

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023
			Pagina 1 di 9

PROSPETTO 3 - CULTURA E STRATEGIA

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	20	OK
2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	10	OK
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	20	OK – Contratto formazione esterna
4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	QUALITATIVO	Sì/NO	Interna	10	OK

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023
			Pagina 2 di 9

5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi egli <i>unconscious bias</i>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10	OK – programma di formazione del 14 settembre REPORT T DAY REPORT PRIMAVERA IN CANTIERE
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20	OK Questionari compilati
7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10	OK Comunicazione social Report T-day

PROSPETTO 3 - CULTURA E STRATEGIA

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25	OK

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023 Pagina 3 di 9

dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.

2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25	OK
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15	OK
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15	OK
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20	OK

PROSPETTO 3 - CULTURA E STRATEGIA

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTI	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
------------	----------------------	-------------------------	-------	-------	----------------------

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023 Pagina 4 di 9

1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25	OK
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15	OK
3. Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15	OK
4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20	OK Casi di mobilità interna e questionario di uscita Challenge ufficio acquisti
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15	OK Documentazione Federica Roseano
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10	OK

PROSPETTO 6 - OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023
			Pagina 5 di 9

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
<p>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità</p>	Interna	25	OK 19%
<p>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.</p> <p>NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.</p>	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro	25	OK
<p>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in casi di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità</p>	Interna	25	OK

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023
			Pagina 6 di 9

4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari consideraresolo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'Industry di appartenenza e comunque in crescitaanno su anno fino al raggiungimento dellaparità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro	25	NON OK
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescitaanno su anno fino al raggiungimento dellaparità	Interna	20	OK
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'Industry di appartenenza e comunque in crescitaanno su anno fino al raggiungimento dellaparità	Interna	20	OK
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti %	Interna	10	OK Evidenza draft budget

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023 Pagina 7 di 9

<p>NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.</p> <p>NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. - se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%. 	<p>(pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'Industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento dellaparità</p>
--	---

PROSPETTO 7 - EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi</p>	Interna	40	OK
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico,</p>	Interna	30	OK

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE		
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023 Pagina 8 di 9

3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	QUANTITATIVO	prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30	OK
		Il KPI si considera raggiunto quando la %di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico			

PROSPETTO 8 – TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	SITUAZIONE IN ESSERE
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20	OK
2. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	35	OK

TEICOS UE s.r.l.	MODULO DI SISTEMA PARITÀ DI GENERE			
	M 03.2	MONITORAGGIO INDICATORI	REV. 00 del 07.03.2023	
			Pagina 9 di 9	

3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore delle persone dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25	OK
4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodicianni di vita del bambino obbligatori	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	OK
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10	OK

DATA: 19/06/2025

RSPG 