



FEEL TO ACT

L'OUTSOURCING
che pensa come te

17 Marzo 2022



Organizzazione "Riconoscente"

F2A



Organizzazione riconoscente

ENTUSIASMO



DIGITALE



ESPERIENZA



VALORI



Organizzazione riconoscente

IMPRESA
MODERNA



Agenda

1. Sistemi Integrati di HCM

2. Formazione

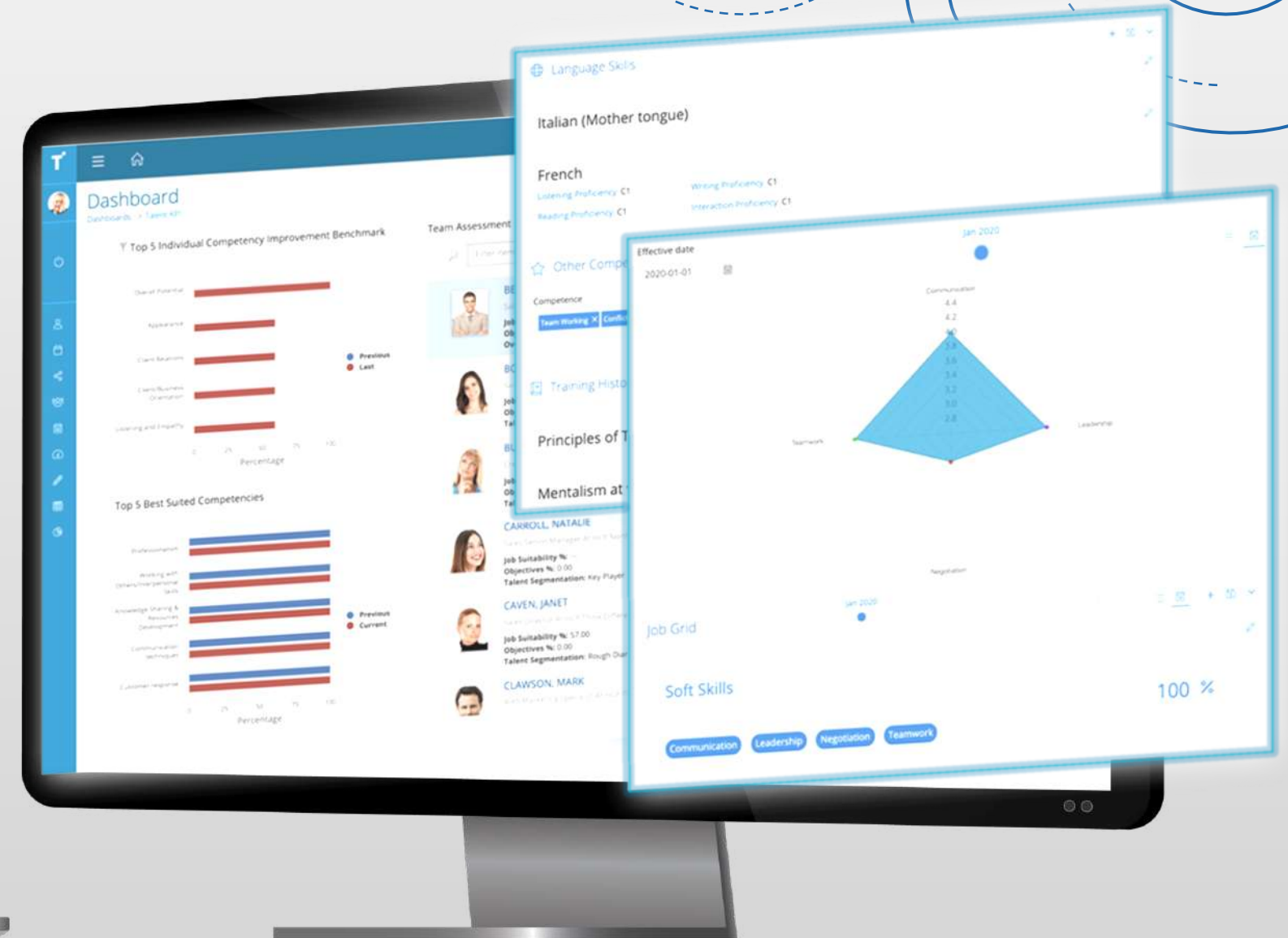
3. Equità ed inclusione



1. Sistemi Integrati di HCM

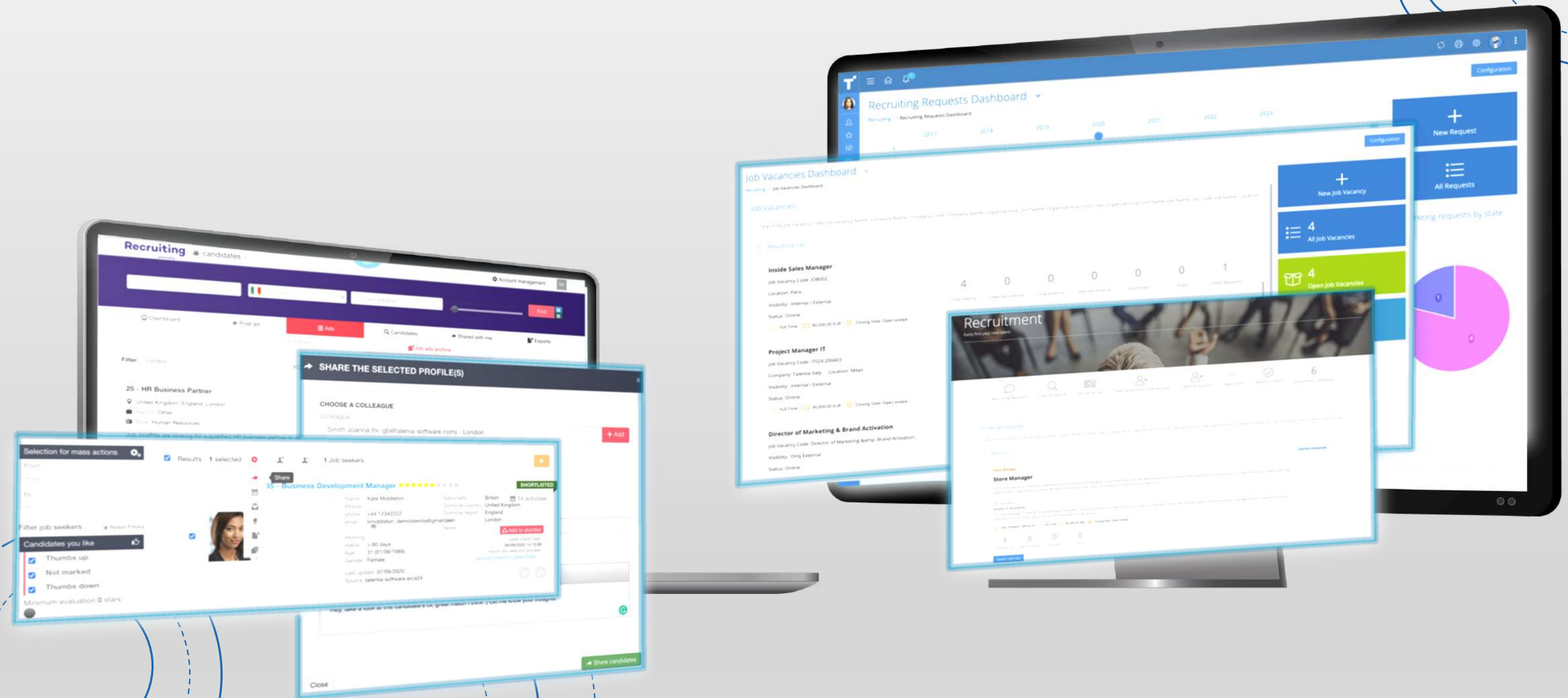
Core competence

Mappate e valutate



Core competence

Selezione & Ricerca



Core competence.

Formate e sviluppate



Area Sviluppo Risorse Umane

GESTIRE

PIANIFICARE

MONITORARE

SVILUPPARE



Tutto cambia molto rapidamente

2. Formazione

Formazione

Skill

Reskill or Upskill





**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**

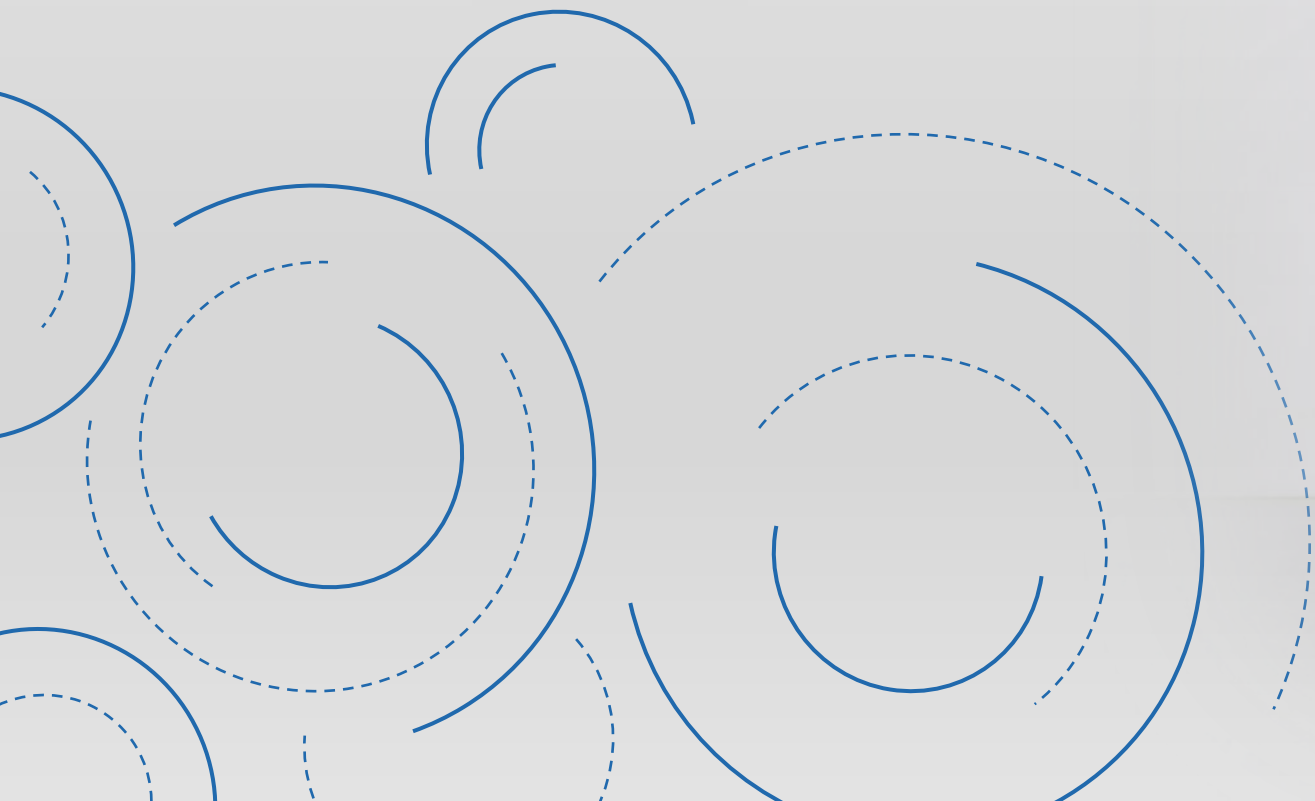
**229 milioni
di Donne (+4,7%)**

Equità ed inclusione

1° Aspetto



Parità di Salario



Equità ed inclusione



GRI
Global Reporting Initiative

GRI 405
Bilancio di sostenibilità





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				Analisi distribuzione organico per genere			
	%	Uomini	Donne		Totale	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				Analisi distribuzione per età			
	%	Uomini	Donne		Totale	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'informativa 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.							



Supporto piano di azione

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

Categoria OPERAI				
Obiettivo	colmare il gap in tre anni			
Totale	anno 0	anno 1	anno 2	anno 3
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
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
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
Impatto economico (vs anno 0)		-	-	-

Organizzazione riconoscente

VISION

1.

Motivare e riqualificare i propri dipendenti

2.

Capace di attrarre nuovi talenti ed aiutarli nell'inserimento

PROCESS

1.

Monitorare il proprio capitale umano

2.

Strutturare una formazione continua

3.

Riconoscere equamente le prestazioni



Organizzazione "Riconoscente"

F2A