Il presente report è parte integrante della Relazione annuale da inviare alla Consigliera di Parità di
riferimento ai sensi dell'art. 3 del Decreto della Ministra per le Pari Opportunità del 29.01.2022. P
ciascuna tabella sono state fornite le indicazioni per la corretta compilazione. NB. Le caselle ide
dai bordi rossi contengono delle formule, non devono pertanto essere modificate.

1. PERCENTUALE DI DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE RISPETTO ALLA TOTALITÀ DELL'ORGANICO (dati al 31/12/2023)

- per totalità dell'organico da considerarsi comprensivo di tutti i soggetti che, a livello HR, fanno capo alla medesima organizzazione ovvero:
- numero totale di dipendenti facenti capo all'organizzazione, anche se temporaneamente distaccati/e dalla stessa (in secondment), in stage o somministrati purché siano ad essa effettivamente riconducibili; e
- eventuali collaboratori/trici a partita IVA e/o agenti riconducibili all'organizzazione, purché tali soggetti vantino un rapporto di collaborazione continuativo e non già saltuario con la stessa (sono esclusi fornitori spot, e.g. fornitori di servizi esterni quali avvocati, ecc.)

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

Annualità		M	F	Totale	% donne
2024	**Totale**	**5**	**0**	**5**	0,0%

Cod. Ateco Organizzazione	*Inserire il codice ateco dell'organizzazione*				
Cod. Ateco Benchmark	42.11				
Rif. Ateco*:	9,00%	Dato obiettivo**:	19,00%	**Dato Organizzazione:**	**0,00%**

*Inserire la percentuale di donne presente nel settore come elaborato dall'ISTAT
**formula preimpostata che incrementa di 10 pti percentuali il dato istat per il codice ateco di riferimento

Annualità		M	F	Totale	% donne
2025	**Totale**	**5**	**1**	**6**	16,7%

Cod. Ateco Organizzazione	*Inserire il codice ateco dell'organizzazione*				
Cod. Ateco Benchmark	42.11				
Rif. Ateco*:	9,00%	Dato obiettivo**:	19,00%	**Dato Organizzazione:**	**16,67%**

Annualità		M	F	Totale	% donne
Seconta	**Totale**			**0**	#DIV/0!

Cod. Ateco Organizzazione	*Inserire il codice ateco dell'organizzazione*				
Cod. Ateco Benchmark					
Rif. Ateco*:		Dato obiettivo**:	10,00%	**Dato Organizzazione:**	**#DIV/0!**

Annualità		M	F	Totale	% donne
Terza	**Totale**			**0**	#DIV/0!

Cod. Ateco Organizzazione	*Inserire il codice ateco dell'organizzazione*				
Cod. Ateco Benchmark					
Rif. Ateco*:		Dato obiettivo**:	10,00%	**Dato Organizzazione:**	**#DIV/0!**

2. PERCENTUALE DI DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE

- in tal caso occorre considerare le figure dell'organico con qualifica effettiva di dirigente ai sensi del CCNL – se non vi sono dirigenti nell'organizzazione (né uomini né donne), effettuare il calcolo sui dipendenti con qualifica assimilabile e/o quadri (per valutazione interna non a fini certificazione).
- il calcolo % delle donne dirigenti va effettuato in relazione al numero totale delle persone (sia uomini che donne) con qualifica di dirigente.

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

2024	M	F	Totale	% donne
Totale	**1**	**0**	**1**	**0,0%**

Cod. Ateco ente					
Cod. Ateco Benchmark	42.11				
Rif. Ateco:	4,00%	Dato obiettivo:	14,00%	**Dato organizzazione**	**0,00%**

*Inserire la percentuale di donne dirigenti presente nel settore come elaborato dall'ISTAT
**formula preimpostata che incrementa di 10 pti percentuali il dato istat per il codice ateco di riferimento

2025	M	F	Totale	% donne
Totale	**1**	**0**	**1**	**0,0%**

Cod. Ateco ente					
Cod. Ateco Benchmark	42.11				
Rif. Ateco:	4,00%	Dato obiettivo:	14,00%	**Dato organizzazione**	**0,00%**

Seconda Annualità	M	F	Totale	% donne
Totale			**0**	**0,0%**

Cod. Ateco ente					
Cod. Ateco Benchmark					
Rif. Ateco:		Dato obiettivo:	10,00%	**Dato organizzazione**	**0,00%**

Terza Annualità	M	F	Totale	% donne
Totale			**0**	**0,0%**

Cod. Ateco ente					
Cod. Ateco Benchmark					
Rif. Ateco:		Dato obiettivo:	10,00%	**Dato organizzazione**	**0,00%**

3. PERCENTUALE DI DONNE NELL'ORGANIZZAZIONE RESPONSABILI DI UNA O PIÙ UNITÀ ORGANIZZATIVE RISPETTO AL TOTALE DELLA POPOLAZIONE DI RIFERIMENTO

- per "totale popolazione di riferimento" si intende il totale soggetti responsabili di un'unità organizzativa a prescindere dall'inquadramento contrattuale e dal genere (sia uomini che donne)
- il calcolo % delle donne responsabili va effettuato in relazione al totale dei soggetti responsabili (individuati come da punto precedente)

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

	M	F	Totale	% donne
Totale	**1**	**1**	**2**	**50,0%**

Dato obiettivo	**40%**

4. PERCENTUALE DI DONNE PRESENTI NELLA PRIMA LINEA DI RIPORTO AL VERTICE*

- considerare nel calcolo le donne che, a prescindere dalla qualifica formale (dirigente o non dirigente, altro), riportano direttamente ai vertici dell'organizzazione.
- il calcolo % delle donne riportanti al vertice va effettuato in relazione al numero totale delle persone (sia uomini che donne) che riportano al vertice.

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

	M	F	Totale	% donne
Totale	**1**	**1**	**2**	**50,0%**

Cod. Ateco ente					
Cod. Ateco Benchmark	42.11				
Rif. Ateco:	4,00%	Dato obiettivo:	14,00%	**Dato organizzazione**	**50,00%**

*Inserire la percentuale di donne dirigenti presente nel settore come elaborato dall'ISTAT

**formula preimpostata che incrementa di 10 pti percentuali il dato istat per il codice ateco di riferimento

5. PERCENTUALE DI DONNE PRESENTI NELL'ORGANIZZAZIONE CON DELEGA SU UN BUDGET DI SPESA/INVESTIMENTO*

- considerare nel calcolo la % di donne con (i seguenti parametri sono alternativi tra loro):
- delega di spesa (a prescindere dalla qualifica formale ricoperta), oppure
- facenti parte della prima linea di riporto al vertice (a prescindere dalla qualifica formale ricoperta) e con budget di spesa; oppure
- responsabili di unità organizzative (a prescindere dalla qualifica formale ricoperta) e con budget di spesa.
- a seconda del gruppo di riferimento considerato – come da bullet point precedente –, la % va calcolata rispetto al numero totale di persone facenti parte di quel gruppo di riferimento.

	M	F	Totale	% donne
Totale	**0**	**0**	**0**	#DIV/0!

6. PERCENTUALE DI DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER MEDESIMO LIVELLO INQUADRAMENTALE PER GENERE E A PARITÀ DI COMPETENZE

· step 1: considerare gruppi di soggetti che hanno ma medesima qualifica e che svolgono funzioni analoghe - considerare a se' stante il personale di una certa qualifica che gode di specifiche indenntià (es. turno) rispetto al personale della stessa qualidica che non ha tali indennità
· step 2: calcolare la media retributiva all'interno di ciascun gruppo come sopra individuato tenendo in considerazione i premi erogati;
· step 3: all'interno di ciascun gruppo, dividere per genere (uomo/donna) e calcolare:
A. la media retributiva delle donne appartenenti a quel gruppo; e
B. la media retributiva degli uomini appartenenti a quel gruppo;
· step 4: calcolare il delta di differenza tra la media retributiva delle donne appartenenti a quel gruppo e media retributiva degli uomini appartenenti allo stesso gruppo.

Tipologia contrattuale	Qualifica	Totale retribuzione per qualifica	Media retributiva Uomini	Media Retributiva Donne	Delta	Delta %	
Tempo Pieno				0,00	0,00	100,0%	
				0,00	0,00	100,0%	
	operaio	7.640,00	1.910,00	0,00	-1.910,00	-100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
Tempo parziale al 60%				0,00	0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
Tempo parziale al 50%	Impiegato Amministrativo	1.112,80	0,00	1.112,80	1.112,80	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	
Tempo parziale al					0,00	100,0%	(*)
					0,00	100,0%	
					0,00	100,0%	

7. PERCENTUALE PROMOZIONI DONNE SU BASE ANNUA

- step 1: considerare solo le promozioni intese come "upgrade di livello" (no aumenti di stipendi) in conformità alla definizione di promozione ovvero "il conferimento di un grado superiore nell'ambito di un ordinamento gerarchico delle qualifiche, delle funzioni, delle responsabilità";
- step 2: calcolare la % delle promozioni che hanno interessato le donne dell'organizzazione nell'ultimo anno rispetto al totale delle donne presenti in organico (indicatore 1 di cui sopra);
- step 3: calcolare la % delle promozioni che hanno interessato gli uomini dell'organizzazione nell'ultimo anno rispetto al totale degli uomini presenti in organico;
- step 4: colonna O porre a confronto il dato % di cui allo step 2 con il dato % di cui allo step 3;
- step 5: colonna P porre a confronto il dato di cui allo step 4 con il dato % di cui allo step 2 - incidenza sulla quota di donne della differenza in punti percentiali tra step 2 e step 3;

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

	Totale Dipendenti al 31/12/2025			Promozioni			% Promozioni			Gap tra D e U in pti percentuali
	M	F	Totale	M	F	Totale	% uomini	% donne	% Totale	
Totale Organizzazione	**4**	**1**	**5**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	0%

8. DATI SUL TURN OVER

- step 1: considerare il numero di donne che si sono dimesse
- step 2: considerare il numero di uomini che si sono dimessi
- step 3: calcolare la % delle donne che si sono dimesse sulle totale donne presenti in organico;
- step 4: calcolare la % di uomini che si sono dimessi sulle totale degli uomini presenti in organico;
- step 5: porre a confronto il dato di cui allo step 4 con il dato di cui allo step 3 (differenza in termini percentuali) e incidenza sulla quota di donne della differenza in punti percentiali

N.B. la rilevazione per area è a uso interno - ai fini della certificazione vale il dato per la totalità dell'ente

	Totale Dipendenti			Dimissioni			% dimissionari/e			Gap tra D e U
	M	F	Totale	M	F	Totale	% uomini	% donne	% Totale	in pti percentuali
Totale Organizzazione	**5**	**1**	**6**	**0**	**0**	**0**	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**	0,0%

8. PERCENTUALE DONNE CON REMUNERAZIONE VARIABILE

· si considera remunerazione variabile: i premi mensili, le stock options, i bonus, ecc.

Tab 8A

· step 1: calcolare la % di donne che hanno diritto alla remunerazione variabile rispetto al totale delle donne presenti in organico (indicatore 1 di cui sopra);
· step 2: calcolare la % di uomini che hanno diritto alla remunerazione variabile rispetto al totale degli uomini presenti in organico;
· step 3: porre a confronto il dato % di cui allo step 1 con il dato % di cui allo step 2;

Tab 8B

· step 1: calcolare la % di donne per ciascuna fascia di premio rispetto al totale delle donne con variabile
· step 2: calcolare la % di uomini per ciascuna fascia di premio rispetto al totale degli uomini con variabile
- step 3: Differenza in p.ti % tra la % di uomini su uomini in una fascia e la % di donne su donne nella stessa fascia

Tab. 8A	Totale Dipendenti			Dipendenti con variabile			% Dipendenti con variabile		
	M	F	Totale	M	F	Totale	% uomini	% donne	% Totale
	5	1	6	0	0	0	0,0%	0,0%	0,0%

10. TASSO UTILIZZO CONGEDI DI PARENTALI

Stante la complessità del reperimento dei dati relativi a questo aspetto le seguenti tabelle svolgono la funzione di guida laddove l'organizzazione desiderasse monitorare anche questo dato

KPI 5 area Genitorialità	n. complessivo padri*	n. dipendenti utilizzatori**	% utilizzatori
Totale	0	0	#DIV/0!

*numero totale di dipendenti uomini genitori di almeno un minore di anni dodici
** numero dei dipendenti che hanno richiesto almeno un giorno di congedo parentale nel periodo di riferimento

KPI 6 area Genitorialità	n. giornate congedo usufruite	n. medio di giorni spettanti all'anno*	età del figlio	Tot. giorni teorici per anno	Tasso di utilizzo
padre 1 - esempio	25	7,5	3	22,5	111%
padre 2 - esempio	30	7,5	5	37,5	80%
padre 3		7,5		0	#DIV/0!
padre 4		7,5			

* il dato è calcolato con riferimento ai 90 giorni di congedo che spettano a ciascun genitore fino ai 12 anni di vita del figlio

9. PARTECIPAZIONE A INIZIATIVE FORMATIVE PER IL CONTRASTO AGLI STEREOTIPI E DISCRIMINAZIONI
ultimo biennio

		Partecipanti			Totale dipendenti al 31/12 anno di riferimento			Quota partecipanti		
Titolo	**data svolgimento**	**M**	**F**	**Totale**	**M**	**F**	**Totale**	**M**	**F**	**Totale**
PRASSI UNI 125	16/01/25	4	1	5	4	1	5	100%	100,0%	100%
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
				0			0	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Totale		**4**	**1**	**5**	**4**	**1**	**5**			