



FEEL TO ACT



L'OUTSOURCING
che pensa come te

Organizzazione "Riconoscente"



F 2 A



Organizzazione riconoscente



ENTUSIASMO



DIGITALE



ESPERIENZA



VALORI



Organizzazione riconoscente

IMPRESA
MODERNA



Agenda

1. Sistemi Integrati di HCM

2. Formazione

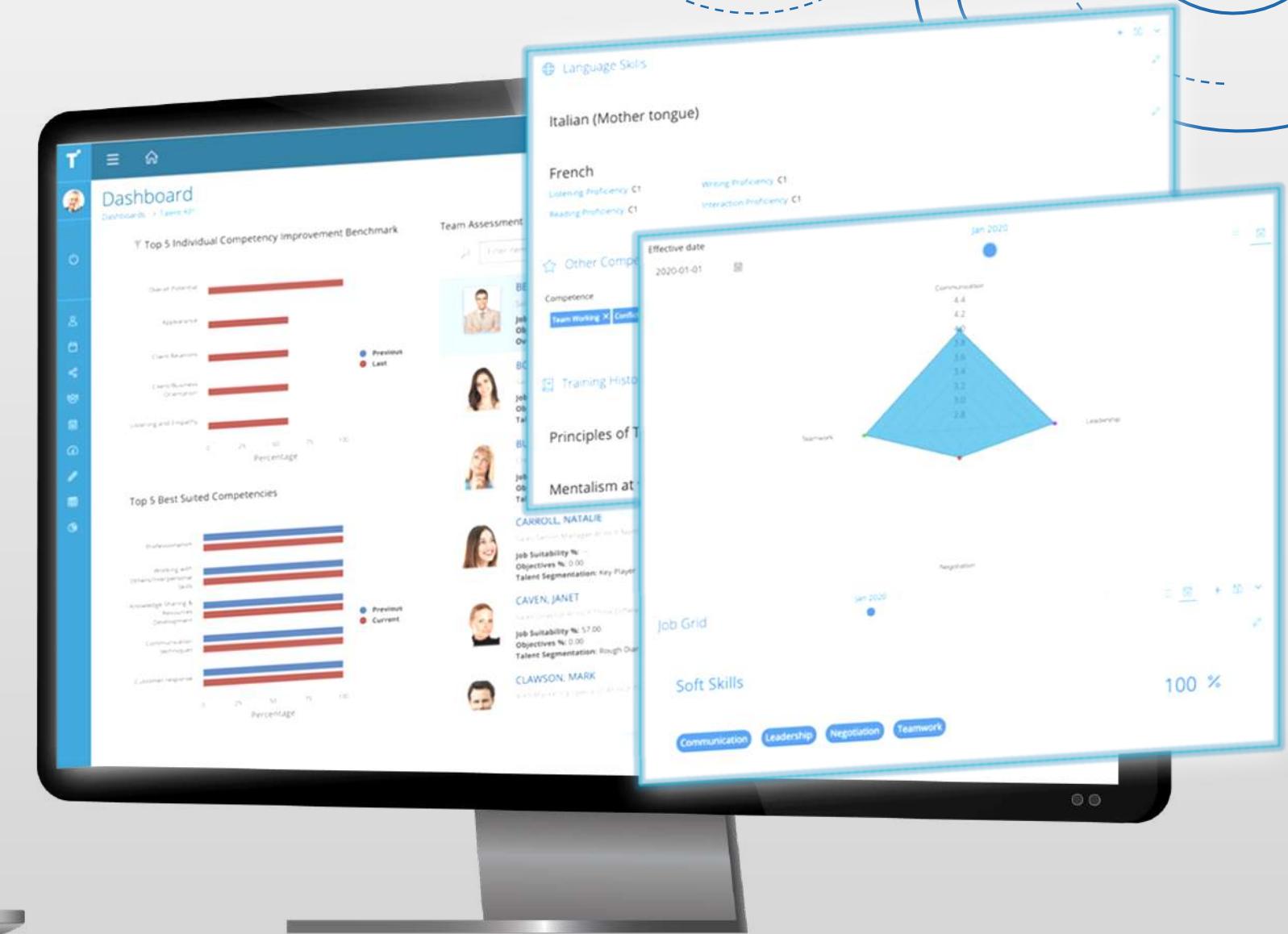
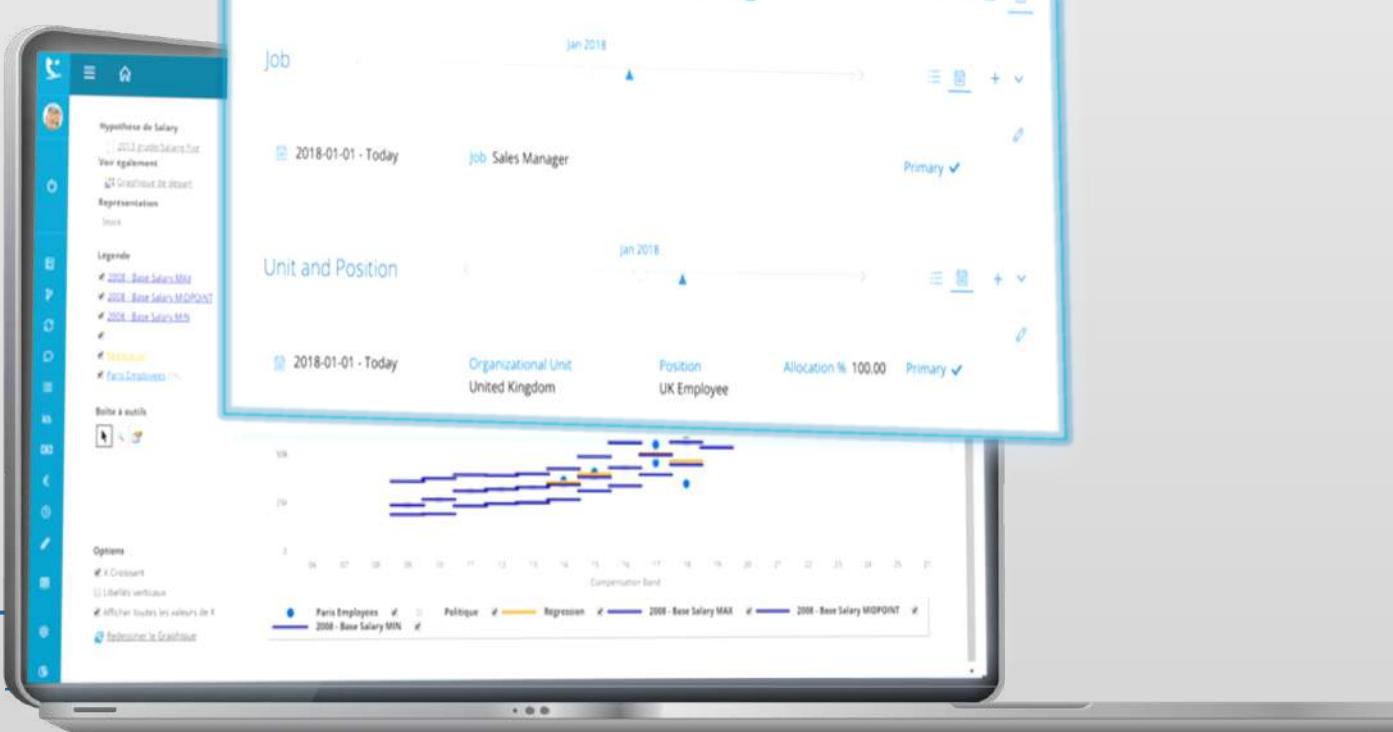
3. Equità ed inclusione



1. Sistemi Integrati di HCM

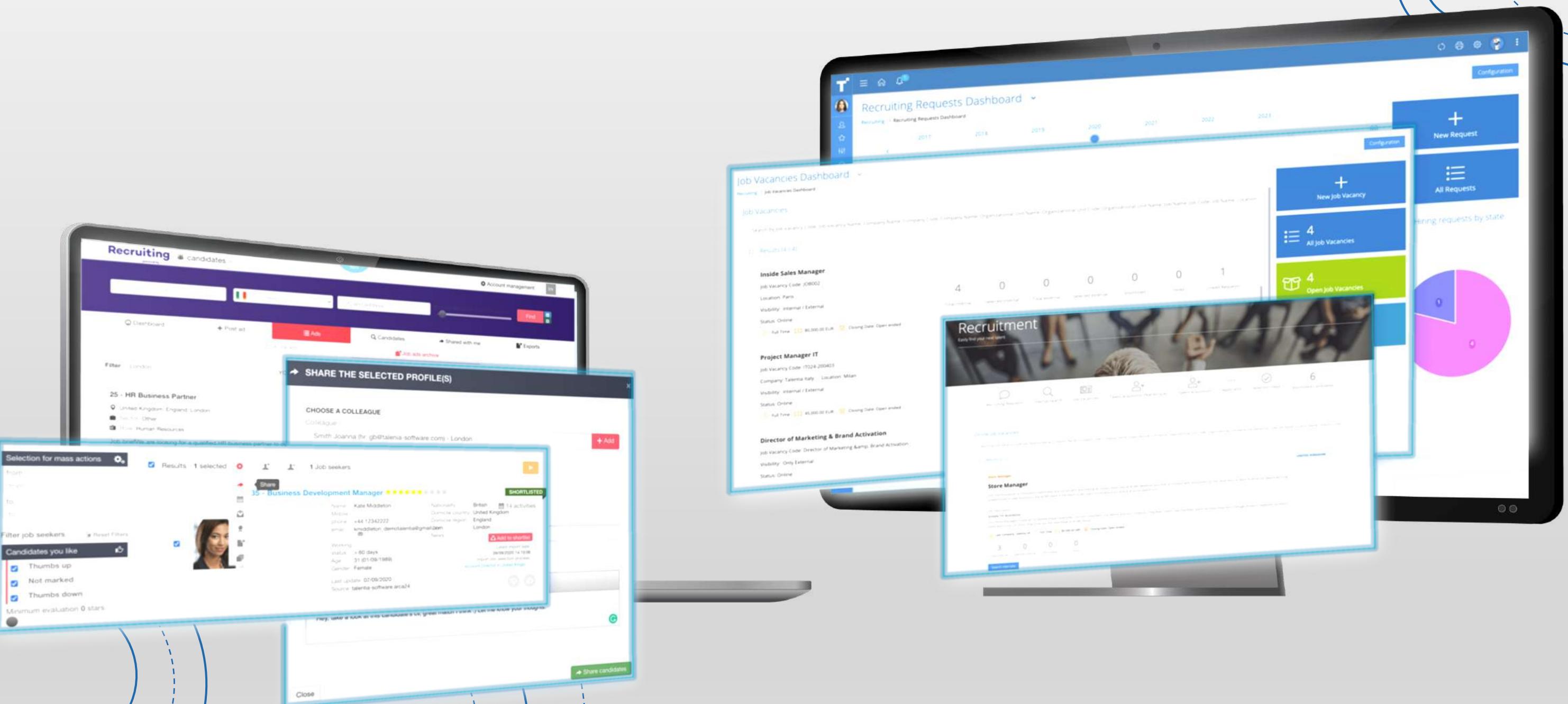
Core competence

Mappate e valutate



Core competence

Selezione & Ricerca



Core competence

Formate e sviluppatate



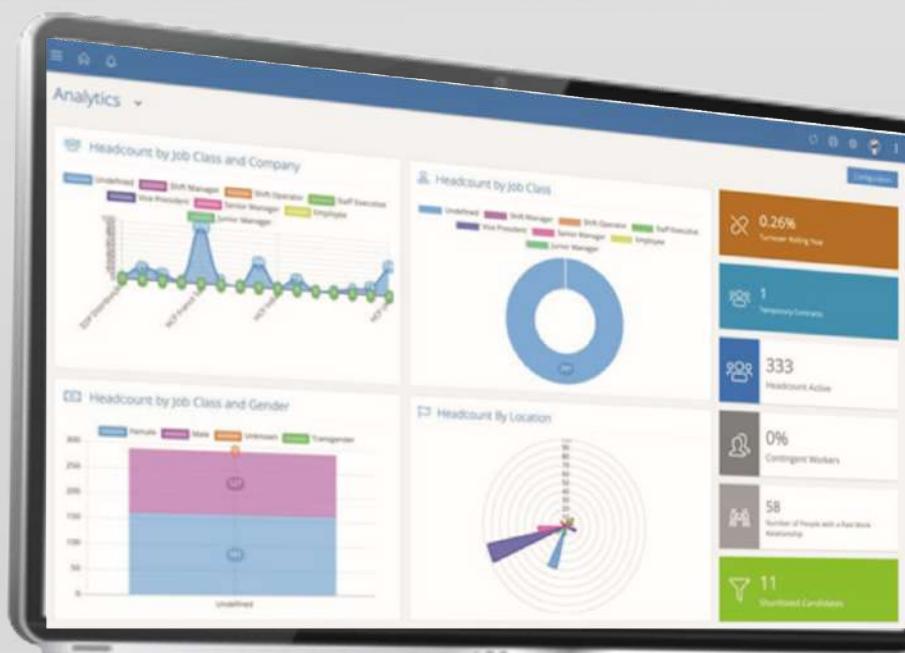
Area Sviluppo Risorse Umane

GESTIRE

PIANIFICARE

MONITORARE

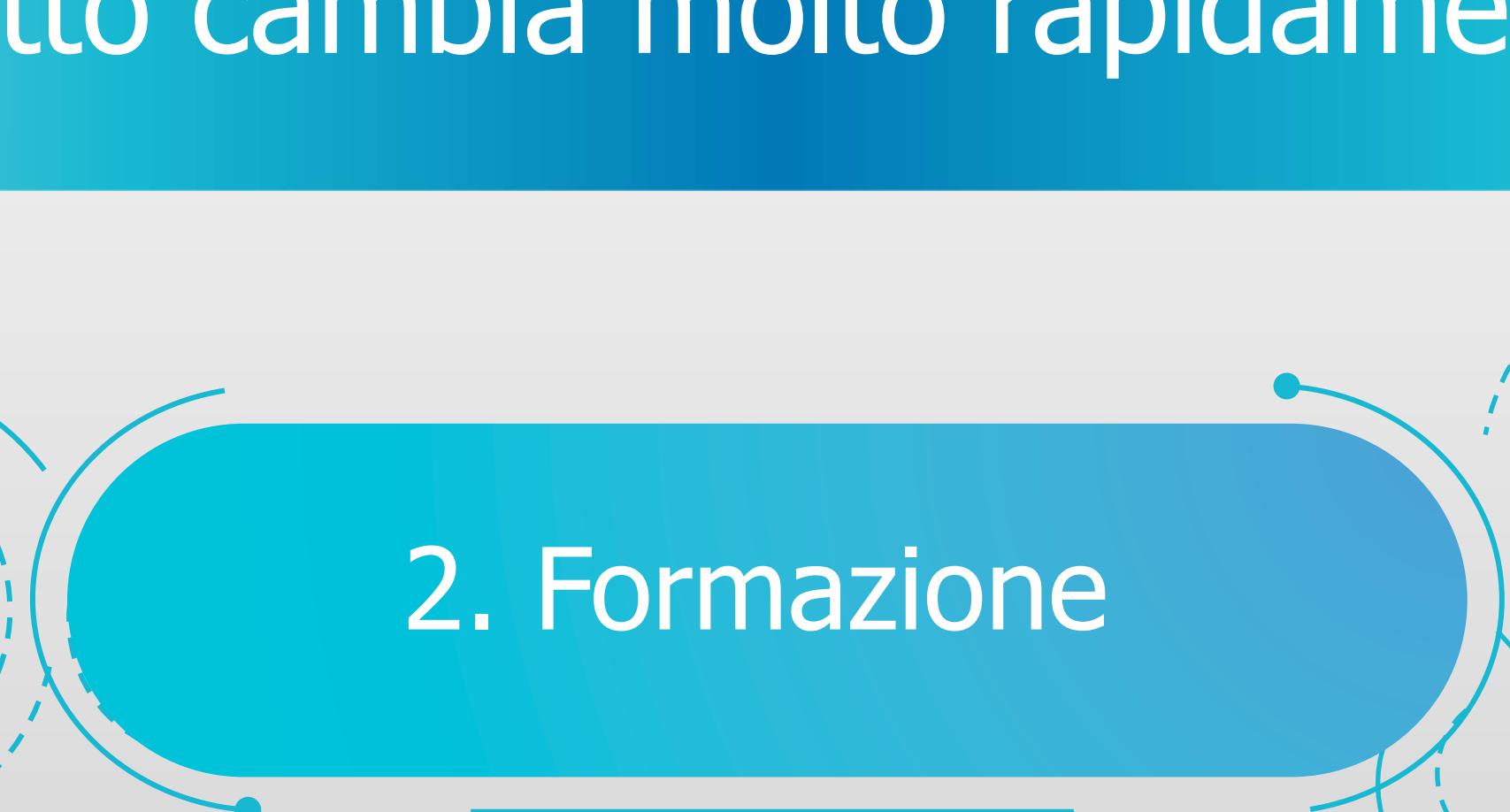
SVILUPPARE



F2A

Tutto cambia molto rapidamente

2. Formazione



Formazione



Skill

Reskill or Upskill



ETASS
Formazione e Sviluppo HR

F2A
GROUP

Dal 1996, esperienza in continua evoluzione

Cosa facciamo per le Aziende per lo sviluppo di una comunità inclusiva

- ★ Progetti con gli enti pubblici per progetti di welfare, cultura, formazione, inclusività e cittadinanza attiva
- ★ Progetti di orientamento, alternanza, stage curriculari, alta formazione con le scuole secondarie di secondo grado e con le Università
- ★ Sostegno alla pari opportunità, diversity e sviluppo STEM con organizzazioni nazionali e internazionali
- ★ Sviluppo networking sinergici con gli stakeholder del territorio per le Corporate Academy e l'inserimento occupazionale

Aumento delle competenze e del benessere aziendale, inclusività e welfare

«La formazione ha cambiato la mia vita offrendomi opportunità mai immaginate. Per questo ho voluto che diventasse il mio lavoro» Laura Colombo CEO ETAss F2A

- ★ Ogni anno 10 Corsi di alta Formazione ITS e IFTS, centinaia di aziende collegate, 250 allievi, 3 mesi di stage in azienda
- ★ Dal 1998, progetti innovativi e di ricerca con i ministeri e l'unione europea, per mettere a punto nuove metodologie e strumenti in risposta al cambiamento e alle nuove esigenze delle persone e delle imprese
- ★ PeopleFirst: all'interno della azienda, verso i nostri clienti, verso la comunità educante promuovendo la cultura della crescita e del riconoscimento
- ★ Progetti di sviluppo organizzativo, welfare e conciliazione, in collaborazione con associazioni di settore

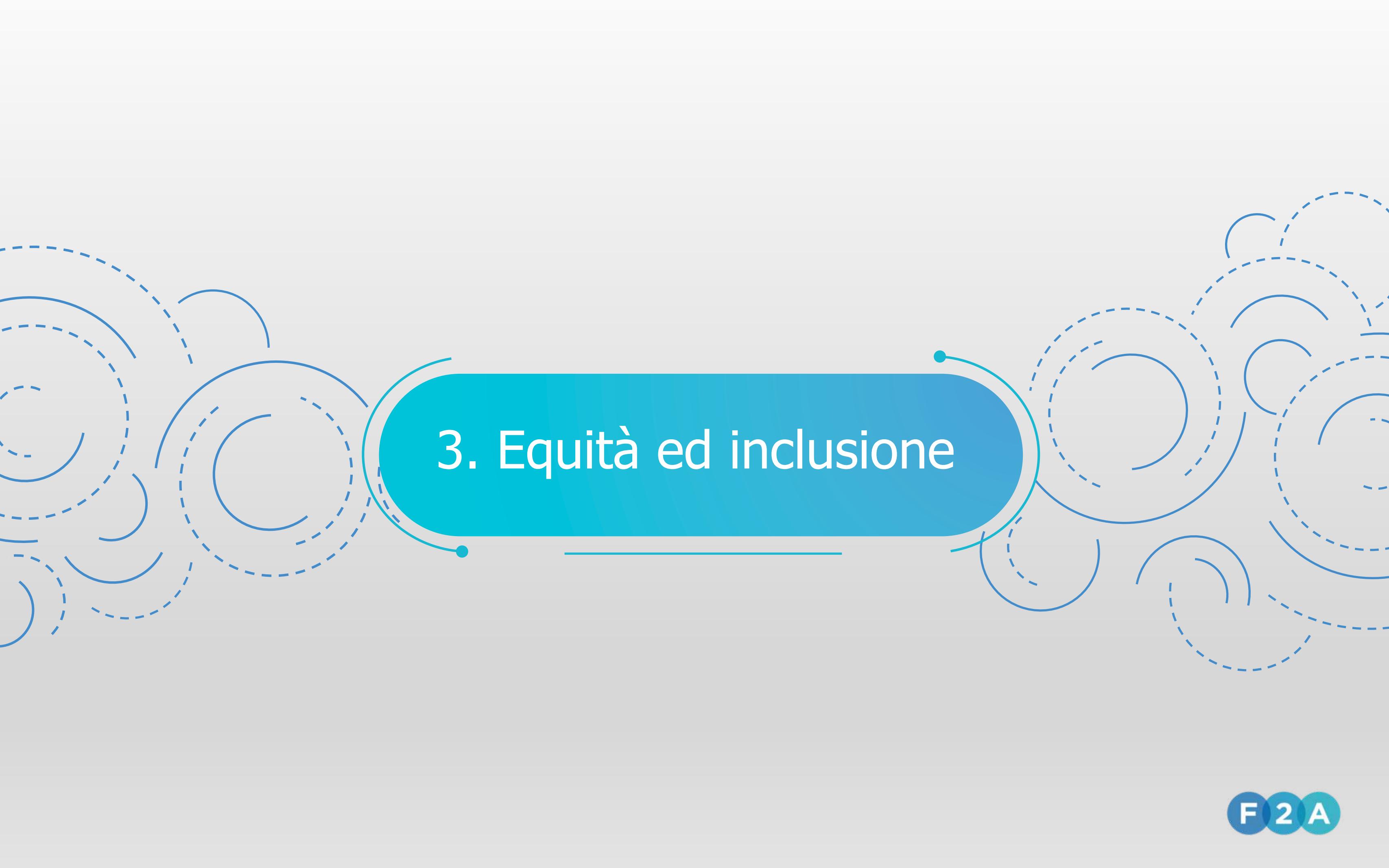


In-formato: la newsletter di informazione sulle opportunità e l'evoluzione dello scenario HR

Sulla graticola: interviste «scomode» con i principali player dei Fondi Interprofessionali

OneaMonth: gli articoli di vision di Laura Colombo, unica italiana editor di Forbes HR Council

ETAss elearning: il primo progetto sarà dedicato alla sicurezza, vista dalla parte del dipendente



3. Equità ed inclusione



La demografia dell'Europa

Visualizzazioni statistiche
Edizione 2021

ANNO 2020 IN EUROPA

**219 milioni
di Uomini**

**229 milioni
di Donne (+4,7%)**

Equità ed inclusione

1° Aspetto



Parità di Salario



Equità ed inclusione



GRI Global Reporting Initiative

GRI 405

Bilancio di sostenibilità



F2A

Classificazione retributiva

1. Evidenziando i valori per ciascun raggruppamento per genere all'interno di ogni categoria di dipendenti.
2. Considerando, oltre alle voci di retribuzione che «transitano» da cedolino, anche tutti i possibili benefit di cui gode il dipendente.
3. Calcolando il rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (diversità di genere) per ciascuna categoria di dipendenti

Analisi rapporto stipendio base donna/uomo		Stipendio base			
Categoria	Rapporto	Categoria	Totale	Uomini	Donne
Totale forza lavoro	0,79	Totale forza lavoro	55.000	58.000	46.000
Operai	0,92	Operai	35.000	37.000	34.000
Impiegati	0,88	Impiegati	38.000	42.000	37.000
Quadri	0,81	Quadri	45.000	48.000	39.000
Dirigenti	0,95	Dirigenti	65.000	66.000	63.000
Età	Rapporto	Età	Totale	Uomini	Donne
Totale forza lavoro	0,79	Totale forza lavoro	55.000	58.000	46.000
fino a 30 anni	0,95	fino a 30 anni	37.000	38.000	36.000
da 30 a 50	0,83	da 30 a 50	45.000	48.000	40.000
oltre 50	0,89	oltre 50	58.000	61.000	54.000
Stipendio base					
Importo fisso minimo corrisposto a un dipendente per l'esecuzione delle mansioni che gli sono state assegnate escludendo qualsiasi remunerazione aggiuntiva come ad esempio il pagamento degli straordinari o bonus.					

Analisi distribuzione organico per genere		%	Uomini	Donne	Analisi distribuzione organico per genere		Totali	Uomini	Donne
Totale forza lavoro	100%	65%	35%		Totale forza lavoro	100	65	35	
Operai	60%	60%	40%		Operai	60	36	24	
Impiegati	25%	70%	30%		Impiegati	25	18	8	
Quadri	10%	80%	20%		Quadri	10	8	2	
Dirigenti	5%	85%	15%		Dirigenti	5	4	1	
Analisi distribuzione per età		%	Uomini	Donne	Analisi distribuzione per età		Totali	Uomini	Donne
Totale forza lavoro	100%	65%	35%		Totale forza lavoro	100	65	35	
fino a 30 anni	20%	80%	20%		fino a 30 anni	20	16	4	
da 30 a 50	30%	60%	40%		da 30 a 50	30	18	12	
oltre 50	50%	70%	30%		oltre 50	50	35	15	
Ulteriori classificazioni categorie (es. tecnico, amministrativo, commerciale etc)									
Ulteriori classificazioni per diversità (es. minoranze e categorie vulnerabili)									
Un'organizzazione può individuare altri indicatori di diversità mediante i propri sistemi di monitoraggio e rilevamento che sono rilevanti per la rendicontazione									
Ulteriori classificazioni per location (es. impianto produttivo, filiale, area geografica etc)									
L'informatica fornisce una misura quantitativa della diversità all'interno di un'organizzazione e può essere combinata con benchmark a livello settoriale o regionale. Il confronto tra il grado di diversità dei dipendenti e il grado di diversità dei manager fornisce informazioni sulle pari opportunità.									

Equità ed inclusione



Supporto piano di azione

1. Simulazioni e budget prospettici
2. Considerando modifiche scenari
3. Evidenziando impatti policy aziendali

Categoria OPERAI				
Obiettivo	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3
Totale				
Incremento stipendio donna		3%	3%	3%
Evoluzione stipendio	34.000,0	35.020	36.071	37.153
Evoluzione gap stipendio base	0,92	0,95	0,97	1,00
Impatto economico (vs anno 0)		24.480	49.694	75.665
fino a 30 anni	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3
Incremento stipendio donna		%	%	%
Evoluzione stipendio				
Evoluzione gap stipendio base	0,00	0,00	0,00	0,00
Impatto economico (vs anno 0)		-	-	-
da 30 a 50 anni	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3
Incremento stipendio donna		%	%	%
Evoluzione stipendio	-			
Evoluzione gap stipendio base	0,00	0,00	0,00	0,00
Impatto economico (vs anno 0)		-	-	-
oltre 50 anni	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3
Incremento stipendio donna		%	%	%
Evoluzione stipendio	-			
Evoluzione gap stipendio base	0,00	0,00	0,00	0,00
Impatto economico (vs anno 0)		-	-	-



Organizzazione riconoscente

1.

Motivare e riqualificare i propri dipendenti

2.

Capace di attrarre nuovi talenti ed aiutarli
nell'inserimento

VISION



1.

Monitorare il proprio capitale umano

2.

Strutturare una formazione
continua

3.

Riconoscere equamente le prestazioni

PROCESS



Organizzazione "Riconoscente"



F 2 A