2 ]

Capacità di ascolto, integrazione e dialogo costante sono le parole chiave che guidano l'approccio alle persone del Gruppo Lavazza, in particolare negli ambiti dello sviluppo professionale e di performance, della formazione, della comunicazione interna. Un approccio che viene integrato nella riflessione dettata dalla profonda evoluzione del mondo del lavoro oggi, con le sue nuove esigenze e cambi di prospettive. In Lavazza la capacità di ascolto, dunque, è volta a individuare i bisogni dei propri collaboratori e a valorizzarne le diversità, in un dialogo costante che porta a un modo di operare e di rispondere flessibile e agile, e sempre in un'ottica di integrazione in un grande Gruppo divenuto di portata globale.

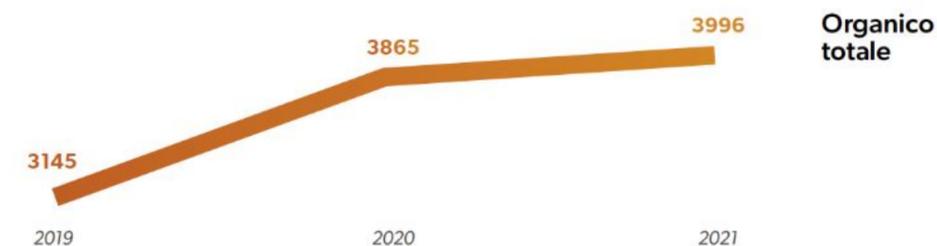
La diffusione di una cultura della sostenibilità basata sui valori e il purpose del Gruppo, infine, fa da elemento di raccordo tra tutti gli elementi distintivi che arricchiscono l'azienda, armonizzandoli in una visione comune.

**30%**  
di donne

in ruoli manageriali  
+3% rispetto al 2020  
e +5% rispetto al 2019



### Gruppo Lavazza: numeri chiave<sup>4</sup>



### Percentuale di dipendenti per categoria professionale e genere

	2021		2020		2019	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Manager	70%	30%	73%	27%	75%	25%
Middle Manager	62%	38%	62%	38%	61%	39%
Specialized Workers	58%	42%	60%	40%	60%	40%
Other Workers	70%	30%	71%	29%	76%	24%
Total	62%	38%	73%	27%	75%	25%

### Percentuale di dipendenti per età e categoria professionale sul totale assoluto

	2021			2020			2019		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Manager	0%	3%	2%	0%	3%	2%	0%	3%	2%
Middle Manager	0%	14%	5%	0%	14%	5%	0%	14%	5%
Specialized Workers	9%	30%	15%	7%	29%	16%	5%	29%	16%
Other Workers	2%	13%	8%	3%	14%	8%	3%	14%	8%
Total	12%	59%	29%	10%	59%	31%	9%	59%	32%

4. Nell'anno 2021 il Gruppo ha intrapreso un percorso di conversione delle proprie categorie professionali per cui le precedenti categorie "Managers", "Middle Managers", "White Collars", "Blue Collars" e "Sales Representatives" sono adesso ricategorizzate in "Managers", "Middle Managers", "Specialized Workers" e "Other workers".

Fonte:

<https://www.lavazzagroup.com/it/come-lavoriamo/il-bilancio-di-sostenibilita.html>

# Esempi di rendicontazione

Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Lavazza 2021

52

## Dipendenti per tipologia di contratto e impiego

	2021			2020			2019		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Temporary	66	67	133	1133	629	1762	68	56	124
Permanent	2409	1454	3863	1330	773	2103	1966	1055	3021
Full time	2458	1415	3873	2446	1289	3735	2014	1038	3052
Part time	17	106	123	17	113	130	20	73	93

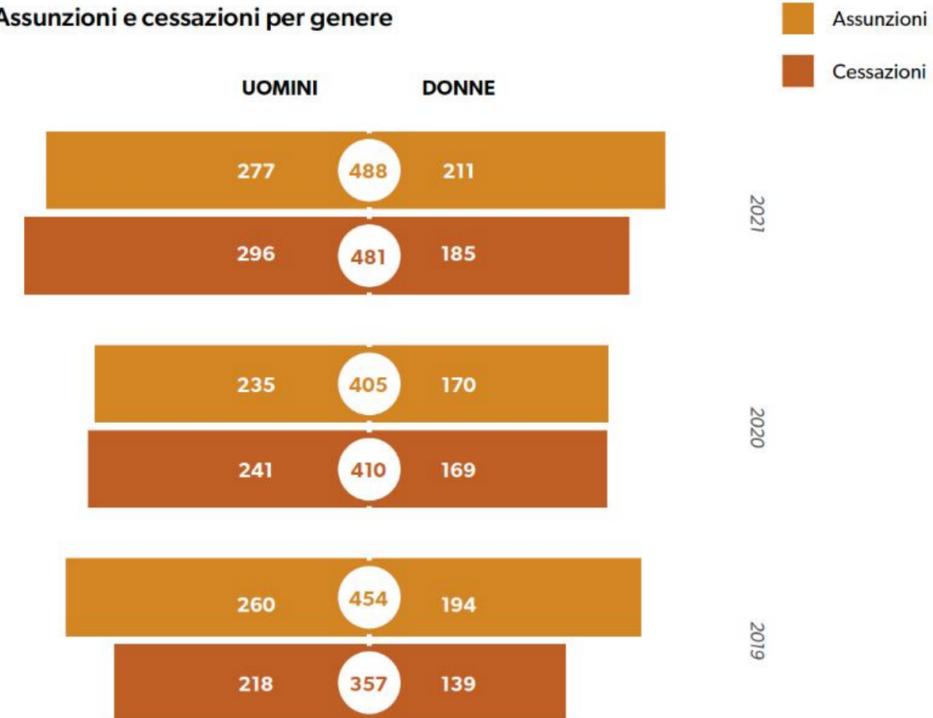
## Rapporto tra salario medio di uomini e di donne per categoria professionale

	2021	2020	2019
Manager	103%	90%	92%
Middle Manager	95%	91%	91%
Specialized Workers	97%	100%	99%
Other Workers	101%	103%	101%



53

## Assunzioni e cessazioni per genere



Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Lavazza 2021

Fonte:

<https://www.lavazzagroup.com/it/come-lavoriamo/il-bilancio-di-sostenibilita.html>

## Tasso di turnover

	PER GENERE		PER FASCIA D'ETÀ		
	Uomini	Donne	<30	30-50	>50
2021	23%	26%	70%	20%	16%
2020	25%	27%	59%	19%	11%
2019	24%	31%	84%	20%	16%

## Congedo parentale

	Uomini	Donne	Total
Numero totale di dipendenti che ha usufruito del congedo parentale (sia opzionale che obbligatorio)	82	121	203
Numero totale di dipendenti che sono tornati a lavorare dopo la fine del congedo parentale (sia obbligatorio che facoltativo) nel periodo di rendicontazione	81	100	181

# Grazie

