

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-25-3306	REV	0
	ARCHIVE	DIHR		
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES	7

TYPE

TYPE DETAIL

Management

Generale

PROJECT

JOB

TASK

TITLE

Report di Monitoraggio KPI Certificazione UNI/PdR 125:2022

PREPARED De Angelis Giuseppina

DATE 03/10/2025

APPROVED direttore del personale

DATE 03/10/2025

AUTHORIZED direttore del personale

DATE 03/10/2025

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

This Document is uncontrolled when printed. Before use, check the Document System to verify that this is the current version.

Questo documento non è controllato quando viene stampato. Prima dell'uso, controllare il Sistema Documentale per verificare che questa sia la versione corrente.

By The Terms Of The Law In Force On Copyright, The Reproduction, Distribution Or Use Of This Document Without Specific Written Authorization Is Strictly Forbidden

A NORMA DELLE VIGENTI LEGGI SUI DIRITTI DI AUTORE QUESTO DOCUMENTO E' DI PROPRIETA' CIRA E NON POTRA' ESSERE UTILIZZATO, RIPRODOTTO O COMUNICATO TERZI SENZA AUTORIZZAZIONE

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-25-3306	REV 0
	ARCHIVE	DIHR	
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES 7

TITLE:

Report di Monitoraggio KPI Certificazione UNI/PdR 125:2022

ABSTRACT:

AUTHORS: De Angelis Giuseppina

APPROVAL REVIEWERS:

APPROVER:

direttore del personale

AUTHORIZATION REVIEWERS:

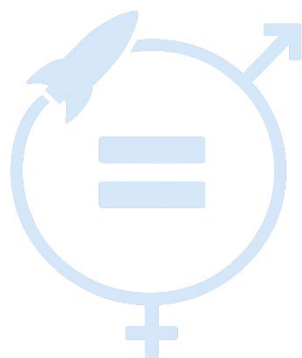
AUTHORIZER:

direttore del personale

	DOCUMENT NUMBER	CIRA-DTS-25-3306	REV 0
	ARCHIVE	DIHR	
	DISTRIBUTION STATEMENT	LIBERO	N. OF PAGES 7

DISTRIBUTION RECORD:

direttore generale; responsabile funzione qual; dihr



Report di Monitoraggio KPI Certificazione UNI/PdR 125:2022

"Promuoviamo un ambiente di lavoro equo e inclusivo per tutti."



Periodo di riferimento: Gennaio – Luglio 2025

A cura di: Direzione Risorse Umane - Organizzazione

Indice

1. Obiettivo del Report	3
2. Riferimenti	3
3. Indicatori monitorati	3
5. Conclusioni	7

1. Obiettivo del Report

Il presente documento ha l'obiettivo di monitorare l'andamento dei principali KPI relativi alla parità di genere all'interno dell'organizzazione, in linea con quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 e in attesa della redazione del Bilancio di Genere annuale.

Si precisa che, nelle more del processo integrativo tra le tassonomie delle aree referenziate nel GEP e quelle richieste dalla UNI/PdR 125 (la cui implementazione è prevista nella prossima emissione del Gender Equality Plan), l'analisi dell'andamento dei KPI relativi alla parità di genere, oggetto di questo documento restituirà una fotografia a parziale copertura delle diverse action item previste per ciascun KPI.

Si evidenzia inoltre che, per alcuni indicatori, si è ritenuto indispensabile fare riferimento al biennio più recente. Tale scelta si è resa necessaria in quanto, la mancanza di un'analisi sistematica di questo tipo, avrebbe reso difficoltosa una corretta interpretazione degli scostamenti e pertanto dei progressi registrati.

Il monitoraggio consente in particolare di:

- verificare l'efficacia di alcune delle azioni intraprese già nel Gender Equality Plan;
- rilevare eventuali scostamenti o criticità
- identificazione delle aree di miglioramento e anticipare eventuali correttivi in vista del Bilancio di Genere definitivo

2. Riferimenti

- UNI/PdR 125:2022 – Linee guida per un sistema di gestione per la parità di genere
- CIRA-DTS-24-5200 Gender Equality Plan 2025-2027
- CIRA-NOM-25-0021 Costituzione del Gruppo di Lavoro per il Gender Equality Plan
- Dati HR – Sistemi gestionali Wospee Cezanne e Iris-Intelco

3. Indicatori monitorati

Per ciascuna delle 6 aree tematiche principali della UNI/PdR 125 sono stati oggetto di monitoraggio i seguenti KPI:

1. Cultura e Strategia

- Attività di comunicazione e sensibilizzazione: rispetto al biennio precedente, le iniziative gender oriented hanno conosciuto per i primi sette mesi del 2025 un significativo miglioramento. Tra le principali:
 - Giugno 2025: survey interna sulla percezione della parità di genere in azienda; il dettaglio dei risultati dell'analisi saranno oggetto del Bilancio di Genere, ma è già possibile affermare che l'indagine ha riscosso un notevole successo vedendo la partecipazione di quasi il 50% dei dipendenti e una percentuale alta per le risposte a domanda aperta.
 - Giugno 2025: nell'ambito di una politica aziendale orientata a promuovere il benessere organizzativo e a favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata sono state lanciate due campagne informative, una per il Work Life Balance, con particolare accento sulla parità di genere e l'altra sull'accesso alla misura dello Smart Working esteso

- Giugno 2025: Evento Formativo *Diritti delle donne, pari opportunità e discriminazione di genere* la partecipazione all'evento ha registrato un numero di discenti in aumento rispetto all'annualità precedente. Il dettaglio in percentuale delle presenze sarà oggetto del bilancio di genere
- Luglio 2025: aggiornamento del sito web aziendale con la creazione di specifica sezione dedicata al genere

Azioni previste → Potenziamento comunicazione interna gender oriented. L'azione sarà a breve concretizzata con un approccio più strutturato grazie all'emissione del Piano di comunicazione di genere

2. Governance

- Presenza di donne negli organi amministrativi di vertice e in ruoli decisionali dell'organizzazione: la nuova configurazione del CdA ha confermato l'adeguamento allo Statuto del CIRA che prevede per per ciascun organo (CdA e Collegio Sindacale) la riserva di almeno un terzo delle nomine al genere femminile.
Presenza delle donne in posizioni apicali: con la nomina di un Direttore Generale, per la prima volta in quarant'anni di storia CIRA, la presenza femminile nei ruoli apicali registra un avanzamento significativo, in continuità con la progressiva crescita già avviata nel 2023 con la nomina della prima dirigente donna.

Azioni previste: Squilibri nei livelli apicali → È auspicabile un riequilibrio, in particolare in ottica di empowerment e avanzamento di carriera.

3. Processi HR

- Per ciò che concerne l'analisi dei processi di Recruiting con il dettaglio delle percentuali delle candidature per genere così come il Tasso di turnover per genere si rimanda al dettaglio che darà illustrato nel Bilancio di Genere.
- Formazione: nelle tabelle che seguono si evidenzia come la partecipazione femminile agli eventi formativi nei periodi di riferimento, sia in linea con le percentuali di distribuzione per genere in organico (donne: 22% nel 2024 e 23% al 31.07.25) confermando la pari opportunità di accesso ai percorsi formativi già garantita a monte nel piano aziendale.

Tipologia Formazione	ORE FORMAZIONE					
	31.12.2024			31.07.2025		
	Corsi Dottorato	Formazione Manageriale	Formazione Tecnico- Scientifica	Corsi Dottorato	Formazione Manageriale	Formazione e Tecnico- Scientifica
Donna	46%	31%	21%	20%	26%	22%
Uomo	54%	69%	79%	80%	74%	78%

Azioni previste: Formazione → Esplicitazione nella Politica integrata

4. Opportunità di crescita e inclusione

Dall'analisi delle tabelle che seguono si evince che pur persistendo squilibri nella composizione dell'organico e nelle percentuali legate alle posizioni apicali, i dati dell'anno in corso registrano un leggero incremento rispetto al biennio precedente su quasi tutti gli indicatori esaminati. La percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispecchia e risente del benchmark dell'industria di riferimento ma è sicuramente aumentata la presenza femminile nella categoria Quadri e la percentuale di donne tra i responsabili di una o più unità organizzativa rispetto al biennio precedente. Resta invece invariata la quota di donne nella prima linea di riporto al Vertice (4%) e si registra un aumento di 3 punti percentuali per la quota di donne con delega su un budget di spesa/investimento.

Organico per genere			
	31.12.2023	31.12.2024	31.07.2025
Donne	22,16%	22,43%	22,93%
Uomini	77,84%	77,57%	77,07%
Totale comp.	100%	100%	100%

DISTRIBUZIONE PER LIVELLO CONTRATTUALE						
	31.12.2023		31.12.2024		31.07.2025	
	D	U	D	U	D	U
DIR	11%	89%	11%	89%	13%	88%
A1	9%	91%	15%	85%	16%	84%
B3	26%	74%	28%	72%	29%	71%
B2	31%	69%	21%	79%	17%	83%
B1	27%	73%	20%	80%	18%	82%

CARICHE DIRIGENZIALI		
	2023-2024	31.07.2025
Donne	11%	13%
Uomini	89%	88%

RESPONSABILITÀ U.O.			
	31.12.2023	31.12.2024	31.07.2025
Donne	14%	19%	19%
Uomini	86%	81%	81%

Azioni previste → Potenziare lo scouting interno per ruoli di vertice attraverso la formazione delle risorse. La valorizzazione delle dipendenti per l'individuazione di figure con potenziale passa anche attraverso percorsi formativi che aumentino la consapevolezza di quanto i bias possano influenzare le decisioni nelle politiche delle progressioni di carriera.

5. Equità remunerativa

In alcune categorie contrattuali il gender pay gap si mantiene sotto la soglia di attenzione del 14%, ma il dato richiede una attenta analisi anche qualitativa di fattori determinanti quali anzianità, tipo di ruolo, competenze, etc che sarà approfondita nel Bilancio di Genere.

- Il Gap retributivo, a parità di mansione e ambito organizzativo di appartenenza registra uno scostamento retributivo medio del 5% a favore degli uomini registrando picchi che vanno dal 4 al 13%.
- La percentuale di promozioni a favore del genere femminile ha registrato un incremento di 10 punti percentuali solo nel 2024 mantenendo una equa distribuzione nel corso del 2025: il dato rappresenta un positivo segnale di equità nei processi di sviluppo professionale.

MEDIA GAP RETRIBUZIONI PER GENERE-AMBITO ORGANIZZATIVO									
	Ricerca			Staff			Tecnici		
	2023	2024	31.07.2025	2023	2024	31.07.2025	2023	2024	31.07.2025
DIR	NA	12%	12%	23%	NA	NA	NA	NA	NA
A1	-7%	5%	5%	4%	5%	6%	NA	13%	13%
B3	1%	1%	1%	4%	4%	4%	3%	-1%	-1%
B2	-3%	0%	1%	-1%	-6%	0%	NA	NA	NA
B1	-2%	-3%	-1%	8%	NA	NA	NA	NA	NA

PROMOZIONI			
	31.12.2023	31.12.2024	31.07.2025
Donne	0%	20%	6%
Uomini	2%	10%	6%

Azioni previste → Analisi dettagliata delle variabili retributive e valutazione di un budget dedicato alla riduzione del gap.

6. Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Per l'area WLB, al di là della specifica dei dati, l'applicazione delle misure previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello, ha da sempre garantito una cultura inclusiva attenta a garantire un corretto bilanciamento tra esigenze professionali e vita privata.

I dati sulle percentuali di permessi/congedi fruiti per genere saranno dettagliati nel Bilancio di genere.

Soffermandoci sui KPI relativi al congedo di paternità, si può notare, come sia cresciuta nell'ultimo anno la percentuale dei dipendenti che ne hanno fatto richiesta

CONGEDO DI PATENITÀ			
	31.12.2023	31.12.2024	31.07.2025
KPI 4	60%	56%	100%
KPI 5	46%	86%	86%

Per quanto riguarda invece la misura dello "SWO esteso", i dati rilevano una tendenza nettamente positiva a favore di un cambiamento culturale che sembra scardinare il binomio stereotipato che lega la donna alla sfera della genitorialità e alla cura della famiglia: si è registrato nel 2025 un incremento significativo del numero di dipendenti uomini che hanno presentato istanza per compensare le esigenze legate alla genitorialità e al caregiver.

SWO ESTESO PER MOTIVI FAMILIARI		
	31.12.2024	31.07.2025
Donne	17%	31%
Uomini	83%	69%

Azioni previste → Campagne di informazione/sensibilizzazione finalizzata ad incentivare l'accesso al congedo di paternità e a quello parentale

5. Conclusioni

I primi dati del 2025 evidenziano un andamento generalmente positivo, con segnali di miglioramento in termini di accesso delle donne ai ruoli apicali, equità nei processi di progressione di carriera e retributivi, accesso alla formazione e soddisfazione legata al work-life balance.

Restano prioritarie tuttavia le seguenti azioni:

- Monitorare costantemente l'accesso delle donne a ruoli apicali e/o dirigenziali per ampliarne la percentuale
- Intervenire sul gender pay gap attraverso azioni strutturate.
- Rafforzare le politiche di inclusione maschile nella genitorialità.

I risultati del presente report saranno condivisi con il GET, che di concerto con il Comitato Guida, li utilizzerà per aggiornare il Piano Strategico di Genere, ridefinendo le priorità di intervento e condividere con il management le azioni da implementare entro il triennio 2026-2028.