



D

PARITÀ PER UNA  
NUOVA  
RIPRESA  
RESPONSABILE

GIUGNO 2023 - RACCOLTA BUONE PRATICHE AZIENDALI

valore<sup>D</sup>

BCG

# INDICE

---

<b>Welcome Message</b>	<b>3</b>
<b>Lo stato attuale del divario di genere in Italia</b>	<b>4</b>
<b>Missioni e priorità PNRR in ottica di gender empowerment</b>	<b>16</b>
<b>Leve chiave per l'empowerment femminile tra PNRR e mondo aziendale</b>	<b>20</b>
<b>Missione 1</b>	<b>27</b>
<b>Missione 4</b>	<b>71</b>
<b>Missione 5</b>	<b>153</b>
<b>Best practice per l'empowerment femminile</b>	<b>215</b>

---

## WELCOME MESSAGE



### CRISTIANA SCELZA

Presidente Valore D

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) è un tema centrale dell'agenda politico-istituzionale e una straordinaria opportunità di crescita economica e sociale per il Paese.

Il ricco programma di investimenti e riforme, basato sul Next Generation Program dell'Unione Europea, è destinato ad apportare miglioramenti soprattutto in termini di digitalizzazione e innovazione, transizione ecologica e inclusione.

Come Valore D abbiamo deciso di partecipare a questa fase di rilancio, coinvolgendo le aziende associate in un lavoro di ampio respiro.

Una delle priorità trasversali del Piano è infatti la parità di genere, obiettivo non univocamente affidato a singoli interventi ma comune a tutte le componenti del PNRR. L'attenzione rivolta al tema dimostra quanto l'equilibrio di genere sia fondamentale in ogni settore della società e in grado

di incidere positivamente su diversi valori economici.

Al fine di contribuire attivamente a questo obiettivo, all'interno di Valore D abbiamo istituito un tavolo di lavoro dedicato al PNRR, con l'intento di presidiare il tema e lanciare un ambizioso progetto di raccolta di buone pratiche aziendali in relazione al women's empowerment e ad alcune specifiche missioni del Piano (M1 - Digitalizzazione, innovazione, competitività, M4 - Istruzione e ricerca; M5 - Inclusione e coesione).

L'invito alla condivisione è stato accolto con grande spirito di collaborazione dal nostro network di associate, che hanno prontamente messo a fattor comune le loro prassi. Ringrazio, dunque, le aziende che hanno aderito all'iniziativa, Boston Consulting Group per il fondamentale contributo nell'analisi e realizzazione della raccolta e Alessandra Santacroce che con entusiasmo ha guidato il Tavolo PNRR.

Il volume che vi presentiamo rappresenta la più completa guida di best practices aziendali sul tema dell'empowerment femminile. Le buone pratiche raccolte - più di 439 - oltre a fornire una prova delle azioni virtuose intraprese dalle organizzazioni, costituiscono la base per un proficuo confronto tra pubblico e privato, che speriamo possa trasformarsi in un dialogo di lunga durata - un dialogo che ci auguriamo possa servire ad esplorare tutte le potenzialità del PNRR e ad agevolare la ripresa del Paese.

Buona lettura!



# APPROFONDIMENTO E ANALISI

A CURA DI  
**BCG**

# LO STATO ATTUALE DEL DIVARIO DI GENERE IN ITALIA

A livello mondiale, dato il tasso attuale, bisognerà attendere il 2154 per la piena parità di genere, secondo il **Global Gender Gap Report 2022** del **World Economic Forum**. Il **livello globale di parità di genere** è infatti pari al **68,2%**. L'obiettivo è lontano, soprattutto considerando che l'indice è cresciuto meno di +1pp in un decennio (2012-2022).

Il report è basato sull'analisi di 146 Paesi su quattro dimensioni principali, per determinare un indice in scala 0-100 che misura la percentuale di *gender gap* che è stato colmato per il raggiungimento della parità di genere, rispetto al primo anno di calcolo dell'indice globale (i.e., 2006).

## Al tasso attuale servono 132 anni per colmare il divario di genere. Ancora bassa la partecipazione economica

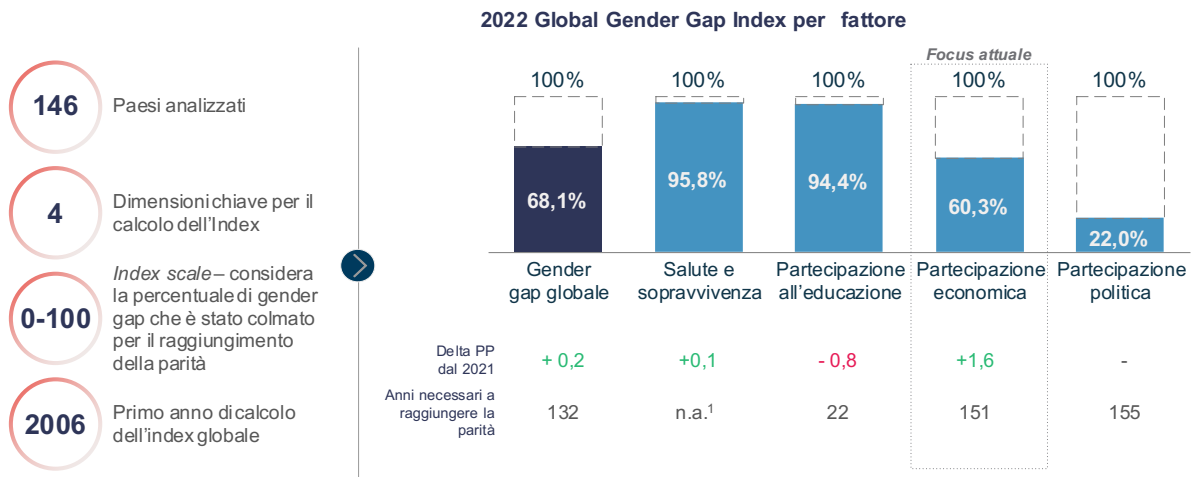


Figura 1

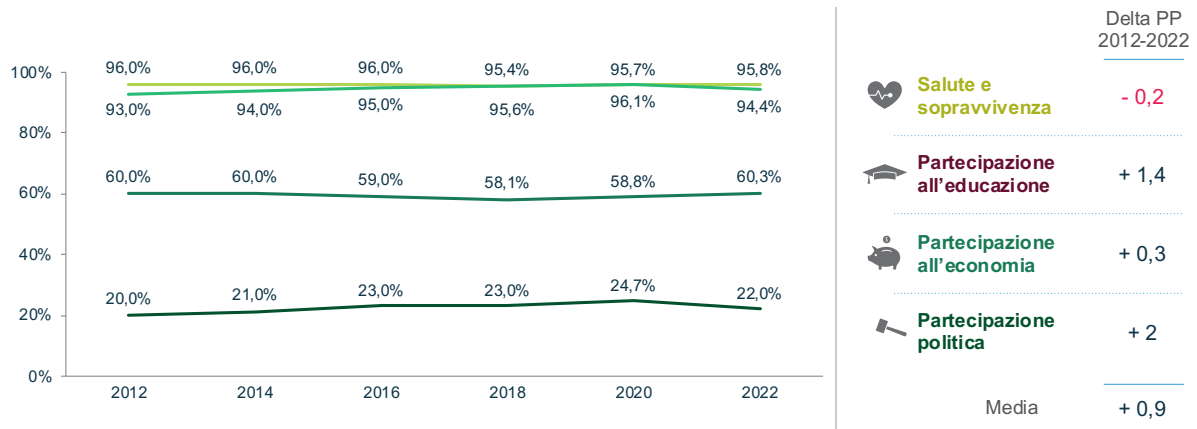
Le **quattro principali dimensioni** su cui si basa il WEF Gender Gap Index sono:

- salute e sopravvivenza;
- partecipazione all'istruzione;
- partecipazione economica;
- partecipazione politica.

Quello che mostra il report, prendendo in analisi i **146 Paesi** sugli oltre 190 esistenti, è che il divario di genere relativo a salute e sopravvivenza si è ridotto, quello relativo alla partecipazione politica è rimasto stabile, mentre il divario economico, nonostante i progressi, potrebbe impiegare comunque 151 anni a colmarsi.

## Il Gender Gap Index è migliorato meno di 1 pp negli ultimi 10 anni

2022 trend del gender gap index per anno e fattore



Fonte: Global Gender Gap Reports years 2012 -2022

Figura 2

Andando più nel dettaglio, nonostante nessun Paese abbia già raggiunto la piena parità di genere, i **primi 10 hanno colmato almeno l'80%** del divario. **L'Europa risulta la seconda regione più avanzata**, dopo il Nord America, e ospita 4 dei primi 5 Paesi della classifica. **L'Islanda conferma nuovamente la prima posizione con il 90,8%**, seguita dagli altri Paesi scandinavi come la Finlandia (86%), la Norvegia (84,5%) e la Svezia (82,2%). Nella top 10 troviamo anche la Nuova Zelanda in quarta posizione con l'84,4%, a seguire alcuni Paesi africani, come il Ruanda e la Namibia, insieme ad un Paese dell'America Latina, il Nicaragua, ed infine altri due Stati europei, ovvero l'Irlanda e la Germania.

Mentre è tristemente chiara la ragione del posizionamento alto del Ruanda a seguito del genocidio nel Paese, risulta molto interessante il **balzo di posizioni della Namibia**. Fino al 1989, nel Paese africano le donne non avevano diritto di voto, ma con l'indipendenza del Paese arrivata l'anno successivo, è stato inserito un articolo nella Costituzione a sancire l'uguaglianza tra uomini e donne. La Namibia ha deciso quindi di **impegnarsi attivamente per ridurre le grandi disuguaglianze del passato e ridurre il divario di genere**, attraverso varie policy e piani d'azione, come il "Namibian National Gender Policy 2010-2020" e il "Namibia National Action Plan on women, peace and security 2019-2024". La Gender Policy mira a raggiungere l'**uguaglianza di genere e l'emancipazione delle donne e degli uomini** nell'ambito **socio-economico, sviluppo culturale e politico** della Namibia,

affrontando alcune questioni di genere in termini di povertà, istruzione e formazione, salute, violenza di genere, empowerment commerciale ed economico, affari legali e diritti umani.

Nonostante le sfide, il Paese ha implementato diversi programmi e iniziative per ridurre il divario di genere in ambito politico, economico e culturale, tra cui: incentivi per la **partecipazione femminile alla politica**, **finanziamenti** dedicati all'avvio di **attività imprenditoriali femminili**, **l'eliminazione di matrimoni infantili/precoci**, il lancio di **campagne di sensibilizzazione sui mass media** volte ad effettuare cambiamenti comportamentali sulla violenza di genere tra uomini e donne.

Complessivamente, il divario di genere è stato ulteriormente esacerbato dalla pandemia:

- più di 2 milioni di madri a livello globale hanno lasciato il lavoro a causa della pandemia;
- il rapporto donne/uomini per assistenza non retribuita è aumentato da 1,8 a 2,4;
- il 55% delle donne ha percepito un aumento della violenza domestica di genere, contro il 44% degli uomini;
- a livello globale, le donne hanno abbandonato la scuola 4 volte di più degli uomini durante la pandemia.

Bisogna tenere comunque in considerazione il fatto che il report del World Economic Forum presenta dati globali, in cui le **Nazioni** prese in considerazione sono molto diverse tra loro; il **traguardo della parità di genere** è infatti, decisamente più **lontano rispetto ai 132 anni di media per molte zone del mondo**, come per esempio per l'Afghanistan, che occupa l'ultima posizione con circa il 44%.

## L'Italia è al 63° posto nell'indice globale del '22. I Paesi scandinavi e Nuova Zelanda nelle prime 5 posizioni

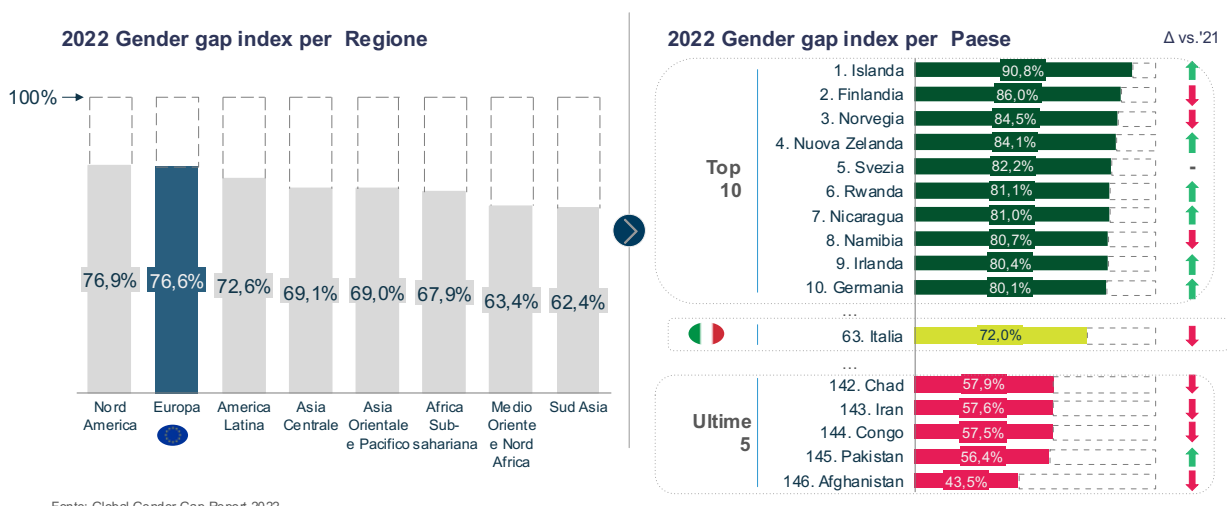


Figura 3

Per quanto riguarda **l'Italia**, in **63°posizione**, ha un tasso di parità di genere del **72%** e presenta un risultato inferiore alla media europea del 76,6%.

## L'Italia detiene la 25a posizione nella classifica UE, 4 punti percentuali in meno rispetto alla media europea

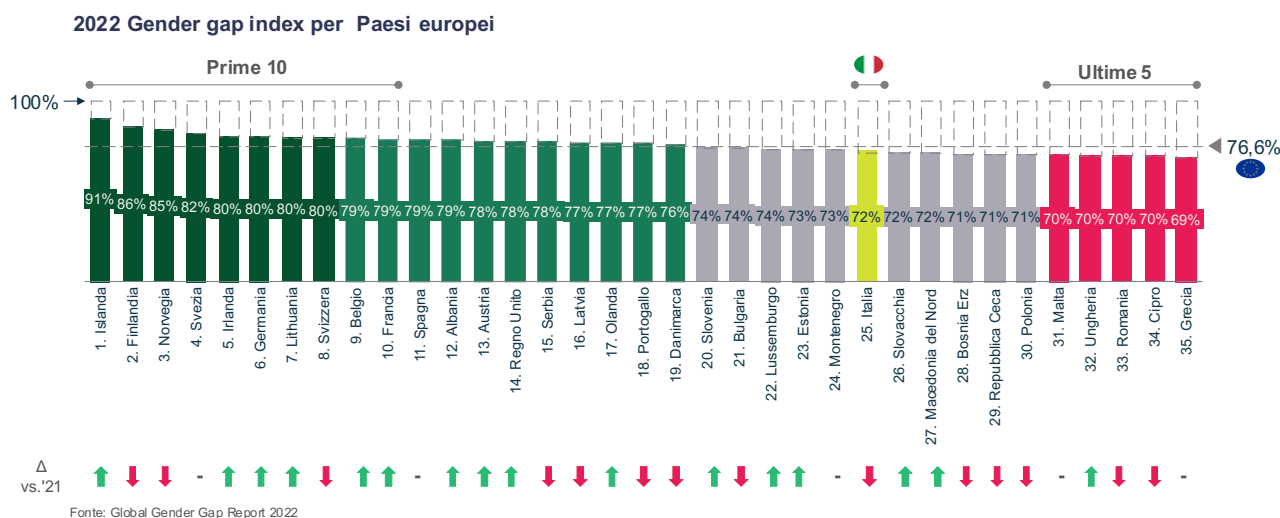


Figura 4

Sul fronte europeo, le prime posizioni sono occupate - ovviamente - dai Paesi scandinavi, mentre **l'Italia si colloca tra le ultime posizioni** (25° su 35 paesi), sotto la media europea e in calo rispetto al 2021.

Il dato italiano fa riflettere, soprattutto se paragonato a Francia, Spagna, Portogallo e Albania, che ci superano di diversi punti percentuali.

Il deludente posizionamento italiano rispetto ai Paesi europei più performanti è dovuto principalmente alla scarsa partecipazione delle donne all'economia e politica. **L'Italia ha infatti il più basso tasso di partecipazione al lavoro** (63% vs 72% media europea), **limitato accesso alle risorse finanziarie** e **scarsa partecipazione politica** (31,9% vs 97,48% dell'Islanda).

Il divario di genere in Italia esiste ancora, a causa di **barriere culturali**, della segregazione occupazionale - **divari finanziari** e soprattutto **politiche e leggi**. La pandemia, la guerra, l'aumento dei prezzi e dei tassi di interesse hanno peggiorato questa situazione, rallentando il raggiungimento della parità di genere.



## Italia ha un sensibile divario rispetto alla media dell'UE in termini di partecipazione economica e politica

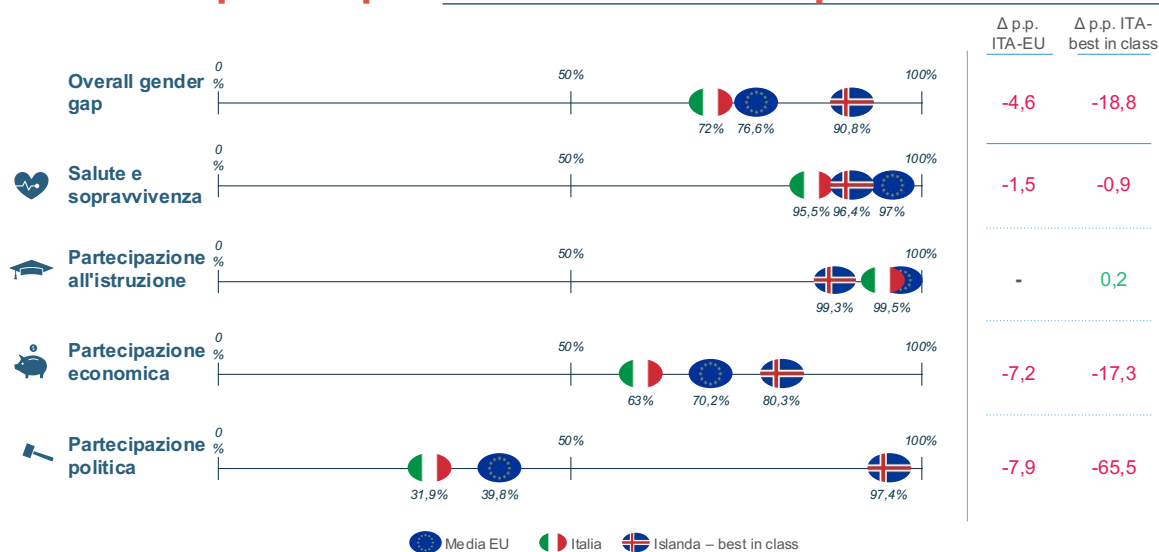
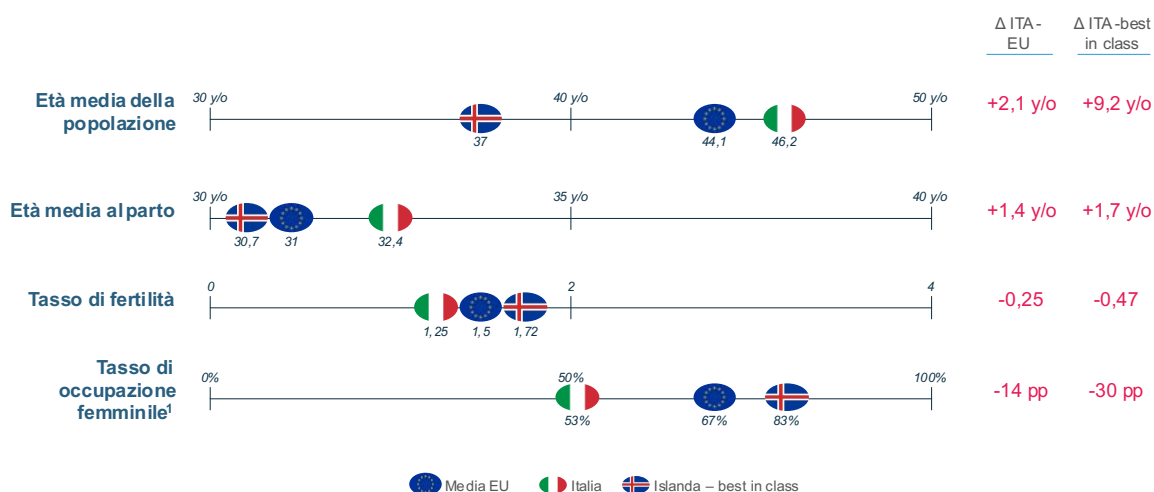


Figura 5

Il posizionamento dell'Italia relativo alla partecipazione economica ed il tasso di occupazione femminile sembrerebbe avere una **diretta correlazione** anche con il tasso di fertilità, l'età media della popolazione e l'età media al parto. Un Paese con un'elevata età media della popolazione, come l'Italia, comporta un aumento delle spese per le pensioni, per le cure, incidendo anche su un peggiore risultato del tasso di occupazione, compreso quello femminile.

## Tassi di fecondità e occupazione femminile in Italia inferiori alla media europea



Note: 2021 numbers; 1.. 20 -64 anni  
Fonte: Le equilibriste - La maternità in Italia 2022; ISTAT; Eurostat; ANSA; ZhujiWorld

Figura 6

Anche secondo l'attuale Presidente della Repubblica Italiana Sergio Mattarella, *"Dignità è non dover essere costrette a scegliere tra lavoro e maternità"*. Nel suo discorso di reinsediamento, il massimo

rappresentante delle istituzioni, sottolinea quindi la centralità del tema di conciliazione tra lavoro e genitorialità.

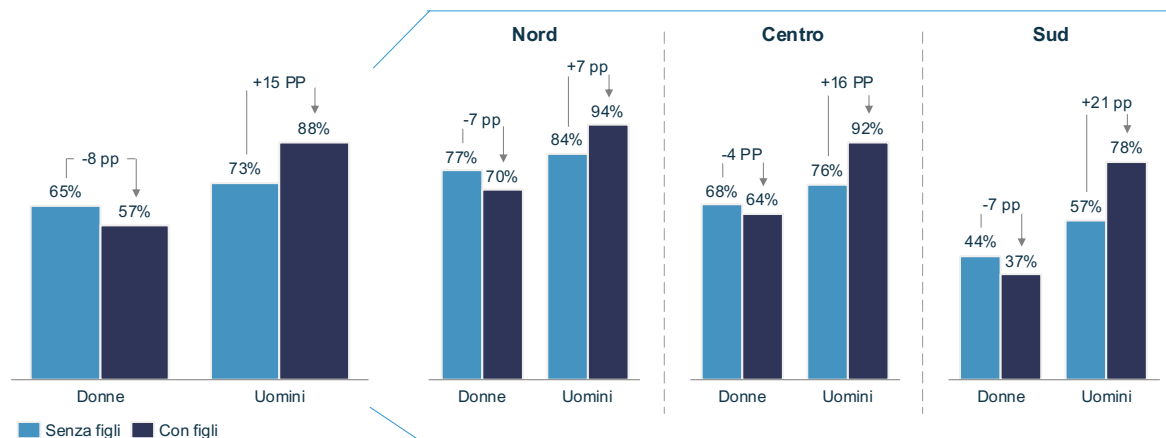
Ciò che appare dalla lettura dei dati è che la scelta di diventare genitore impatti sia sulla **carriera professionale**, sia sull'**indipendenza economica**. Il contesto attuale, caratterizzato da insufficienti servizi di assistenza alla genitorialità, porta le donne a scegliere tra carriera e genitorialità dato che la maggiore percentuale del tempo dedicato alla cura ricade su di esse. Tale fenomeno si traduce in un **divario salariale tra donne con e senza figli ancora più ampio** rispetto a quello tra uomini e donne (circa 30 punti percentuali).

Questa situazione è presente in tutta Italia, nonostante le **differenze nei tassi di occupazione per area geografica** illustrati in Figura 7.

Nello specifico, emerge che l'occupazione delle donne senza figli è tipicamente più alta di quella delle donne con figli, mentre per gli uomini vi è un fenomeno opposto. Inoltre, il divario occupazionale tra uomini e donne con figli appare limitato al Nord e sempre più rilevante nel Centro e Sud.

## Le donne hanno un tasso di occupazione più basso quando diventano madri, al contrario degli uomini

Tasso di occupazione italiana per area geografica, genere e presenza di figli (% 2021)



1. 25-54 anni. Fonte: Save the Children "Le equilibriste - La maternità in Italia", 2022

Figura 7

È interessante approfondire le motivazioni relative all'abbandono del posto di lavoro, effettuando un confronto tra uomini e donne. Oltre 19 mila segnalazioni sulla difficoltà di conciliazione vita privata e lavoro, riguardano la **mancanza di infrastrutture per l'infanzia e di politiche parentali insufficienti** e provengono per il 98% da donne, mentre delle oltre 10 mila segnalazioni di difficoltà legate all'**organizzazione del lavoro**, le donne rappresentano il 96%.

## In Italia quasi il 100% dei lavoratori che lasciano il lavoro per prestare assistenza all'infanzia sono donne

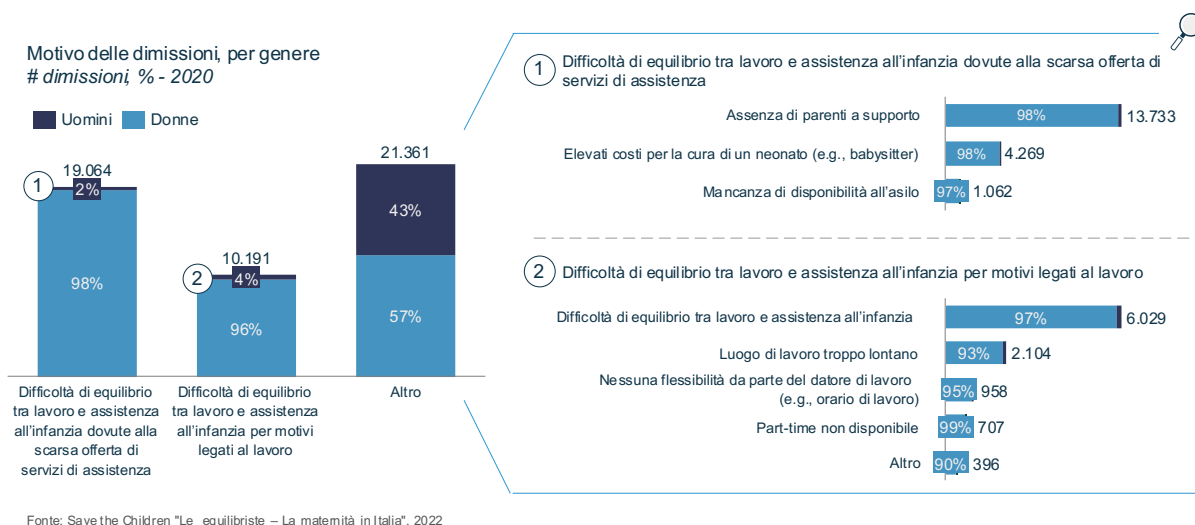


Figura 8

I dati confermano, inoltre, che sono le **donne a dedicare più tempo al lavoro di cura dei figli** rispetto agli uomini (21 ore rispetto alle 9 dedicate dagli uomini alla settimana) e questo le porta a dover abbondare il posto di lavoro, in mancanza di un supporto da parte dei familiari o di risorse economiche sufficienti per gli elevati costi dei servizi di assistenza all'infanzia. Oltre a queste motivazioni, in alcuni settori (ad esempio, i servizi di cura, ristorazione, punti vendita ecc.) si aggiunge anche la difficile applicazione di politiche come lo smart working o la limitata flessibilità in termini di orari e part-time.

## L'Italia è al 21° posto nella classifica UE per il tempo dedicato alla cura dalle donne rispetto agli uomini

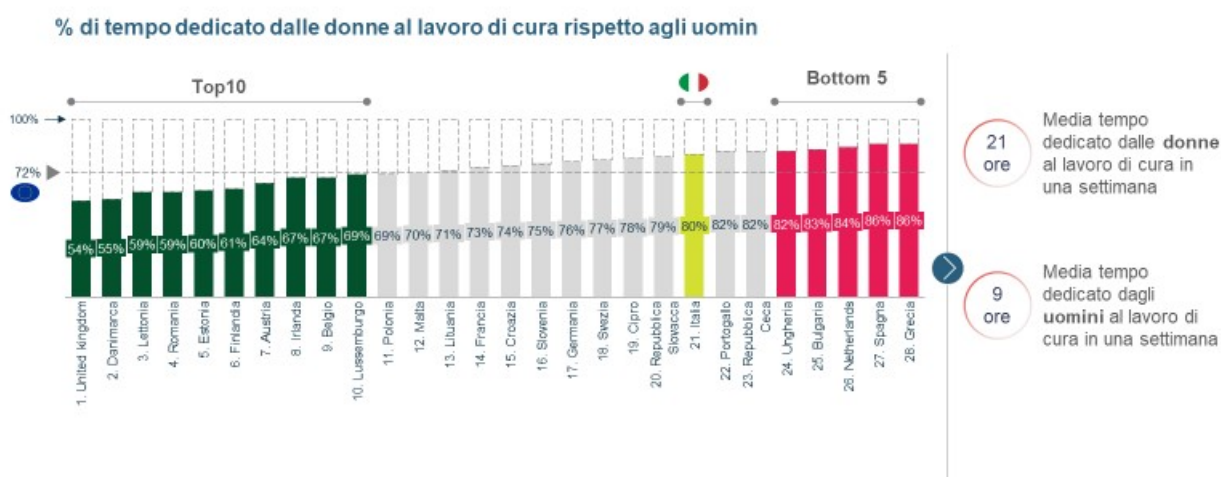
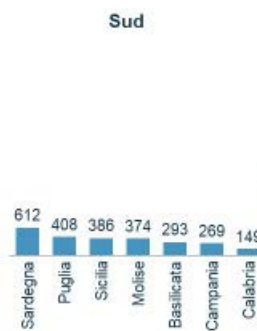
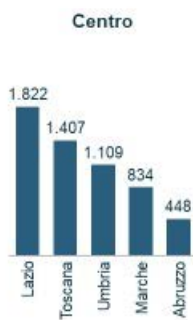
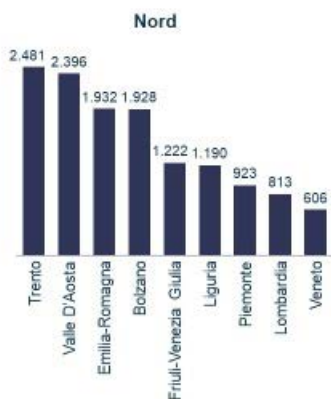


Figura 9

Oltre ai costi elevati dei servizi di assistenza all'infanzia, un altro problema è la **disparità dell'offerta a livello territoriale**. La spesa annuale pubblica dei Comuni per asili nido è profondamente diversa tra Nord, Centro e Sud: si parte da oltre 2.400 euro pro-capite in Trentino fino a 149 euro in Calabria. Tale disparità appare direttamente correlata al tasso di occupazione femminile e reddito pro-capite.

## Il tasso di occupazione delle donne con figli ha una correlazione diretta con la spesa locale per l'asilo nido

Spesa pubblica pro capite per gli asili nido, per regione (€, '19-'20)



Spesa media per area (€, '19-'20)



Fonte: Save the Children "Lo squilibrio - La maternità in Italia", 2022

Figura 10

Un altro fattore che porta alla disparità di genere, soprattutto in termini di retribuzione, è la **tipologia di lavoro** che le donne tendono a svolgere: spesso lavori meno retribuiti, come ad esempio l'insegnamento o attività nel settore terziario.

Questo gap deriva dalla **scelta dei corsi di studi**: le donne si iscrivono principalmente a discipline umanistiche (circa il 75% degli iscritti a scienze umane sono donne), mentre la presenza femminile nei corsi di studio STEM è limitata al 41%. È chiaro che per dare più spazio alle donne in settori lavorativi più redditizi, come l'ingegneria e l'informatica, è fondamentale incentivare le **donne a intraprendere studi STEM**, attraverso programmi di orientamento scolastico e aiuti finanziari.

Questo squilibrio nei corsi di studi e di conseguenza nelle tipologie di lavoro selezionati dalle donne è ancora più allarmante se si considera che le materie scientifiche al giorno d'oggi sono alla base delle principali professioni del futuro.

## In Italia i lavori più pagati sono nei settori STEM, in cui le donne sono sottorappresentate

Presenza femminile per indirizzo di studi <sup>1</sup> (%), retribuzione media annua dei neolaureati <sup>2</sup> (€/anno)

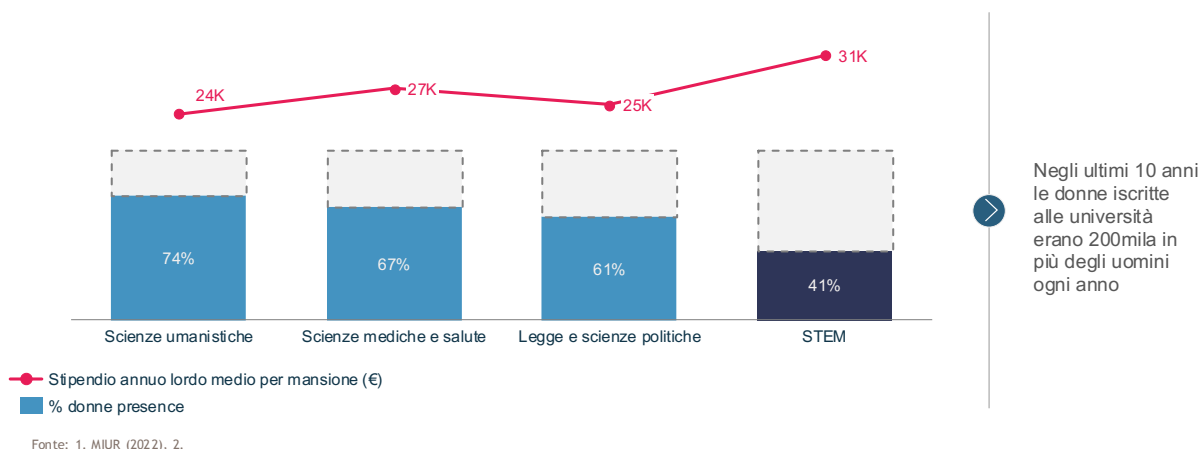


Figura 11

Per quanto riguarda la **presenza femminile nei corsi STEM**, l'Italia è tra i **Paesi più performanti** in Europa, collocandosi alla 11° posizione con circa il 17%, valore più alto della media europea (16%). In vetta alla classifica troviamo il Liechtenstein (39%). A seguire si posizionano la Grecia e Serbia con il 23%, mentre in ultima posizione ci sono i Paesi Bassi e il Belgio con il 7%. Sebbene l'Italia sia tra i Paesi con un'elevata percentuale di donne iscritte ai corsi STEM, è necessario considerare che più in generale registra uno scarso numero di iscritti alle facoltà scientifiche.

## In EU solo il 16% degli studenti STEM sono donne, con l'Italia all'11° posto in classifica

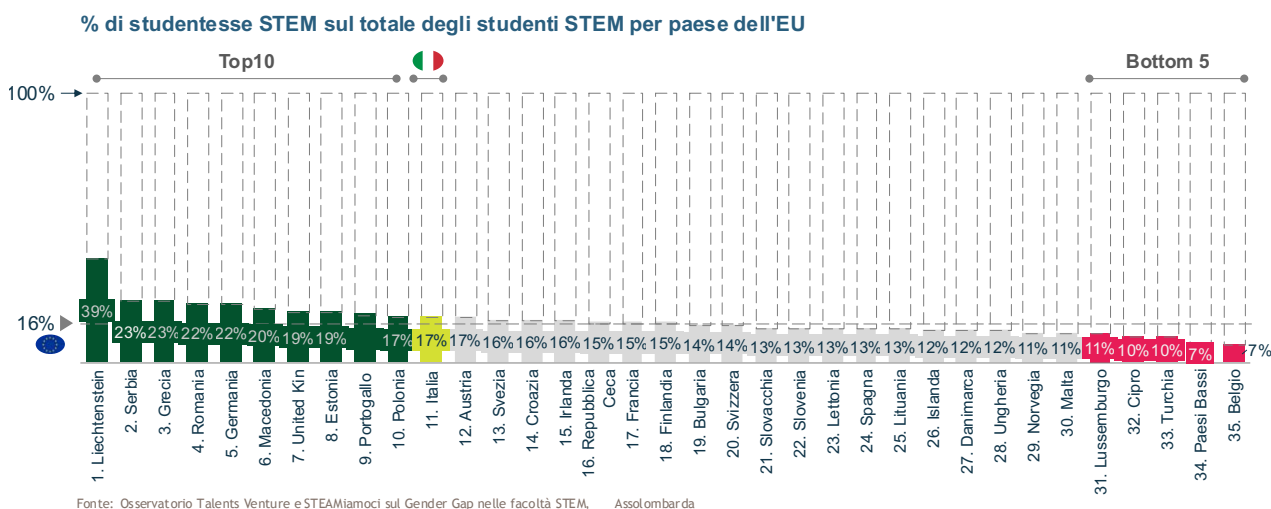


Figura 12

Complessivamente, a livello di sistema Paese, appare particolarmente rilevante la risoluzione del divario di genere in quanto il PIL pro capite e la partecipazione al lavoro sono fortemente correlati al gender gap index, come illustrato in figura.

## Il PIL pro capite e la partecipazione al lavoro sono fortemente correlati al gender gap index

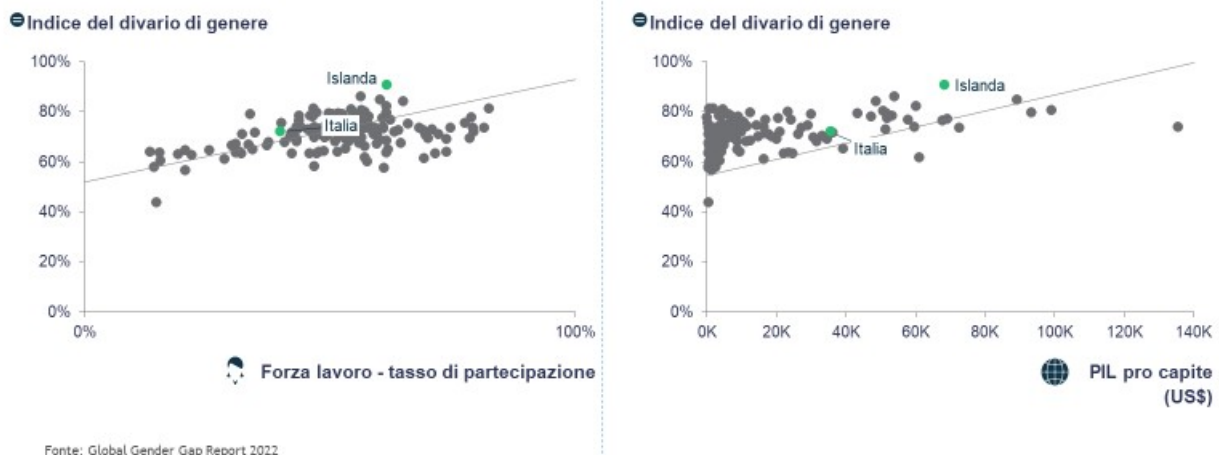


Figura 13

Le aree da migliorare che emergono quindi dall'analisi dello stato attuale sul divario di genere in Italia sono principalmente riguardanti la **partecipazione femminile nei percorsi di studio STEM, il supporto alla genitorialità e l'abbattimento dei pregiudizi in ambito lavorativo.**

A fronte dei dati analizzati, sembrano delinearsi piuttosto chiaramente quali siano le **leve chiave** su cui è necessario agire per favorire l'empowerment femminile, come strumenti di conciliazione vita-lavoro, infrastrutture e servizi di assistenza all'infanzia, spesa pubblica per asidi nido e incentivi all'educazione.

Alla luce delle analisi precedenti, è stato quindi definito un **framework per descrivere le leve di empowerment femminile**, che include gli aspetti chiave su cui investire per **ridurre il divario di genere.**

Tale framework, illustrato in Figura 14, copre sei leve:

1. **Istruzione**, soprattutto mirata ad aumentare la partecipazione in ambito STEM.
2. **Mentoring e programmi di accelerazione** per ridurre il divario di genere sul lavoro.
3. **Inclusione lavorativa** per raggiungere la parità di genere all'interno delle aziende.
4. **Imprenditorialità**, supportando il lavoro autonomo e imprenditorialità femminile.
5. **Inclusione finanziaria**, con l'obiettivo di promuovere l'indipendenza finanziaria delle donne.
6. **Borse di studio ed educazione finanziaria** per sostenere la crescita, indipendenza e istruzione delle giovani donne.

## 6 obiettivi chiave per l'emancipazione femminile

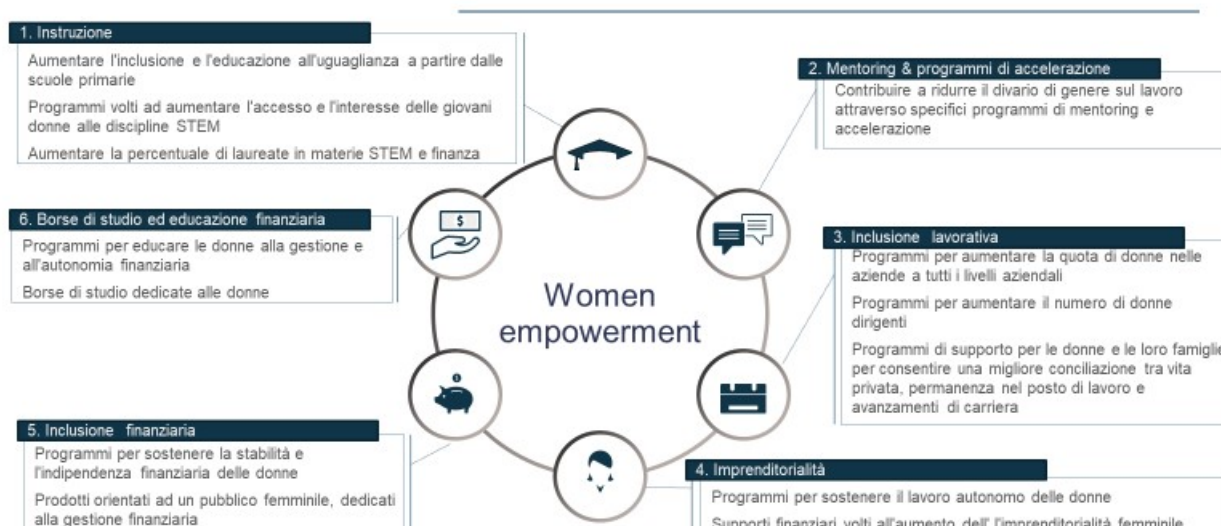


Figura 14

Le **aree più critiche** per raggiungere la piena parità di genere in Italia sono l'“**Inclusione lavorativa**”, tradotta in termini di retribuzione equa, accesso a posizioni manageriali e sostegno per conciliare carriera professionale con il lavoro di cura, e l'“**Inclusione Finanziaria**”, ossia fornire strumenti alle donne per ottenere la loro stabilità ed indipendenza economica.

La situazione attuale sull'indipendenza finanziaria delle donne in Italia sarebbe infatti ancora critica: oltre **tre donne su 10 non possiedono un conto personale**, con un significativo divario tra le regioni italiane, dipendendo totalmente dal proprio partner o dalla famiglia di origine.

Anche il **numero di startup femminili rispetto al totale del start-up** è rappresentativo del divario: nonostante una costante crescita, la quota femminile è ancora al 13%.

Attualmente diversi stakeholder stanno investendo e lavorando per sostenere l'empowerment femminile, in particolare:

- 1. PNRR:** Una delle priorità principali dell'UE e del governo italiano è l'inclusione e la coesione, e ci sono diversi investimenti che vanno dall'istruzione al sostegno finanziario alle donne imprenditrici. La trasformazione digitale è un altro elemento incluso nel PNRR che può favorire l'uguaglianza di genere.
- 2. Esperienza Valore D:** l'organizzazione ha identificato collaborando con le aziende iscritte al network, oltre 400 *best practice* finalizzate a favorire l'ingresso, la permanenza e la presenza delle donne sul mercato del lavoro.
- 3. Aziende private:** le aziende mettono in campo significativi investimenti per attrarre e trattenere talenti femminili nel mondo del lavoro.

Attraverso il network di aziende aderenti a ValoreD, sono state raccolte e categorizzate oltre 400 *best practice* dalle aziende, categorizzate successivamente secondo due assi di riferimento: il primo asse

collega le best practice alle leve di empowerment femminile, il secondo asse collega le best practice a specifiche missioni e obiettivi PNRR.

## Sono state raggruppate 439 best practices per leva chiave di empowerment femminile

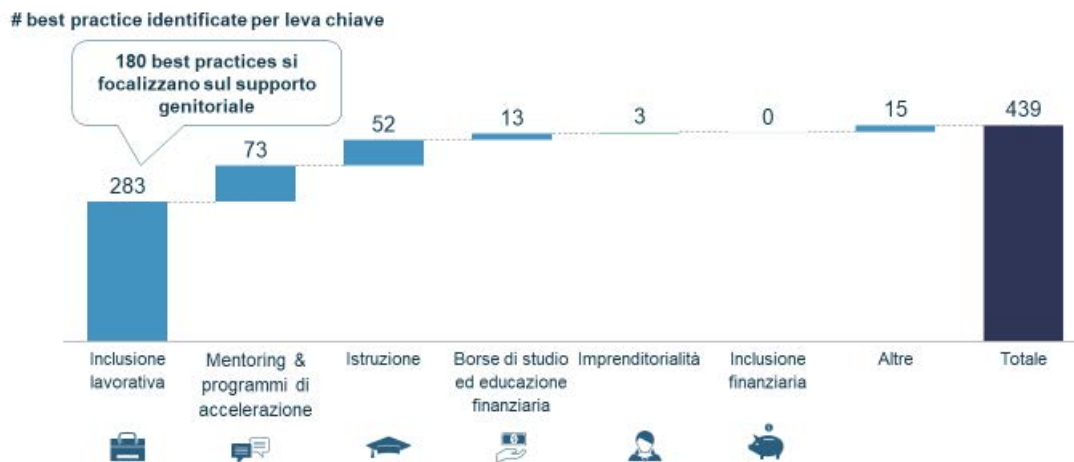


Figura 15



# MISSIONI E PRIORITÀ DEL PNRR IN OTTICA DI GENDER EMPOWERMENT

La parità di genere, il cosiddetto “gender gap”, è un tema sempre più attuale al punto da essere contemplata anche nelle misure previste dal PNRR, “il Ministero dell’Economia e delle Finanze” ha predisposto un documento che analizza il contributo degli interventi previsti nel PNRR e presenta una **valutazione ex ante** sugli **impatti che gli interventi** stessi possono apportare per **ridurre il divario in molti ambiti**.

In questo senso, **il PNRR italiano si allinea agli obiettivi del “Next Generation EU program”**, attraverso il quale l’Europa ha pianificato di investire oltre ca. 807 miliardi di euro (750 miliardi di euro ai prezzi del 2018) per mitigare gli impatti economici e sociali negativi della pandemia. Al Next Generation EU partecipano 21 Paesi sui 27 membri dell’UE ed è stato avviato nel 2021, con attività e impatti previsti fino al 2026.

Il programma europeo si sviluppa con iniziative relative a 6 pilastri principali:

- transizione ecologica;
- trasformazione digitale;
- crescita intelligente, sostenibile e inclusiva;
- coesione sociale e territoriale;
- salute e resilienza economica, sociale e istituzionale;
- politiche per le nuove generazioni.

Il NextGenerationEU non è solamente un piano di ripresa, è un’opportunità da cogliere per emergere più forti dalla pandemia, trasformare economie e società. Per renderlo possibile, è stata definita una chiara visione, un piano e un impegno comune a investire 806,9 miliardi di euro. Tali fondi sono stati finanziati tramite 7 programmi diversi:

1. **Dispositivo europeo per la ripresa e la resilienza (RRF):** dispositivo per fornire sovvenzioni e prestiti per le riforme e gli investimenti negli Stati membri dell’UE dopo la crisi.
2. **React EU:** assistenza alla ripresa per la Coesione e i Territori d’Europa per investimenti e riforme di breve termine ('21-'22).
3. **Fondi per una transizione giusta:** sostegno alla diversificazione e alla riconversione economica (es. investimenti nelle PMI).
4. **Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale:** focus su programmi relativi allo sviluppo rurale dell’UE (es. raggiungere uno sviluppo equilibrato delle comunità rurali).
5. **InvestEU:** focus sull’innovazione e la creazione di posti di lavoro in Europa.
6. **Orizzonte Europa:** programma di finanziamento dell’UE per ricerca e innovazione, con focus sui cambiamenti climatici, sostenibilità e crescita,
7. **RescEU:** focus sul rafforzamento della cooperazione tra gli Stati membri per la protezione civile.



## Oltre 800 Mld€ di investimenti stanziati dall'EU nel Next Generation EU per mitigare gli impatti della pandemia

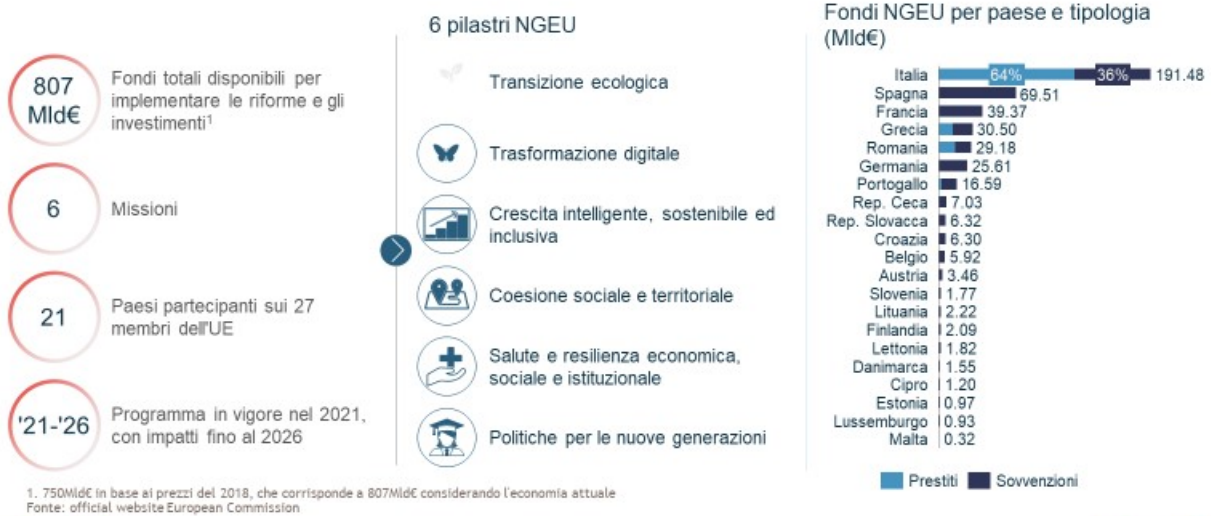


Figura 16

L'Italia riceverà il più alto importo di fondi europei previsti, con un totale di 191,5 miliardi di euro (36% sovvenzioni e 64% prestiti) dedicati al PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza). Il piano italiano beneficia anche di ulteriori 30 miliardi di euro di finanziamenti complementari, stanziati dal governo italiano.

Il PNRR italiano si concentra su **6 missioni**, correlate a quelle europee, e su **3 priorità chiave** (come illustrato in figura 16): **giovani, uguaglianza di genere e riduzione del divario di cittadinanza**.



Figura 17

Per raggiungere tali missioni, l'Italia ha previsto un totale di oltre 190 miliardi di euro per il PNRR, di cui le quote maggiori per la rivoluzione verde e transizione ecologica (31%), la digitalizzazione, innovazione, competitività e cultura (21%) e per istruzione e ricerca (16%), come illustrato in Figura 18. I fondi rimanenti derivano dal fondo complementare nazionale, un programma nazionale per finanziare le iniziative PNRR, e dal React EU, un programma 2021-2024 con l'obiettivo di aiutare le economie nel breve termine.

Focus su Italia: Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza

## 235 Mld€ per il finanziamento del PNRR italiano, di cui 30 Mld€ nazionali e oltre 190 dall'UE



Figura 18

Per raggiungere gli obiettivi del PNRR e ricevere i fondi europei, il governo italiano ha definito un totale di:

- **63 riforme** previste per migliorare l'equità, l'efficienza e la competitività;
- **151 investimenti** previsti per incrementare la produttività e la crescita economica;
- **Ca. 1000 obiettivi e milestone** pianificate da raggiungere entro il 2026.

Le riforme sono obbligatorie e consentono la realizzazione delle iniziative e la semplificazione della pubblica amministrazione. Le 63 riforme sono suddivise in tre categorie principali:

- **riforme trasversali:** riforme trasversali a tutte le missioni del piano, che migliorano l'equità, l'efficienza, la concorrenza e il clima del Paese, e comprendono riforma della PA e riforma della giustizia.
- **Riforme abilitanti:** interventi funzionali per garantire l'implementazione del piano e migliorare la competitività, incluse riforme per promuovere la concorrenza e riforme per semplificare e razionalizzare la legislazione.
- **Riforme settoriali:** innovazioni normative per aumentare l'efficienza dei regimi normativi e procedurali in aree specifiche.

Gli investimenti sono accessibili a diversi stakeholder a seconda della tipologia di bando: inisteri, enti locali, aziende private, regioni, comuni e privati.

Per continuare a ricevere i fondi del NGEU, l'Italia e gli altri Paesi devono dimostrare il loro impegno attraverso il **raggiungimento di traguardi e obiettivi**, come indicato nel PNRR, pertanto lo stato di avanzamento del piano è costantemente monitorato da **organi preposti** (es. Steering Committee) per la coordinazione e implementazione.

Altri Paesi europei hanno richiesto fondi e sovvenzioni. **La Spagna è il secondo beneficiario** dei fondi europei, con una richiesta di sovvenzioni pari a **70 miliardi di euro**. Il piano si basa su **10 leve con 4 priorità trasversali** allineate a quelle del programma NGEU e con un **focus specifico sulla parità di genere**.

**La Francia ha richiesto 40 miliardi di euro di sovvenzioni** all'UE per finanziare il "**Relance Program**", che ammonta a 100 miliardi di euro. Sebbene il suo piano sia allineato a quello del NGEU, non vi è alcun impegno specifico sulla parità di genere nella definizione dei suoi 9 obiettivi principali.

**La Germania ha richiesto 26 miliardi di euro di sovvenzioni** all'UE per finanziare il suo PNRR di **28 miliardi di euro**, concentrandosi su 6 aree principali allineate alle missioni imposte dalla Comunità europea. Ha identificato 9 obiettivi specifici per affrontare la disparità di genere, dimostrando un forte impegno sul tema.

# LEVE CHIAVE PER L'EMPOWERMENT FEMMINILE TRA PNRR E MONDO AZIENDALE

Valore D, con un forte focus sull'uguaglianza di genere, ha concentrato la propria analisi su 3 missioni chiave del PNRR per il raggiungimento dell'empowerment femminile, ovvero:

- Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.
- Missione 4: Educazione e ricerca.
- Missione 5: Inclusione e coesione.

## ValoreD con un forte focus per la parità di genere, si concentra su 3 missioni chiave del PNRR



Figura 19

Le missioni del PNRR sono ulteriormente dettagliate in investimenti e riforme mirate a raggiungere gli obiettivi di alto livello, con budget specifico stanziato per tali misure e un attuatore dedicato. Le Figure 19 e 20 illustrano le principali riforme e investimenti per le missioni in ambito a questa analisi.

## Investimenti e riforme relative alle missioni del PNRR oggetto dell'analisi di ValoreD

Missione	Investimento / Riforma	Valore (€)	Attuatore
M1 Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo	I 1.1: Transizione 4.0 – Credito d'imposta per le imprese che investono nella formazione, alla digitalizzazione e nello sviluppo delle competenze	13,4 Mld + 5 Mld fondo complementare	MEF
	I 1.1: Transizione 4.0 – Modello focale di riqualificazione manageriale		
	I 1.1: Transizione 4.0 – Percorsi formativi ad hoc per i periodi di cassa di integrazione		
	R 2.1: Ammissione e reclutamento	-	PA
I 2.1: Portale di reclutamento unico	20,5 Mln		
M4 Educazione e ricerca	I 1.1: Piano d'azione per l'assistenza quotidiana e gli asili	4,6 Mld	MIUR
	I 1.2: Piano di estensione del tempo pieno e delle mense	960 Mln	
	I 1.4: Intervento straordinario finalizzato alla riduzione delle disparità territoriali nella scuola secondaria	1,5 Mld	
	R 1.4: Riforma del sistema di orientamento	-	
	I 1.6: L'orientamento attivo nella transizione scuola-università	250 Mln	MIUR
	I 3.1: Nuove competenze e linguaggi	1,1 Mld	
	I 1.3: Partnership con università, centri di ricerca e aziende e finanziamento di progetti di ricerca	1,6 Mld	
	I 1.5: Creazione e rafforzamento di "ecosistemi di innovazione per la sostenibilità"	1,3 Mld	
I 3.3: Introduzione di dottorati innovativi che rispondano alle esigenze delle aziende, promuovendo l'assunzione di ricercatori dalle aziende	600 Mln		
M5 Inclusione e coesione	R 1.1: Politiche attive del lavoro e formazione	4,4 Mld	Regioni e Province autonome
	I 1.2: Creazione di imprese femminili	400 Mln	
	I 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere	10 Mln	
	I 1.4: Sistema duale	600 Mln	
	I 3.3: Interventi socio-educativi strutturati per contrastare la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo Settore	22 Mln	

Figura 20

Grazie alla collaborazione con le aziende associate, tra le 439 best practice raccolte, ValoreD ha raggruppato raccolto dalle aziende associate un totale di 212 best practice in linea con gli investimenti e le riforme del PNRR per le 3 missioni di focus.

## Sono state raggruppate 212 best practice in linea con gli investimenti e le riforme del PNRR

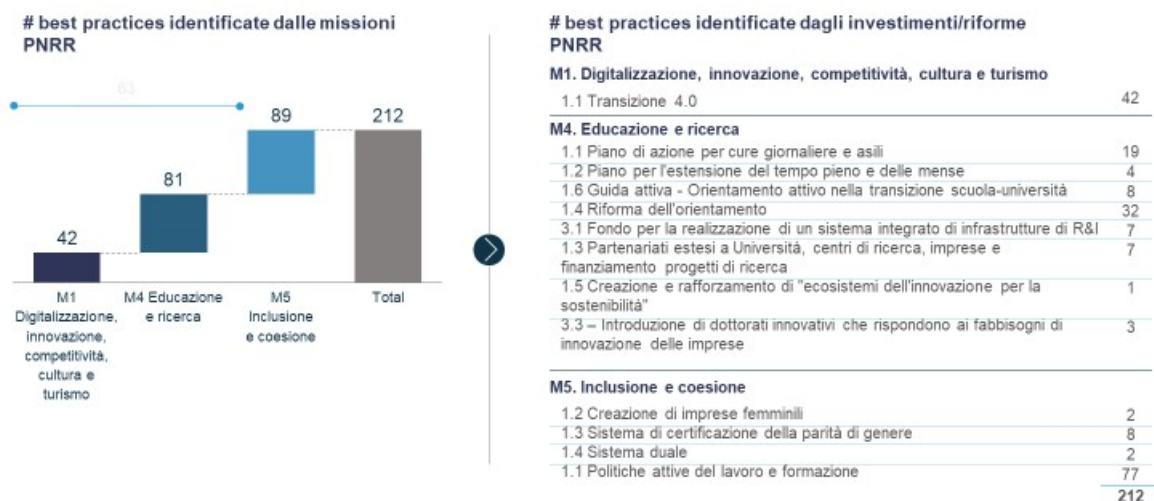


Figura 21

I dati raccolti indicano che le aziende hanno capito che investire sulle donne è prioritario e stanno mettendo in campo risorse crescenti.

## Tra le 439 best practice analizzate, circa 180 si focalizzano su inclusione lavorativa e genitorialità

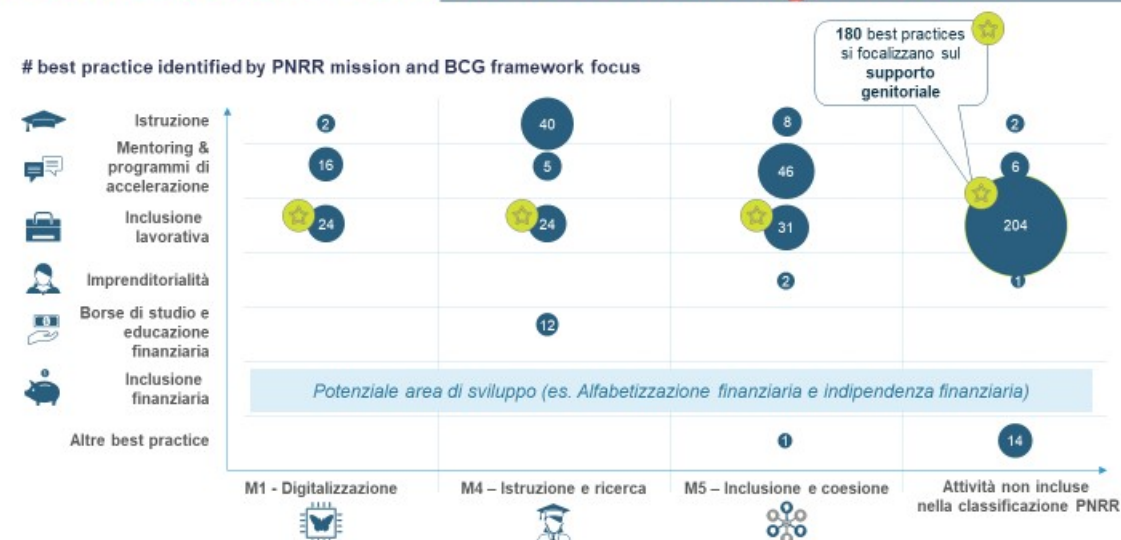


Figura 22

La grande maggioranza delle best practice e degli investimenti che le aziende hanno condiviso va oltre il concetto di compliance rispetto alle richieste delle normative o dei contratti collettivi.

Quando una azienda investe su un talento femminile, permette alle donne di avere maggiore controllo sulla loro carriera. Investendo in formazione, tutoraggio, programmi per l'uguaglianza, borse di studio e promozione a posizioni di alto livello, l'azienda assicura da un lato la crescita professionale femminile, dall'altro crea una pipeline di talenti essenziale per un business solido e duraturo.

Investimenti tangibili sulle leve chiave del gender empowerment creano dei veri e propri circoli virtuosi, nei quali i benefici non vanno solo a senso unico verso le donne, ma anche verso le aziende stesse, che attraggono talenti, aumentano il proprio employee engagement e, grazie a una maggiore soddisfazione dei dipendenti, creano ambienti di lavoro positivi ed inclusivi.

L'auspicio per il futuro è che questo trend di investimenti, sia pubblici che privati, nella partecipazione femminile al mondo del lavoro aumenti, accelerando così sensibilmente la riduzione del divario di genere.

## MISSIONE 1: DIGITALIZZAZIONE, INNOVAZIONE, COMPETITIVITÀ, CULTURA E TURISMO

La missione 1 del PNRR si pone come obiettivo di facilitare una **rivoluzione digitale** che modernizzi tutto il Paese sia per semplificare la Pubblica Amministrazione, sia per rendere più competitivo il settore produttivo, con maggiori investimenti in turismo e cultura.

All'interno di questa missione, l'area di investimento di maggiore interesse per le aziende è la **Transizione 4.0, che prevede crediti d'imposta per le imprese che investono in ricerca, sviluppo e innovazione ma anche nella formazione su temi della digitalizzazione**. La Transizione 4.0, che comprende digitalizzazione e innovazione tecnologica, è un elemento essenziale per garantire la competitività delle aziende sul mercato, migliorando continuamente la qualità e l'accessibilità di prodotti e servizi per i consumatori. Inoltre, è importante considerare tali investimenti anche per rimanere competitivi nel più ampio contesto globale, che risulta in continua evoluzione.

**Considerando la prevalenza maschile in ambiente STEM, è necessario garantire e favorire la partecipazione femminile nelle iniziative di Transizione 4.0**, così che tutta la popolazione possa avere le competenze adatte per lavorare in un contesto in continua evoluzione tecnologica e digitale. In caso contrario, le disparità di genere permarrebbero, ritardando quindi il superamento del divario di genere.

Dall'analisi del mercato e delle *best practice* fornite dalle aziende, emerge che le principali iniziative implementate riguardano:

- **Percorsi di formazione su tematiche digitali**, con particolare attenzione per le giovani donne.
- **Percorsi di formazione e certificazione su ambito STEM** per permettere ai dipendenti di acquisire nuove capacità rilevanti per il loro lavoro.
- **Laboratori di innovazione** per raccogliere e valutare idee innovative per migliorare l'azienda.
- **Investimenti in strumenti e processi digitali a disposizione dei dipendenti per favorire flessibilità e smart working** – che permette anche ai dipendenti di prendersi cura dei figli e conciliare meglio vita privata con vita lavorativa.

Nel complesso, risulta chiaro che le tematiche della Trasizione 4.0 sono prioritarie sia per il mondo femminile, che per le aziende, che stanno quindi investendo in tale direzione, supportando gli obiettivi del PNRR.

Nel seguito del documento, verranno condivise le *best practice* aziendali in linea con gli obiettivi della missione 1, relative alla Trasizione 4.0



## MISSIONE 4: ISTRUZIONE E RICERCA

La missione 4, focalizzata su **istruzione e ricerca**, mira a rafforzare il sistema educativo, mettendo al centro i giovani, per garantire il diritto allo studio, sviluppare le competenze digitali e le capacità necessarie a cogliere le sfide del futuro. La missione 4 è fondamentale per formare la forza lavoro del futuro con competenze allineate alle esigenze delle aziende, ma anche per garantire l'accesso agli asili e alle scuole, permettendo quindi ai genitori di partecipare all'attività lavorativa.

Per quanto riguarda il supporto alla genitorialità tramite misure volte a garantire l'accesso alle cure dell'infanzia, l'Italia sta investendo negli asili per **migliorare l'offerta educativa sin dalla prima infanzia**. A tale fine, l'obiettivo è di creare 264.480 nuovi posti negli asili per bambini fino a 6 anni, riqualificando, costruendo e mettendo in sicurezza gli edifici.

Quanto emerso dalle best practice raccolte e dall'analisi del contesto lavorativo, evidenzia che anche le aziende hanno recepito le problematiche e le difficoltà dei genitori nel conciliare l'attività lavorativa con la cura dei figli e nell'accesso agli asili. Pertanto, le aziende più innovative e attive su queste tematiche, stanno sviluppando e implementando soluzioni per supportare i propri dipendenti con:

- **Asili o campi estivi aziendali** costituiti dalle aziende stesse, mirati a sopperire alla carenza di posti negli asili e a fornire una soluzione per il periodo di chiusura estivo delle scuole, che per i genitori può comportare costi notevoli (nei centri estivi organizzati) oppure difficoltà nella gestione in assenza di supporto familiare
- **Contributi monetari significativi** per asili e attività di cura dei figli, laddove non sia possibile andare ad offrire un asilo aziendale
- **Piani a supporto della genitorialità** per aiutare il dipendente aumentando le giornate di permesso e/o integrando i congedi maternità/paternità ulteriormente, così come aiuti o benefit aggiuntivi per i dipendenti genitori (welfare aggiuntivo, buoni per baby-sitter o acquisto materiali scolastici).

Un altro tema importante di questa missione del PNRR è rappresentato dallo sviluppo di nuove competenze, supportando **formazione, ricerca e orientamento** nella scelta del percorso di studi (focus degli investimenti I 1.6, I 3.1, I 1.3, I 1.5, I 3.3 e riforma R 1.4). Per garantire che le nuove generazioni abbiano le competenze adatte al mondo del lavoro è necessaria, oltre che auspicabile, una collaborazione tra Istituti scolastici o Università e le aziende. Infatti, dall'analisi delle *best practice* appare che le aziende più virtuose collaborino già con gli Istituti superiori, ma anche con Università e Associazioni nelle seguenti modalità:

- Organizzazione di eventi o corsi su tematiche di innovazione, materie STEM e ambito digital.
- Eventi per supportare gli studenti nella scelta del percorso di studi attraverso testimonianze e esperienze dei professionisti di vari settori.

- Colloqui individuali per supportare gli studenti nell'orientamento, considerando le attitudini personali e il contesto in modo più ampio.
- Supporto tramite l'erogazione di borse di studio per le Università e/o benefit favorire l'istruzione dei figli dei dipendenti.
- Partnership con Atenei per favorire l'istruzione, la formazione e la ricerca in ambiti chiave per le aziende.
- Iniziative per incoraggiare le ragazze a intraprendere percorsi di studio STEM.

A livello di sistema Paese, il mondo delle aziende sta supportando e accelerando i progressi sulle priorità del Paese andando a investire sugli assi principali di sviluppo, talvolta anche in assenza di incentivi specifici. Questo cambiamento e allineamento di obiettivi deriva da una maggiore sensibilità dei datori di lavoro verso gli elementi che rallentano e rendono più difficoltosa la carriera dei propri dipendenti. Inoltre, investire per migliorare la vita lavorativa e conciliarla meglio con quella personale aiuta a migliorare la soddisfazione dei dipendenti che sono quindi più incentivati a non cambiare o abbandonare il posto di lavoro, supportando la *retention* con un circolo virtuoso.

Nel seguito del documento, sono inserite le principali *best practice* aziendali in linea con gli obiettivi della missione 4 per riforma e investimento.

## MISSIONE 5: COESIONE E INCLUSIONE

La **missione 5 del PNRR** ha come obiettivo la creazione di *“un nuovo futuro per tutti i cittadini da costruire attraverso l’innovazione del mercato del lavoro, facilitando la partecipazione, migliorando la formazione e le politiche attive, eliminando le disuguaglianze sociali, economiche e territoriali, sostenendo l’imprenditorialità femminile”* (Italia Domani).

Questa missione si articola in riforme e investimenti focalizzati principalmente sui tematiche di:

- Attività a supporto della genitorialità e del rientro dei neogenitori al lavoro, in termini di incontri, supporti psicologici,
- **Politiche attive del lavoro e formazione** per lo sviluppo di nuove competenze e garantire l’occupabilità dei cittadini.
- Certificazione della **parità di genere** e creazione di **imprese femminili** per aumentare la partecipazione delle donne nel mercato del lavoro.
- **Sistema duale** per migliorare l’inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.
- Interventi **socio-educativi strutturali** per contrastare la povertà educativa nel Mezzogiorno a sostegno del Terzo Settore.

La missione 5 è quindi fortemente correlata con il lavoro delle aziende, che hanno un ruolo cruciale per progredire. Le iniziative implementate dalle aziende si concentrano principalmente sulle seguenti tematiche:

- Programmi di formazione e mentoring dei dipendenti per garantire lo sviluppo delle capacità necessarie all’azienda a essere competitiva, con particolare attenzione a favorire il benessere dei dipendenti e supportare in particolar modo la progressione di carriera femminile.
- Certificazione della parità di genere e retributiva per garantire l’inclusione ed un’equa retribuzione.
- Percorsi di alternanza scuola-lavoro per formare ed inserire i giovani nel contesto lavorativo aziendale.

Anche sui temi in ambito alla missione 5, le aziende stanno implementando iniziative in linea con gli obiettivi del PNRR, favorendo quindi i progressi del sistema Paese nel complesso. Iniziative di formazione dei dipendenti per lo sviluppo di nuove capacità su tematiche digitali e nuove tecnologie, stanno diventando sempre più diffuse nel contesto aziendale, mentre c’è margine di miglioramento e ulteriore potenziale di crescita su altri aspetti. Proprio in tali ambiti (es. sistema duale e supporto all’imprenditoria al femminile), la collaborazione tra ambito privato e pubblico potrebbe portare a sostanziali progressi verso gli obiettivi del PNRR.

Nel seguito del documento, saranno inserite le principali iniziative in linea con gli obiettivi della missione 5 per riforma e investimento.



# EMPOWERMENT BEST PRACTICES

MISSIONE 1

# Avanade – Academy for girls

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

L'Academy for girls è un percorso di formazione gratuito dedicato a neolaureate e disoccupate interessate a intraprendere una carriera nel settore ICT agevolando il loro inserimento all'interno dei nostri team. Si sviluppa in 4 mesi di formazione in aula ed esercitazioni pratiche, accompagnate da un'attività di training on the job di ulteriori 2 mesi. L'intero percorso è guidato da un gruppo di trainer e tutor in grado di fornire un supporto costante e un alto livello di competenza tecnica.

### Principali obiettivi

- Investire sulle risorse per accelerare la transizione digitale

### Perimetro di implementazione

- Business community del paese

### Target

- Studentesse laureate e donne disoccupate con competenze di programmazione

## Focus area

### PNRR

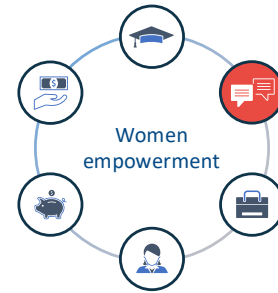
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società privata
Settore	: Information technology
Tipologia di organizzazione	: Locale con presenza internazionale
Ricavi	: 30M€ localmente
Dipendenti	: 2.000 localmente
Dipendenti donne	: 32,5%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti:NA

# Avery Tico Srl – Conciliazione lavoro casa vs ufficio

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Avery Tico ha adottato un modello ibrido di lavoro da casa in aggiunta a lavoro in ufficio per ottenere il massimo da entrambe le pratiche e nella cura dell'etica e dei valori aziendali. Inoltre, hanno previsto buoni acquisto per attrezzature ergonomiche così da tutelare la salute dei dipendenti e attrezzato le persone con strumenti tecnologici efficienti per un'adeguata digitalizzazione. Non da ultimo hanno effettuato corsi certificati sulla sicurezza per formare sui rischi connessi allo smart working.

### Obiettivi

- Adozione di un modello di lavoro flessibile

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### PNRR

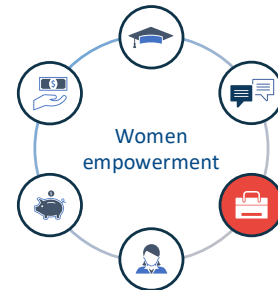
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Etichette
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 24
Dipendenti donne	: 66%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Cassa di risparmio di Bolzano – Digital Factory: I Maestri d'esperienza - L'esperienza per lo sviluppo delle competenze digitali

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Trasmettere competenze digitali utili per favorire l'innovazione e lo sviluppo di approcci agili al lavoro attraverso una contaminazione costante tra due figure differenti: i Digital Ambassador (contaminatore di competenze digitali applicate nei processi lavorativi quotidiani – figure giovani che hanno dimostrato di possedere spiccate doti in ambito digitale) e i Brand Ambassador (portatore di best practice e di esperienze vissute e riconosciute all'interno dell'organizzazione).

### Principali obiettivi

- Investire sulle risorse per accelerare la transizione digitale

### Perimetro di implementazione

- Business community del paese

### Target

- Dipendenti aziendali

## Focus area

PNRR

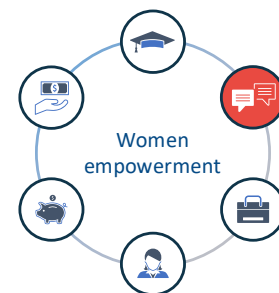
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società privata
Settore	: Information technology
Tipologia di organizzazione	: Nazionale
Ricavi	: 30M€ localmente
Dipendenti	: 1298 localmente
Dipendenti donne	: 51,2%



## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti:NA

# Coface – Talent Program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

COFACE (Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur, Italy Branch) offre un programma di mentoring regionale volto a sostenere lo sviluppo e la crescita delle donne e organizza, a livello locale, un Talent program, che include il talento femminile in azienda, incentrato sullo sviluppo delle competenze necessarie per essere un leader del futuro (innovazione, leadership responsabile, creatività, presenza esecutiva, etc).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

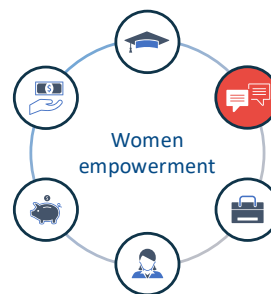
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: - N/A



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Danone – Accordo phygital

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Danone ha introdotto l'Accordo Phygital, che prevede che tutte le riunioni siano gestite in modo ibrido a fini di tutela collettiva (es. caregivers).

### Obiettivi

- Favorire la conciliazione lavoro vita privata attraverso mezzi digitali

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### PNRR

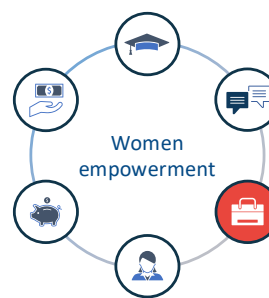
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Dell – Woman in Action: Parità virtuosa

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Iniziative creative e sostenibili di conciliazione Vita-Lavoro in Lombardia ai tempi del COVID-19.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nord Italia

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

Area di coerenza PNRR

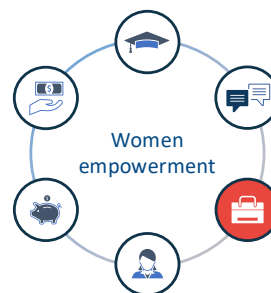
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Dell – Global Connected Workplace (CWP)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell si impegna nel consentire a tutti i suoi dipendenti un equilibrio tra lavoro e vita privata, permettendo loro di prendere parte alla Global Connected Workplace (CWP), che prevede il lavoro flessibile (esempio : orario d'entrate e uscite flessibili). La CWP risulta in essere da circa 10 anni e ha consentito inizialmente a più del 20% della popolazione la possibilità di lavorare da casa (smart working); ad oggi oltre il 70% dei dipendenti di Dell Technologies Italia lavora da remoto e durante il periodo di lock-down si è raggiunto il 90% di adesioni. FlexJobs ha nominato Dell come una delle top 100 aziende per il lavoro da remoto: infatti, aderendo alla CWP, i dipendenti Dell ricevono la formazione e le attrezzature necessarie per poter lavorare in sicurezza ed efficacemente da remoto (incluso un contributo per le spese sostenute per l'allestimento dall'home office e il rimborso delle spese di connettività).

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Engineering – Alfabetizzazione allo smart working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Engineering, considerata la diffusione dello smart working in seguito alla pandemia, ha messo a disposizione un corso specifico su questo strumento per affrontarne gli aspetti formali e legislativi: le leggi/norme/documenti aziendali di riferimento, i diritti e doveri del lavoratore in home working. Best practices su come vivere lo smart working nella sfera individuale, con l'obiettivo di equilibrare i vantaggi a livello personale e il mantenimento dell'efficacia della prestazione professionale: partendo dagli strumenti per lavorare in comodità, posizione della luce, alimentazione, diritto alla disconnessione, tempo di lavoro da garantire e tempo personale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

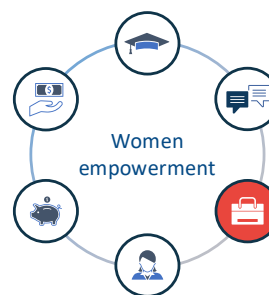
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Engineering – Job Rotation

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Un elemento importante della strategia di sviluppo aziendale e delle carriere in Engineering è la Job Rotation. L'attività consiste nella possibilità per i dipendenti di lavorare in diverse aree aziendali per conoscere altre strutture di business, fare esperienza di diversi processi, fasi e attività aziendali, ampliare il dialogo tra diversi livelli organizzativi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

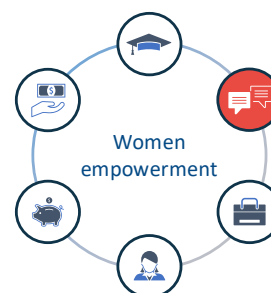
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



-

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – YouCarEYouLearn

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY mette a disposizione il programma di self-learning, utilizzabile con una app, "YouCarEYouLearn", per comprendere come poter applicare nel lavoro le competenze trasversali acquisite durante l'esperienza di cura della propria famiglia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

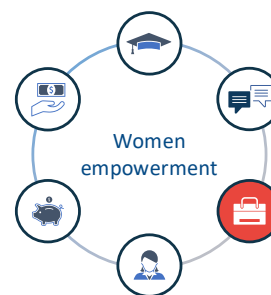
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa 99 e lode, introdotta nel 2020 in collaborazione con Cariplo Factory e lo Donna e arrivata alla terza edizione nel 2022, consiste in un campus innovativo con lezioni teoriche alternate a workshop pratici; il percorso formativo è arricchito da momenti di condivisione e scambio di esperienze con diverse role model tra cui colleghe Fastweb. I corsi consistono in una full immersion sulle competenze digitali più richieste dal mercato del lavoro: Cyber-Security, Data Analyst e UX/UI Designer. Nel progetto sono state coinvolte 99 tra le migliori laureate tra i 22 e i 27 anni con un background accademico variegato.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

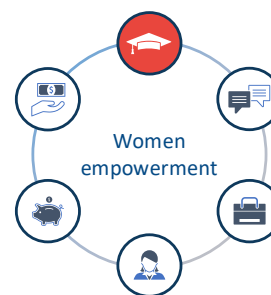
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 99 studentesse/edizione

# Fastweb - Divulgazione Digitale attraverso il Corporate Volunteering

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

CAPAC e We World, spazio Donna e comune Milano divulgazione digitale per NEET, donne, collaborazioni con vari enti e volontari

### Obbiettivi

- Divulgazione delle conoscenze digitali

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Comunità locali

## Area di focus

PNRR

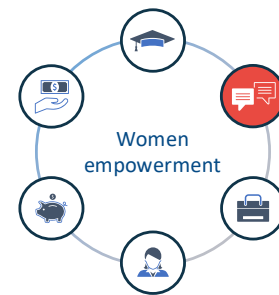
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: 2B€
Dipendenti	: 3.000
Dipendenti donne	: 39%

## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 400 donne coinvolte



# Fastweb – Flessibilità e conciliazione vita lavoro

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Introdotta già dal 2015 con un progetto pilota, il Working Smarter ha rappresentato un elemento di innovazione della cultura aziendale Fastweb. Working Smarter è un modello di organizzazione del lavoro sostenibile, inclusivo, in grado di favorire la conciliazione tra i tempi di lavoro e la vita personale, mettendo al centro la persona e sviluppando un nuovo modo di lavorare, basato su fiducia, collaborazione, consapevolezza, flessibilità e responsabilità. Per rafforzare fiducia e responsabilità in azienda, dal mese di febbraio 2021, Fastweb ha eliminato la “timbratura del cartellino” in entrata e in uscita: la responsabilità di certificare la presenza in sede per un terzo delle giornate lavorative al trimestre è affidata alla persona attraverso un sistema digitale. In termini di flessibilità e consapevolezza, viene data la possibilità di scegliere il luogo di lavoro più adatto alle attività e agli impegni pianificati, conciliando al meglio vita professionale e privata.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fastweb - Sis.tech programma Fellowship

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Le *fellow* (donne rifugiate con background di studi in ambito digitale e tecnologico) grazie al percorso in cui i dipendenti e le dipendenti Fastweb sono trainer e mentor:

- possono fare update delle proprie competenze digitali e tecnologiche
- possono rafforzare la scelta del suo percorso professionale
- hanno una comprensione più chiara della vita lavorativa e delle attività quotidiane
- rafforzano il senso di sé toccando con mano come potrebbe essere il suo futuro professionale
- possono praticare la formalità e la cultura del lavoro.

### Obbiettivi

- Integrazione delle donne rifugiate con background digitale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Associazioni di volontariato

## Area di focus

### PNRR

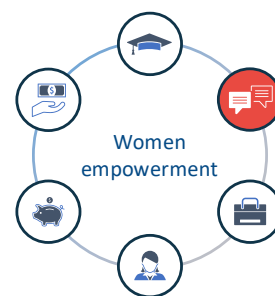
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: 2B€
Dipendenti	: 3.000
Dipendenti donne	: 39%

## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 38 donne rifugiate

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Favorire lo sviluppo e la valorizzazione delle competenze professionali già esistenti e quello di nuove professionalità in materia di competenze digitali nonché diffondere la cultura della trasformazione digitale all'interno del Gruppo al fine di abilitare e accelerare il processo di Digital Transformation.

### Principali obiettivi

- Accelerare il processo di digitalizzazione attraverso investimenti in corsi di formazione focalizzati sul digitale

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Tutti i dipendenti

## Focus area

### PNRR

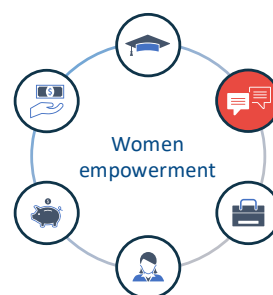
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Industrial engineering and manufacturing
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana con presenza internazionale
Ricavi	: 7B€ localmente
Dipendenti	: 8.000 in Italia
Dipendenti donne	: 10%

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fincantieri – Talent project

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Il progetto rivolto ai giovani di Talento, con particolare attenzione alle donne STEM, prevede lo sviluppo di un percorso professionale con due step di carriera nel breve e medio termine e azioni di job rotation, anche internazionale, una formazione specifica che insiste sia su competenze tecniche STEM che di leadership inclusiva, oltre alla partecipazione ad un programma biennale di mentoring.

### Principali obiettivi

- Investire sui giovani per aumentare: alfabetizzazione digitale, presenza femminile nei ruoli STEM, attività intergenerazionali, ecc.

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Tutti i dipendenti with 2 years of tenure

## Focus area

### PNRR

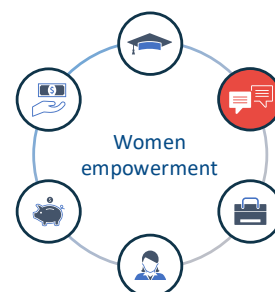
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Industrial engineering and manufacturing
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana con presenza internazionale
Ricavi	: 7B€ localmente
Dipendenti	: 8.000 in Italia
Dipendenti donne	: 10%

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fondazione compagnia di San Paolo – Flessibilità lavorativa

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione ha concluso un accordo sindacale in materia di lavoro agile, al fine di garantire la flessibilità lavorativa sperimentata e con ottimi risultati, anche al termine della pandemia. L'accordo prevede la possibilità di fruire fino a 8 giorni al mese di lavoro agile.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

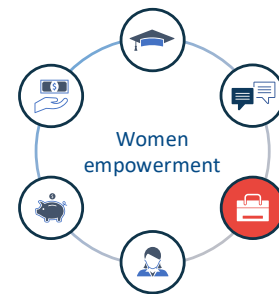
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Filantropia
Tipologia di organizzazione	: Fondazione
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# GFT Italia – Volontariato ambientale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Al fine di raggiungere gli obiettivi ESG e coinvolgere in un processo di sensibilizzazione tutti i dipendenti di GFT, sono state attivate attività di volontariato con Legambiente (pulizia spiagge, boschi, quartieri degradati delle città) in gruppi e in diversi momenti nell'anno. Gli eventi, organizzati in diverse zone geografiche, permettono la partecipazione di tutti i dipendenti, inclusi quelli che vivono e lavorano lontani (che hanno scelto il regime di full smart working). In questo modo l'impatto positivo del volontariato raggiunge tante regioni d'Italia e non solo quelle dove GFT ha le sedi centrali. Il progetto genera entusiasmo e la percezione concreta di poter dare un supporto all'ambiente locale.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

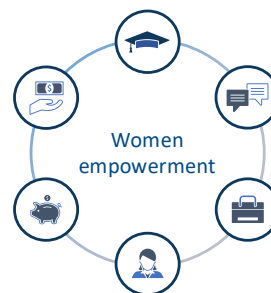
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Edge - to - office

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Attraverso l’iniziativa “Edge-to-Office”, HPE rinnova e re-immagina l’esperienza lavorativa, adottando un modello ibrido e flessibile in grado di adattarsi alle diverse esigenze personali e professionali, basato su flessibilità, lavoro per obiettivi e smart working. Offre a tutti i dipendenti l’opportunità di lavorare ovunque (dall’ufficio o da remoto) organizzando in modo autonomo e individuale le proprie attività.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

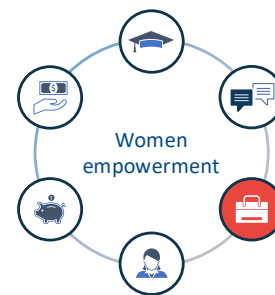
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Flessibilità per caregiver

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre la possibilità di lavorare fuori dagli uffici HPE, in qualsiasi luogo, permettendo di essere più vicini ai propri familiari. Viene inoltre offerto un servizio di consulenza (riservata e gratuita) ai colleghi che devono assistere persone (familiari o meno) in difficoltà e, dove necessario viene data la possibilità di avvalersi di periodi di aspettativa.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

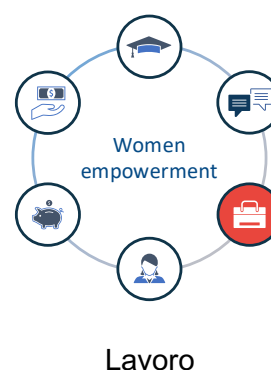
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Illimity – Quote SheTech e Young Women Network

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Illimity mette a disposizione dei dipendenti illimity 15 quote di iscrizione a SheTech e 15 quote di iscrizione a YWN, con l'obiettivo di promuovere lo sviluppo della leadership femminile e la crescita professionale nell'ambito delle materie STEM attraverso attività di networking, empowerment e formazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

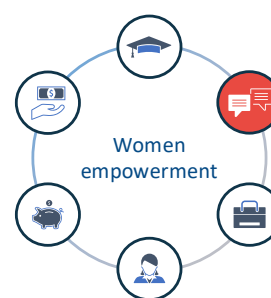
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**


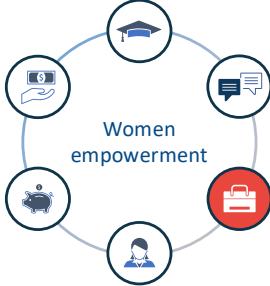
## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Inwit – Lavoro agile

Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b> Terminato lo stato di emergenza dovuto al Covid-19, Inwit ha avviato la sperimentazione sul lavoro agile, che prevede lo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto con rientro in ufficio programmato per 2 giornate a settimana da concordare con il proprio Responsabile.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti aziendali</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> <p>M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo</p>  <p>C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo</p> <p>Investimento 1.1 Transizione 4.0</p>	<p>Women empowerment matrix</p>  <p>Lavoro</p>

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: -	

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Le fasi del progetto sono state le seguenti:

- sono state mappate le competenze digitali e il digital mindset attraverso l'invio di un questionario a tutti/e i/le dipendenti;
- è stata erogata la Formazione di base in e-learning per creare un linguaggio comune a tutti/e;
- sono stati individuati circa 400 colleghi/e per rilanciare i progetti innovativi portati avanti dall'Azienda e favorire la diffusione della cultura digitale. I trasformatori/trici sono persone disponibili e con passione per la tecnologia che possono risolvere in prima persona le difficoltà riscontrate dai colleghi/e.

### Obbiettivi

- Favorire le competenze digitali

### Perimetro di implementazione

- N.A.

### Target

- Dipendenti

## Area di focus

PNRR

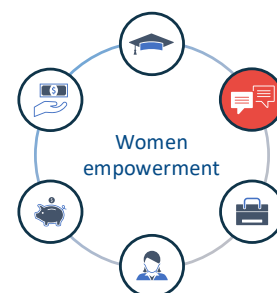
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NA
Settore	: NA
Tipologia di organizzazione	: NA
Ricavi	: NA
Dipendenti	: NA
Dipendenti donne	: NA

## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto di Open Innovation, si articola su due iniziative:

1. Call4ideas: tramite la piattaforma Iren Innovation Lab i/le colleghi/e del Gruppo possono presentare le proprie idee innovative su temi specifici. Le idee valutate come più conformi agli obiettivi di Iren verranno affiancate da un team di risorse interne con competenze specifiche ed accompagnate in un percorso di validazione, formazione e pre-accelerazione.
2. Laboratorio di Idee: gruppo di lavoro multidisciplinare che potrà approfondire e studiare sfide su temi tecnologici strategici e di frontiera

### Obbiettivi

- Favorire l'innovazione

### Perimetro di implementazione

- N.A.

### Target

- Dipendenti

## Area di focus

### PNRR

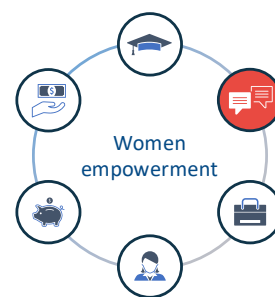
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : NA

Settore : NA

Tipologia di organizzazione : NA

Ricavi : NA

Dipendenti : NA

Dipendenti donne : NA



## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ManpowerGroup – Smart Working N-Power

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Manpower ha presentato N-Power, il patto per il lavoro agile delle persone del Gruppo, un accordo con cui viene promosso un nuovo paradigma organizzativo, una nuova visione del mondo del lavoro e della cultura aziendale. Oltre 1.800 dipendenti del Gruppo potranno aderire allo smartworking e adottare un nuovo modello di relazione con l'azienda, attraverso cui verranno valorizzate le collaborazioni e una leadership aziendale che mantenga alti l'engagement, la motivazione, il senso di identità e appartenenza e l'adesione ai valori aziendali.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

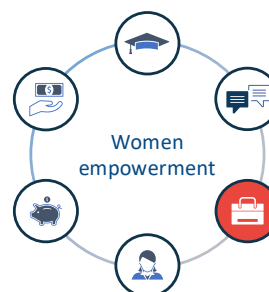
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzie per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



**Dipendenti donne**


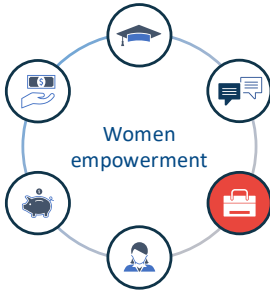
## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Contratto telelavoro

Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b> Marsh offre la possibilità di adottare un contratto di telelavoro, al fine di conciliare le esigenze professionali e personali.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti aziendali</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> <p>M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo</p>  <p>C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo Investimento 1.1 Transizione 4.0</p>	<p>Women empowerment matrix</p>  <p>Lavoro</p>

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: -	

# Marsh – Smart Working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh ha stipulato degli accordi individuali che attualmente prevedono 2 giorni di smart working alla settimana, consentendo un maggior work-life balance. Inoltre, all'interno del manuale della genitorialità, è stato concordato con il management di evitare riunioni prima delle 9.30 per i colleghi genitori di bambini fino ai 3 anni di età o di richiedere eventuali cambi temporanei in ruolo che consentano una maggiore flessibilità in termini di orari di lavoro.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

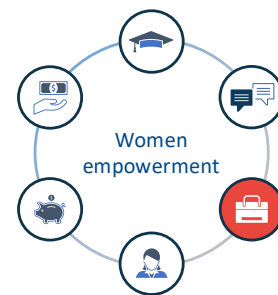
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Philips - Certificazioni STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nell'anno 2021, alcuni/e colleghi/e hanno partecipato alle seguenti certificazioni, con l'obiettivo di accrescere le loro competenze in ambito STEM:

- Corsi Oracle - 63 partecipanti, suddivisi su tre livelli di corso.
- Corso Microsoft Hyper V - 12 partecipanti
- VMWARE VSPHERE - 11 partecipanti
- DevOps - 9 partecipanti

Il feedback è stato molto positivo, sia in termini di organizzazione dei corsi, sia in termini di contenuto.

### Obbiettivi

- Favorire apprendimento di competenze STEM e digital

### Perimetro di implementazione

- N.A.

### Target

- Middle managers con ruoli STEM

## Area di focus

### PNRR

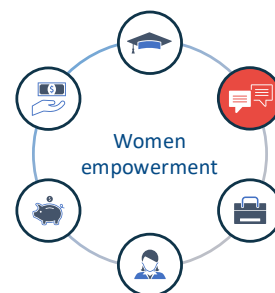
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NA
Settore	: NA
Tipologia di organizzazione	: NA
Ricavi	: NA
Dipendenti	: NA
Dipendenti donne	: NA



## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 95



# Pirelli - Digital transformation

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Programmi di formazione massivi che coinvolgono, in wave successive in Italia e nel mondo, tutte la popolazione Commerciale, R&D, Manufacturing, in concomitanza con l'introduzione di specifiche innovazioni digitali che implicano cambiamenti nel modo di lavorare e nelle competenze delle persone.

### Obbiettivi

- Favorire innovazione e apprendimento di competenze digital

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti

## Area di focus

### PNRR

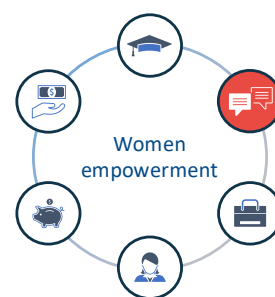
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Società per Azioni

Settore : Manifatturiero industriale

Tipologia di organizzazione : Azienda Italiana con presenza internazionale

Ricavi : NA

Dipendenti : NA

Dipendenti donne : NA



## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano ha aderito al Piano del Lavoro Agile promosso dal quadro normativo nazionale, con gli strumenti di smart working e telelavoro; quest'ultima forma organizzativa, in particolare, consente ai dipendenti e alle dipendenti che ne facciano richiesta di svolgere l'attività lavorativa dalla propria abitazione nell'ambito delle agevolazioni a favore della conciliazione tra vita privata e vita professionale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

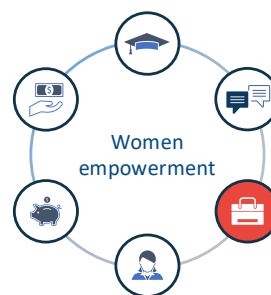
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Programma di upskilling rivolto a tutta la popolazione che prevede:

- 1) Digital awareness session per creare awareness di data analytics e processi decisionali basati sui dati, nozioni base di Data Cleansing e Data Merge & Blend, sviluppo capacità di data visualization e storyboarding. Overview di IPA e RPA;
- 2) Digital academies con formazione di base e use case applicativi, focus sullo sviluppo di idee;
- 3) Digital accelerators con formazione avanzata per il 2% della popolazione (che guida la trasformazione);
- 4) Digital lab, community e piattaforma per valutare ed implementare nuovi asset e soluzioni digitali, quantificandone i benefici.

### Obbiettivi

- Favorire innovazione e apprendimento di competenze digital

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti

\*IPA: Intelligent Process Automation, RPA Robotic Process Automation.

## Area di focus

### PNRR

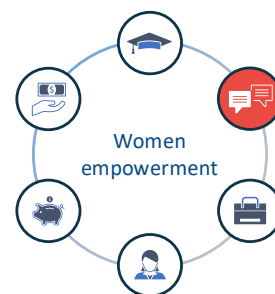
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Azienda privata

Settore : Consulenza

Tipologia di organizzazione : NA

Ricavi : NA

Dipendenti : NA

Dipendenti donne : NA



## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# RINA – Progetto "Archivi Digitali e Inclusivi"

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto "Archivi Digitali e Inclusivi", avviato ufficialmente a luglio 2022 dopo un periodo di sperimentazione, ha come obiettivo quello di permettere la digitalizzazione degli archivi aziendali RINA, garantendo nel contempo occupazione e crescita professionale a 10 persone con disabilità fisiche, sensoriali o psichiche. Grazie alla commessa affidata a La Cruna e ai frequenti scambi relazionali, RINA offre un'occasione di crescita professionale alle risorse inserite e occupate presso la cooperativa, insieme ad un upgrade continuo di competenze a La Cruna stessa, in un'ottica win-win e di arricchimento reciproco.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti Cooperativa sociale La Cruna

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

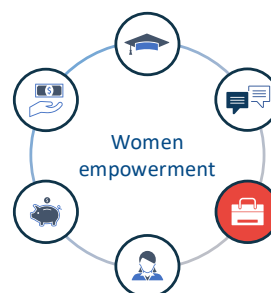
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 10

# Sanofi – Digital Discovery Excel

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma *Digital Discovery* prevede supporto all'implementazione della strategia e trasformazione digital aziendale.

### Obiettivi

- Alfabetizzazione digitale

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

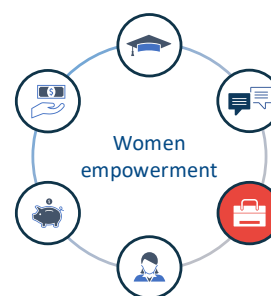
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – Smart working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il nuovo accordo 2022 di Sanofi sul tema smart working prevede 40% in presenza - 60% Smart Working e una nuova policy corporate regolamentativa.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

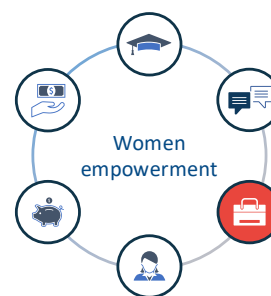
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Employee resource group STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

ERG STEM è una community in cui i dipendenti possono mettere a frutto i propri talenti per migliorare, innovare e contribuire al proprio successo professionale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

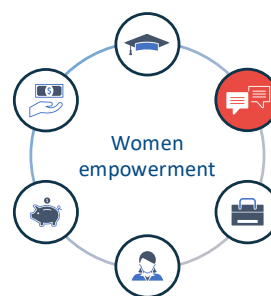
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Private

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Smart working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM aderisce all'accordo sindacale per lo smart working, che nel 2020 ha esteso a 2.300 persone la possibilità di lavorare da remoto. La nuova regolamentazione predisposta di concerto con le OOSS prevede fino a 3 giorni a settimana di smart working e il riconoscimento del ticket restaurant. È stato inoltre regolamentato il diritto alla disconnessione e costituita la commissione paritetica con lo scopo di consolidare in modo strutturale l'accesso allo strumento.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

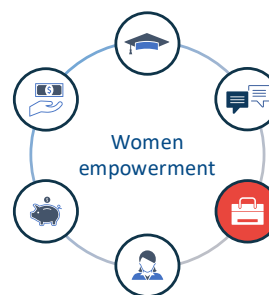
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Private

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Sogin – Valorizzazione competenze STEM in ruoli top e middle

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nel 2021, le donne che ricoprono responsabilità fino al secondo livello dell'organigramma in Sogin sono il 32,7% (overall in Sogin la presenza femminile sulla popolazione totale è poco più del 29%). L'obiettivo dell'iniziativa è di coinvolgere risorse di genere femminile nei ruoli tecnici direzionali di sito (almeno 1 per sito come ruolo direzionale o di vice direzione di impianto).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (donne, focus ruoli STEM)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

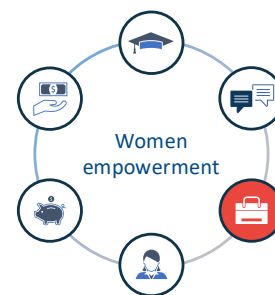
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Bonifica Ambientale
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TIM applica il Lavoro Agile, che prevede un modello organizzativo di alternanza sede/domicilio, caratterizzato dall'applicazione dei criteri del progetto desk sharing. Sono state introdotte modalità integrative per agevolare il work-life balance specificatamente per alcune categorie quali le donne in gravidanza, le neomamme e i neopapà.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

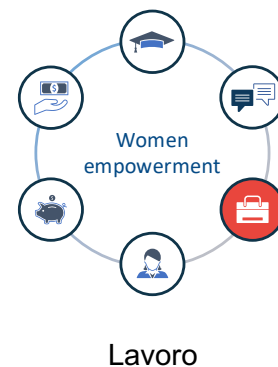
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# TIM – Life Based learning

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TIM offre percorsi digitali di Life Based Learning per genitori e caregiver, che valorizzano la diversità e riconoscono i benefici derivanti dalla «sinergia» vita-lavoro delle persone come asset preziosi, che portano ad un aumento complessivo dell'efficacia e del benessere sia in azienda che fuori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

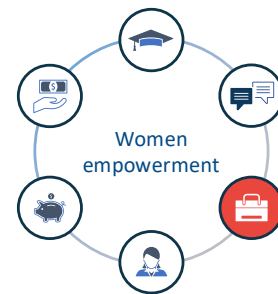
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone - Digital academy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

E' un luogo aperto all'innovazione e all'apprendimento, concepito per far evolvere le persone che fanno parte di Vodafone attraverso la creazione e la condivisione delle competenze del futuro. La nostra Digital Academy è nata per attrarre e sviluppare il mindset digitale che guiderà il nostro business. Per realizzare questo progetto di formazione e innovazione abbiamo messo al centro le persone, lo sviluppo delle competenze digitali e delle soft skills. La Digital Academy è rivolta a tutti i dipendenti e le faculty interne sono organizzate in funzione della direzione di appartenenza.

### Obbiettivi

- Favorire innovazione e apprendimento di competenze digital

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti

## Area di focus

### PNRR

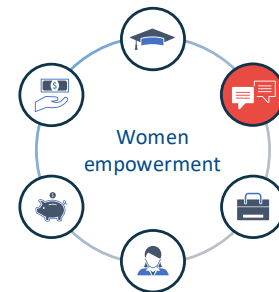
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

- Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment



Programmi di accelerazione & mentoring

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda internazionale
Ricavi	: NA
Dipendenti	: NA
Dipendenti donne	: NA



## KPI impattati e risultati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Creata da Fondazione Vodafone, LV8 è un learning game, disponibile gratuitamente come app, nato per coinvolgere i giovani in percorsi di formazione digitale che consentono di apprendere le basi per esempio dell'uso di Google e dei suoi applicativi Google Workspace, ma anche di Canva per creare grafiche e post, le basi di Search Engine Optimization (SEO) e di Social Media Strategy, un'introduzione ai Content Management System (CMS) e al coding in linguaggio html, e varie altre competenze definite all'interno del DigComp 2.1, il quadro di riferimento europeo delle competenze digitali. LV8 è strutturato in 8 livelli a difficoltà crescente, che danno il nome all'app e che - una volta superati - consentono il rilascio di Open Badge, ossia certificazioni digitali su blockchain delle competenze acquisite inseribili nel curriculum.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Giovani (non in education, employment, training)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

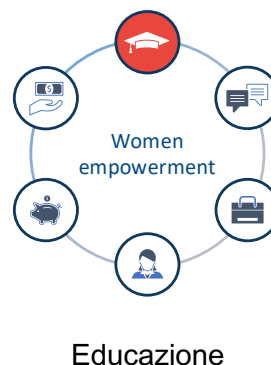
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Global parental leave

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Global parental leave fa parte dell'accordo sul lavoro agile che prevede misure di work-life balance, offrendo la possibilità di lavorare dal 60% all'80% del tempo in modalità agile e per alcune categorie di lavoratori, la possibilità di lavorare al 100% in modalità agile fino ad 1 anno. Inoltre, disciplina in maniera flessibile la disconnessione, assicura connettività e convenzioni per le utenze domestiche, offre condizioni di maggior flessibilità per persone con disabilità e caregiver, include nuove politiche di welfare a favore della genitorialità e dei bisogni individuali.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

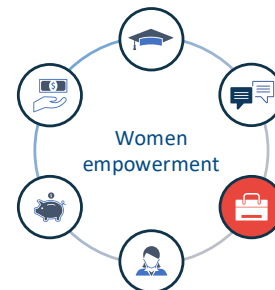
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Smart working per mamme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dalla data di comunicazione dello stato di gravidanza e sino al compimento del primo anno di vita del bambino/a, le mamme possono svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità smart working sino a 3 giorni a settimana, nell'ottica di garantire una maggiore flessibilità alle donne in gravidanza e nel primo anno di vita del bambino/a.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

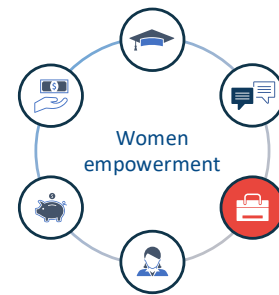
M1. Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo



C2.1 Digitalizzazione, innovazione e competitività nel sistema produttivo

Investimento 1.1 Transizione 4.0

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# EMPOWERMENT BEST PRACTICES

MISSIONE 4



# Chiesi farmaceutici – Tariffe agevolate asili

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici offre, in aggiunta al rimborso delle rette degli asili nido entro il limite di € 100 mensili, una convenzione che prevede tariffe agevolate per l'iscrizione dei figli di dipendenti presso una scuola materna, dove è possibile anche usufruire di un'offerta formativa customizzata, realizzata grazie alla stretta collaborazione tra l'Azienda e la Cooperativa Eidé.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

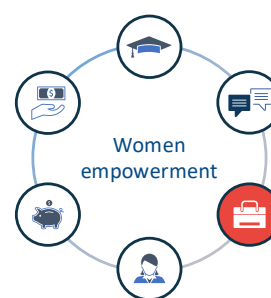
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

CRIF avviato delle iniziative con l'unico obiettivo di supportare le risorse nel percorso alla genitorialità, ad esempio il Piano di Maternità aziendale, che dà la possibilità alle neo-mamme di pianificare il proprio rientro in azienda a seguito del parto, usufruendo di integrazioni retributive durante il periodo di maternità facoltativa e di supporti economici per i servizi di asilo nido e baby-sitter; le convenzioni con asilo nido per la prenotazione dei posti e la copertura parziale della retta, grazie al contributo offerto dall'azienda; la presenza di diversi programmi a sostegno dell'educazione rivolti ai figli dei dipendenti, a partire dalle scuole elementari erogati attraverso 150 Voucher summer camp per i campi estivi, 18 borse di studio, percorsi di orientamento scolastico, tirocini formativi, borse di studio per percorsi di studio all'estero.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

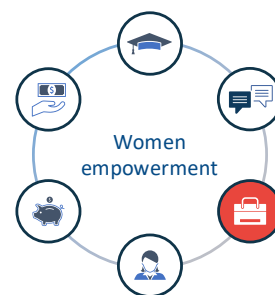
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Credito, Rating

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 1.782

Dipendenti donne : 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Welfare aziendale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma di welfare aziendale in Danone prevede l'erogazione di un sostegno economico: se inizialmente era solo a favore dei genitori, successivamente è stato esteso a tutta la popolazione aziendale (nel 2022 sarà pari a 2.400€).

### Obiettivi

- Sostegno economico

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

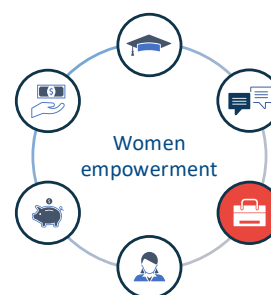
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell Technologies garantisce a tutti i suoi dipendenti un programma di Welfare Aziendale che offre numerose agevolazioni: detrazione delle spese relative all'istruzione dei famigliari, assistenza dei famigliari per un minimo di 500 euro l'anno, un contributo alle spese di trasporto proprie e dei propri famigliari, possibilità di accedere ad offerte formative e culturali a condizioni agevolate, possibilità di versare un contributo al piano di previdenza complementare, bonus bebè (garantito ai neo genitori in forma di credito aggiuntivo nel piano Welfare), la possibilità di accompagnare i figli durante il primo giorno di scuola grazie al permesso aggiuntivo retribuito senza necessità di recupero, attività dedicate ai bambini e ragazzi come campi estivi, momenti di condivisione in prossimità delle feste. Dal 1 gennaio 2018 Dell Technologies ha iniziato la collaborazione con una delle principali aziende italiane leader nella gestione dei Fondi Sanitari Integrativi, offrendo gratuitamente una copertura sanitaria ai dipendenti e ai loro famigliari. Dell Technologies offre workshop su linguaggio inclusivo e supporto alla genitorialità e promuove un percorso formativo di incontri dedicati a nuove metodologie per liberare le proprie potenzialità, migliorare le performance e la crescita personale.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare, supporto alla genitorialità

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

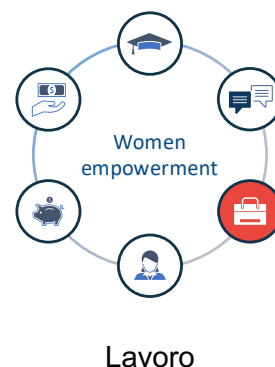
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : -

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Rimborso asili nido

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY rimborsa, fino ad un massimo di 3.600€ nei primi 24 mesi di vita del bambino/a, le spese sostenute per la frequenza di asili nido o per servizi di babysitter.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

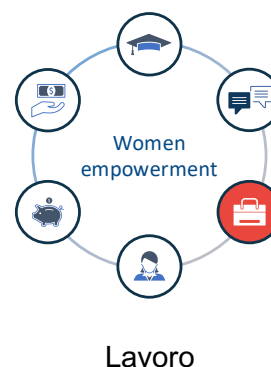
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Fastweb offre ai suoi dipendenti una serie di iniziative e soluzioni dedicate alla genitorialità, al caregiving, alla conciliazione, al work-life balance, alla crescita personale e all'empowerment, ad esempio voucher baby sitter, webinar online 'SOS genitori', servizio formazione We care e i programmi Fastweb Edu e Push to Open Junior, mirati in particolare a sostenere il percorso di apprendimento e sviluppo delle competenze per il futuro dei ragazzi.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

Area di coerenza PNRR

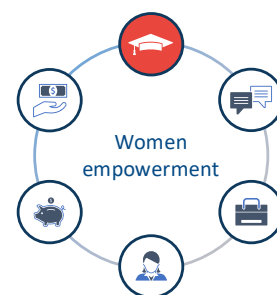
Women empowerment matrix

M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia



Educazione

### Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Società per Azioni

Settore : Telecomunicazioni

Tipologia di organizzazione : Azienda italiana

Ricavi : 2B€

Dipendenti : 3.000

Dipendenti donne : 39%



**Dipendenti donne**

### KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 158 opportunità fruite

# Fondazione compagnia di San Paolo – Copertura asilo nido

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione eroga un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la frequenza dell'asilo nido. Il limite massimo del contributo riconosciuto, per ciascun figlio, viene fissato annualmente dalla Compagnia di San Paolo e per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 250€/mese.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

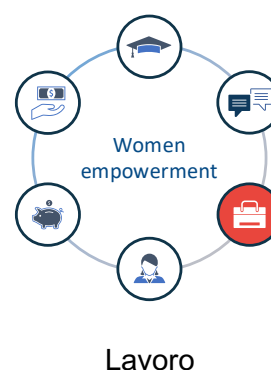
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Filantropia

Tipologia di organizzazione : Fondazione

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fondazione compagnia di San Paolo – Copertura educazione e istruzione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione eroga un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di educazione e istruzione all'interno della fascia 3-16 anni. Il limite massimo del contributo riconosciuto, per ciascun figlio, viene fissato annualmente dalla Compagnia di San Paolo e per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 150€/mese.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

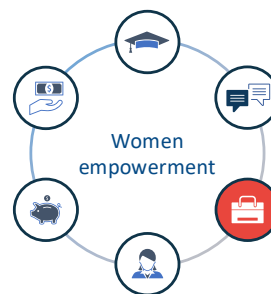
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Filantropia

Tipologia di organizzazione : Fondazione

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati


% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b>                      GFT ha integrato il CCNL mettendo a disposizione dei dipendenti con figli, sia alle madri che ai padri l'estensione del congedo parentale, l'integrazione al 100% di quanto corrisposto dagli Enti Previdenziali del primo mese di congedo parentale, l'integrazione al 60% di quanto corrisposto dagli Enti Previdenziali per ulteriori 4 settimane di congedo parentale, l'erogazione del 30% della retribuzione per ulteriori 4 settimane di congedo parentale, 5 giornate retribuite in più rispetto a quanto previsto dal CCNL per l'inserimento dei figli a scuola e una serie di benefit (voucher in regalo al rientro dalla maternità/paternità da fruire per servizi dedicati alla famiglia/figli, come baby sitter/ostetrica, etc).</p> <p>In ottica di tutela delle lavoratrici madri nonché della paternità, al rientro dall'astensione dal lavoro il lavoratore sarà coinvolto in un processo di accompagnamento gestito dall'Azienda e volto ad agevolare il rientro al lavoro.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Supporto economico e finanziario</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nazionale</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti aziendali</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> <p>M4. Istruzione e ricerca</p>  <p>C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia</li> </ul>	<p>Women empowerment matrix</p> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: NA	

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Asilo nido per dipendenti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Asilo nido aziendale che può accogliere un massimo di 48 bambini suddivisi in 2 sezioni. Il numero di posti riservati ai figli dei dipendenti è pari a 38, comprendenti i bambini già iscritti dall'anno precedente.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

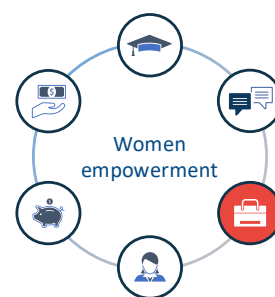
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Banking

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Gruppo Enel – Asilo nido aziendale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Asilo nido aziendale per tre fasce di età: 3-12 mesi, 13-24 mesi, 25-36 mesi con capienza massima di 50 posti.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

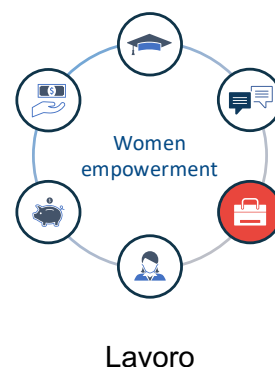
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Inwit – Rimborso spese asili nido

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Inwit offre il rimborso parziale delle spese sostenute dal personale per i servizi di asili nido e materne in base alla fascia di reddito di appartenenza.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Contributo asilo nido

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oréal offre ai genitori fino al 3° anno di età del bambino un contributo di € 160 mensili per asili nido/servizi di baby-sitting o equiparati.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

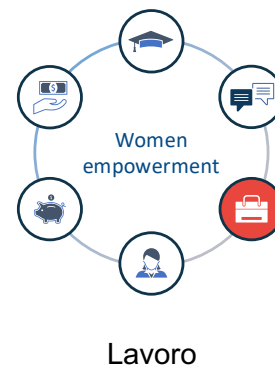
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto asilo nido interaziendale è promosso dall'università Milano Bicocca in collaborazione con Pirelli. Il nido si prefigge di essere una esperienza all'avanguardia per concezione degli spazi e proposta educativa. Oltre a promuovere la partecipazione attiva dei genitori, offre ai bambini uno spazio nel quale possano raggiungere le prime autonomie sulla base di principi educativi innovativi. Pirelli sostiene il 50% della tariffa intera per i dipendenti che utilizzano questa struttura.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

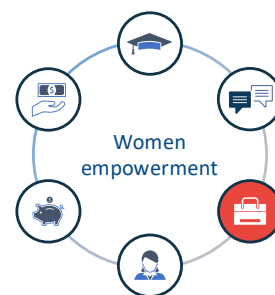
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Automotive

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Politecnico di Milano – POP: asili nido aziendali

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Attraverso il programma strategico POP – Pari Opportunità Politecniche, Politecnico di Milano vuole garantire la gratuità presso gli asili nido aziendali per la frequenza dei figli e figlie dei dipendenti.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

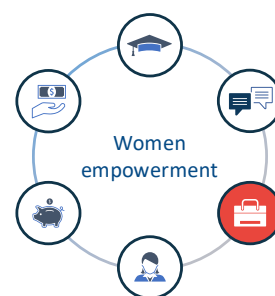
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Educazione

Tipologia di organizzazione : -

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# SNAM – Rimborso asili nido

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre un rimborso per i dipendenti che usufruiscono dell'asilo nido per i propri figli, attraverso la piattaforma dei servizi welfare e accredito diretto a cedolino.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

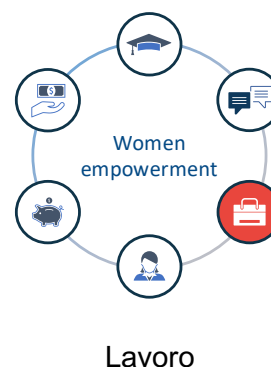
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Private

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# TIM – Mionido e Miamaterna

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Attraverso le iniziative “MioNido” e “MiaMaterna”, e al fine di favorire la conciliazione vita-lavoro e la qualità del vivere in azienda, sono messi a disposizione per i figli dei colleghi, dai 3 mesi ai 6 anni, 7 asili nido e 1 scuola materna all’interno delle sedi aziendali. Attraverso l’iniziativa “MioRimborso”, rivolto ai colleghi con bimbi di età compresa fra i 3 mesi e i 6 anni che frequentano strutture d’infanzia statali, private, comunali o usufruiscono di servizi di baby-sitting è riconosciuto un rimborso in base alla fascia di reddito dichiarata.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

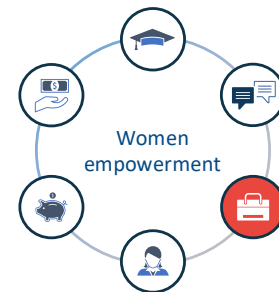
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell’infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Windtre – Asilo nido aziendale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Disposizione di asili nido accessibili per i figli dei dipendenti da 1 a 3 anni nelle sedi di Roma, Pozzuoli, Palermo e scuole materne bambini dai 3 ai 6 anni a Pozzuoli e Palermo.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- Sedi specificate

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

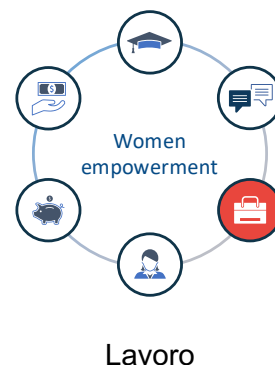
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Windtre – Materiale scolastico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre un anticipo monetario erogato ai dipendenti con contratto a tempo indeterminato per l'acquisto di libri di testo e materiale scolastico per i propri figli in età scolare.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

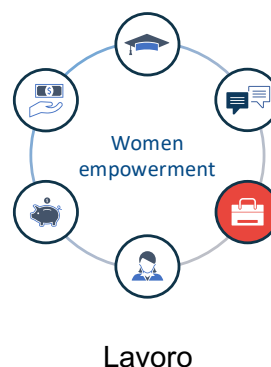
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.1 Piano per asili nido e scuole dell'infanzia e servizi di educazione e cura per la prima infanzia

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo Enel – Centri ludici per bambini

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Centri ludici educativi per bambini 3-10 anni nei periodi di chiusura delle scuole.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

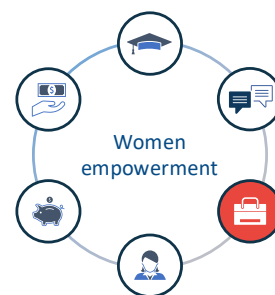
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Inwit – People care

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nell'ambito delle iniziative di People Care, sono promossi soggiorni estivi per bambini in attività in presenza, e attività in presenza e in digitale per ragazzi più grandi durante il periodo di chiusura scolastica. Per ogni iscrizione viene pagata una quota di iscrizione e partecipazione agevolata, e distinta in base al reddito del nucleo familiare di appartenenza.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

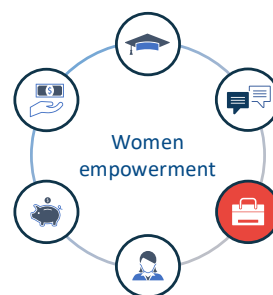
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Automotive

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto “Bambini in Bicocca” propone un campus con finalità ludico-educativa per i bambini proposti nei giorni di chiusura delle scuole, ma all’ interno dell’anno scolastico stesso, nei quali non vengono effettuate chiusure aziendali. La proposta didattica viene curata avendo come focalizzazione laboratori esperienziali, scientifici e creativi legati alla trasformazione della gomma naturale. Un progetto sia per avvicinare i bambini al mondo lavorativo dei genitori sia per sostenere la gestione dei figli in queste particolari giornate.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

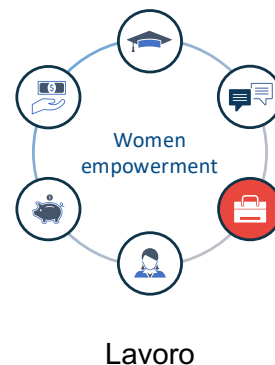
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Automotive

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto “Bambini in Bicocca” propone un campus con finalità ludico-educativa per i bambini proposti nei giorni di chiusura delle scuole, ma all’ interno dell’anno scolastico stesso, nei quali non vengono effettuate chiusure aziendali. La proposta didattica viene curata avendo come focalizzazione laboratori esperienziali, scientifici e creativi legati alla trasformazione della gomma naturale. Un progetto sia per avvicinare i bambini al mondo lavorativo dei genitori sia per sostenere la gestione dei figli in queste particolari giornate.

### Obiettivi

- Benessere & Welfare

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

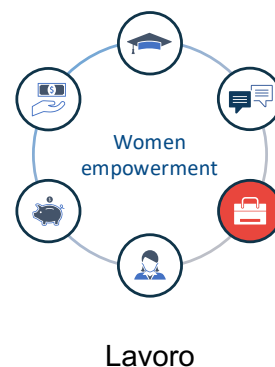
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- I 1.2 Piano di estensione del tempo pieno e mense

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Educazione

Tipologia di organizzazione : -

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ECO CERTIFICAZIONI – Borsa di Studio "Antonia Terzi" in materie STEM per donne (1° edizione)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa promuove l'istituzione di una borsa di studio dal valore di euro 5.000,00 (lordo ateneo) destinata ad una studentessa iscritta nell'a.a. 2021/2022 al primo anno del Corso di Laurea Magistrale Internazionale in Advanced Automotive Engineering.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studentesse (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

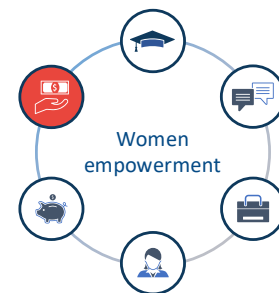
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# ECO CERTIFICAZIONI SPA – Borsa di Studio "Giovanni Coppari" per uomini e donne in materie STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa promuove l'istituzione di una borsa di studio dal valore di euro 5.000,00 (lordo ateneo) destinata ad una giovane studentessa/un giovane studente iscritta/o nell'a.a. 2021/2022 al primo anno di un corso di studio triennale in area STEM.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

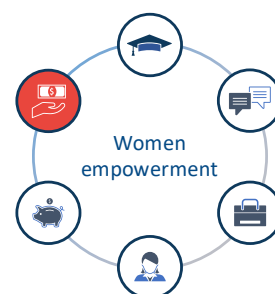
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ECO CERTIFICAZIONI SPA – Borsa di Studio "Valeria Giannotta" in materie STEM per donne

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa promuove l'istituzione di una borsa di studio dal valore di euro 5.000,00 (lordo ateneo) destinata ad una giovane studentessa iscritta nell'a.a. 2021/2022 al primo anno di un corso di studio triennale in area STEM

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studentesse (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

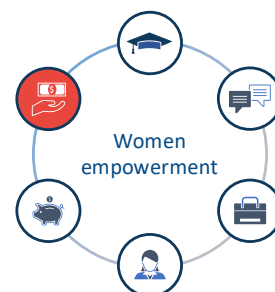
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ECO CERTIFICAZIONI SPA – Borse di studio "Antonia Terzi" in materie STEM per donne (2° edizione)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa promuove una borsa di studio destinata ad una studentessa immatricolata nell'a.a. 2022-2023 che intenda intraprendere all'interno del progetto MUNER il corso di Laurea Magistrale Internazionale in Advanced Automotive Engineering.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studentesse (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

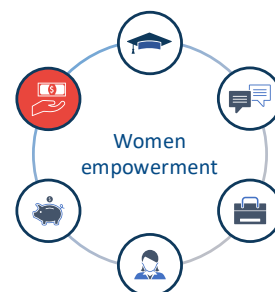
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# RINA – Winter School “Scuola del mare”

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

RINA ha preso parte alla Winter School – Scuola del Mare “Innovation skills per un inserimento efficace nelle aziende del mare”, un progetto innovativo ed efficace svolto in collaborazione con il Centro del Mare, Centro strategico dell’Università degli studi di Genova, UCA - Université Côte d’Azur (Francia), in partnership con Rotary Club Genova Sud Ovest e altre aziende genovesi, per la co-progettazione di un percorso di sviluppo delle soft skills ritenute strategiche nel mondo del lavoro. L’obiettivo dell’iniziativa è stato quello di fornire a studenti e studentesse competenze immediatamente spendibili sul mercato del lavoro e alle aziende partner un approccio metodologico e innovativo per competere e differenziarsi. Importante è stato il commitment delle aziende, che, come RINA, hanno partecipato alla progettazione del corso e sono state quindi coinvolte nelle fasi di selezione dei candidati, testimonianze, proposte di progetto e progettazione delle challenge. A dimostrazione dell’efficacia di questa esperienza, una partecipante è stata assunta in RINA.

### Obiettivi

- Upskilling delle competenze

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

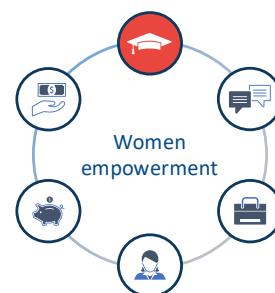
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 20 studenti

# RINA – Premio Tesi di laurea “La Diversità fa bene al ROI”

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nel 2022 RINA ha stipulato una convenzione con UnitelmaSapienza per la pubblicazione di un Bando di gara, finanziato dall'azienda, per la realizzazione di una tesi di laurea sperimentale dal titolo "la Diversity fa bene al ROI". La tesi verrà sviluppata nel 2023 dagli studenti e studentesse iscritti al Corso di Laurea magistrale in Economia, Management dell'Ateneo e la premiazione avverrà nel 2024.

### Obiettivi

- Inclusione culturale e sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

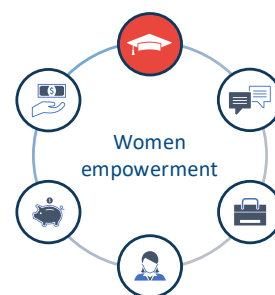
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 89 studenti coinvolti

# Windtre – Io talentum

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

WINDTRE partecipa ad "ITNE, Marie Skodowska-Curie action", programma di formazione dedicato ai/alle giovani ricercatori e ricercatrici internazionali sui temi di innovazione, conferma dell'impegno di WINDTRE nella ricerca per la innovazione e nel sostenere la formazione sul "campo" dei giovani ricercatori. Uno dei principali obiettivi del progetto IO TALENTUM, promosso nell'ambito del programma e sostenuto dalla commissione Europea, è infatti creare integrazione e sinergia tra mondo accademico e industriale sui temi di innovazione. WINDTRE ospiterà a gennaio 2023 una Phd.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Ricercatori internazionali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

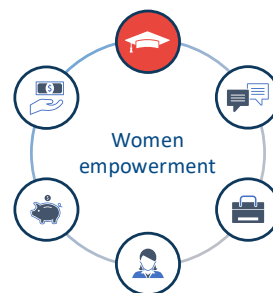
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.3 Partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energia
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Intesa Sanpaolo – Partnership con alta scuola politecnica

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Intesa Sanpaolo mette a disposizione dei corsisti/e dieci borse di studio e la sua expertise aziendale con l'attivazione di seminari specialistici e tirocini.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario per gli studi

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Laurandi magestrati ingegneria, architettura e design del Politecnico di Milano e Torino

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

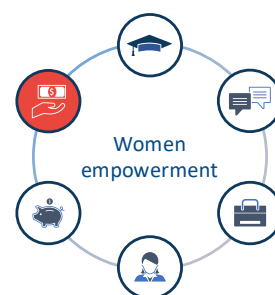
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.5 Creazione e rafforzamento di "ecosistemi dell'innovazione per la sostenibilità", costruendo "leader territoriali di R&S"

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Banking
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ABB – Women@ABB “She has a controller too”

## Descrizione dell’iniziativa

### Descrizione dettagliata

Evento organizzato dal team D&I Robotics. Durante l’incontro sono intervenuti rappresentanti di Assolombarda (STEAMiamoci), di TheFabLab, Leonardo Leani (Division Manager Robotics & Discrete Automation) e alcune donne di Robotics per raccontare la D&I in ABB. L’incontro ha previsto un momento di training sulla Robotica e una visita allo showroom.

### Principali obiettivi

- Ispirare giovani donne a intraprendere studi universitari in ambito STEM
- Avvicinare giovani donne al mondo professionale ABB

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Studenti delle scuole superiori

## Focus area

### PNRR

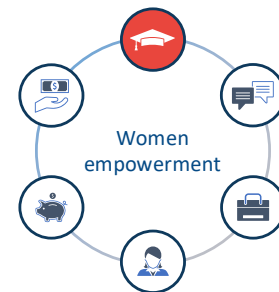
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Industrial products
Tipologia di organizzazione	: Italian subsidiary of global player
Ricavi	: Locally >1B€
Dipendenti	: Locally 5000
Dipendenti donne	: 25%



**Dipendenti donne**

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Un programma di incontri di orientamento per studentesse e studenti delle scuole secondarie di secondo grado, aperto ai dipendenti e ai loro familiari, sia con webinar online che attraverso una piattaforma digitale ed interattiva per l'e-learning. L'obiettivo è di aiutare a superare gli stereotipi di genere, stimolando l'interesse verso le discipline STEM, sensibilizzando l'audience sulle tematiche gender equality e fornendo strumenti di analisi del contesto e dati a supporto

### Principali obiettivi

- Liberare gli studenti dagli stereotipi di genere nei ruoli lavorativi
- Aumentare la presenza di donne nei percorsi di studi STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Studenti delle scuole superiori

## Focus area

### PNRR

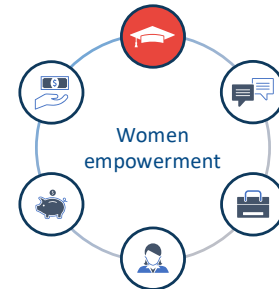
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Energy – oil and gas
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana con presenza internazionale
Ricavi	: Locally >10B€
Dipendenti	: Locally 20.000
Dipendenti donne	: 25%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Epta – Future, innovation, entrepreneurship

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

The project consists in the creation of workshops held by Epta experts for students. The workshops focus on subjects such as Lean Manufacturing, Automation, Technology and Settore 4.0. Epta experts also share company testimonials and inspirational and motivational exercises/ videos with students

### Principali obiettivi

- Ispirare giovani donne
- Aumentare la presenza di donne nei percorsi di studi STEM
- Liberare gli studenti dagli stereotipi di genere nei ruoli lavorativi

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Students

## Focus area

### PNRR

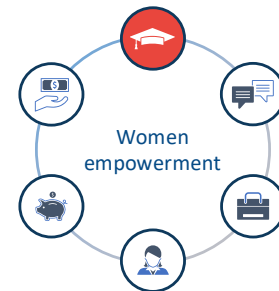
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Manufacturing – refrigeration machinery
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana con presenza internazionale
Ricavi	: Locally 1B€
Dipendenti	: Locally 2.000
Dipendenti donne	: 25%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Fastweb – Fastweb digital academy courses

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

FDA is a specific course on digital professions. Its aim is to train young people in order to help them accelerate their access to the working world.

Some spots of the FDA course are reserved to young people with disabilities/ disadvantaged people.

### Principali obiettivi

- Aumentare la presenza di donne in ruoli STEM
- Bring young females closer to Fastweb

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Graduate female students

## Focus area

### PNRR

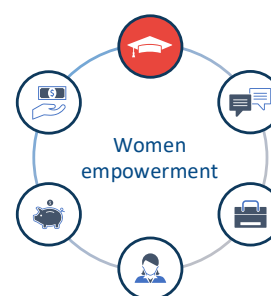
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: 2B€
Dipendenti	: 3.000
Dipendenti donne	: 39%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Fastweb – Ingegno al femminile

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Ingegno al femminile è premio destinato a brillanti giovani neolaureate in materie ingegneristiche, che abbiano discusso una tesi di laurea con focus sulla sostenibilità. Scopo dell'iniziativa è quello di riconoscere il contributo femminile nel campo dell'innovazione tecnologica e sostenibile, in coerenza con l'obiettivo n. 5 dell'Agenda ONU 2030: la parità di genere. Parallelamente le ragazze partecipanti hanno la possibilità di conoscere le varie aziende sostenitrici.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Laureate in ingegneria

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

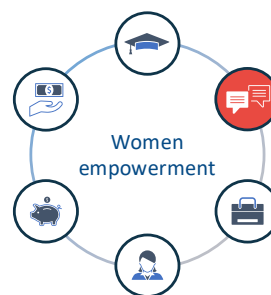
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Ferrovie dello Stato Italiane – Women in Motion

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La campagna di innovazione sociale e di orientamento alle carriere STEM del Gruppo FS è nata per l'abbattimento dello stereotipo di genere, per cui i mestieri tecnici sono appannaggio maschile. Il progetto si articola in incontri in scuole e università, in presenza e online, con un focus su istituti tecnici e scuole medie, durante i quali Role Model FS, uomini e donne, raccontano a giovani ragazze e ragazzi i mestieri tecnici del Gruppo.

### Obiettivi

- Progetti per studentesse

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studentesse (scuole medie e superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

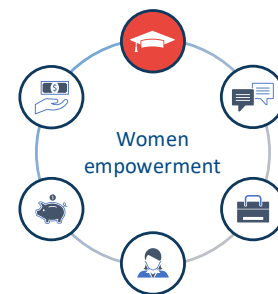
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università


### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Mobility
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 81.906
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: > 18.000 studentesse incontrate

# IBM – NERD?<sup>1</sup> project

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Il progetto NERD? (Non E' Roba per Donne?) nasce da una collaborazione tra IBM Italia e il Dipartimento di Informatica dell'Università della Sapienza. Il progetto è tenuto da volontari IBM. Il suo obiettivo è mostrare alle studentesse delle scuole superiori come l'informatica sia un'attività creativa, interdisciplinare, sociale e basata sul problem solving in cui le donne eccellono.

### Principali obiettivi

- Aumentare la presenza di donne in ruoli STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- High school female students

## Focus area

PNRR

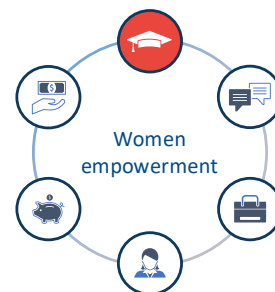
M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Information technology
Tipologia di organizzazione	: International with local subsidiary
Ricavi	: Locally 1B€
Dipendenti	: Locally 2.500
Dipendenti donne	: 10%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Illimity – ELIS per le scuole

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

The project consists in two 1-hour meetings between Illimity executives and students in their last years of middle school/ high school. The executives share their experience on STEM professions and provide suggestions on STEM studies.

### Principali obiettivi

- Aumentare la presenza di donne nei percorsi di studi STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Giovani studenti

## Focus area

### PNRR

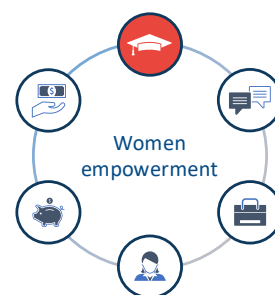
#### M4. Istruzione e ricerca



C2.1 Rafforzamento della ricerca e diffusione di modelli innovativi per la ricerca di base e applicata condotta in sinergia tra università e imprese

- I 1.6 Orientamento attivo nella transizione scuola-università

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Società per Azioni

Settore : Banking

Tipologia di organizzazione : Local with no international presence

Ricavi : Locally 300M€

Dipendenti : Locally <1000

Dipendenti donne : 43%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# ABB – Interventi presso le scuole medie e scuole superiori

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Gli interventi nelle scuole si svolgono con regolarità annuale con gli istituti vicini ai nostri percorsi professionali (es: ITS Meccatronica) e vicini alle sedi di Sesto San Giovanni, Bergamo, Dalmine, Genova e Frosinone. Si tratta di Interventi in aula con rappresentanti ABB per sensibilizzare sulle opportunità professionali in ambiti STEM ponendo attenzione ai bias di genere. Momenti interattivi che coinvolgono gli studenti con workshop esperienziali per toccare con mano le nuove tecnologie, includendo delle testimonianze di donne che lavorano in ambiti STEM.

### Principali obiettivi

- Ispirare le donne a studiare materie STEM all'università
- Affronta i pregiudizi inconsci ed elimina gli stereotipi di genere

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Studenti delle scuole medie e superiori

## Focus area

PNRR

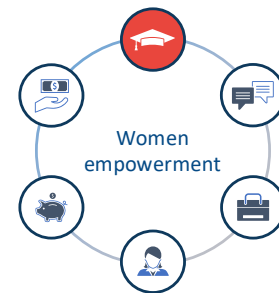
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

– Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Industrial products
Tipologia di organizzazione	: Italian subsidiary of global player
Ricavi	: Locally >1B€
Dipendenti	: Locally 5000
Dipendenti donne	: 25%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	



# ABB – Sustainable Talent program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Sustainable Talent program è un programma di mentoring della durata di tre mesi in cui le partecipanti prendono parte a incontri di orientamento e seguono un percorso di mentoring con colleghe donne ABB.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse di Ingegneria

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

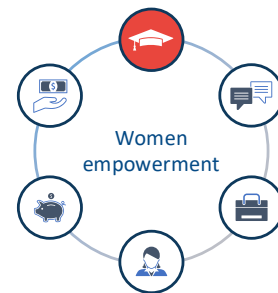
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energia, automazione, robotica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Upskilling Academy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Upskilling Academy prevede percorsi formativi mirati a formare le ragazze su aree tecniche, digital e soft skills, come per esempio: D-Training Bootcamp, Palestre Digitali, Code for Future e Orienting My Friend.

### Obiettivi

- Formazione su specifiche aree tecniche

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Studenti (università, non STEM)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

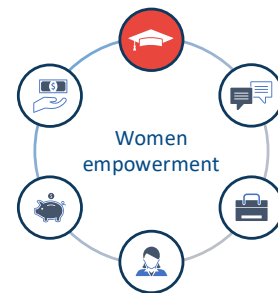
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Palestre Digitali

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Palestre Digitali è un percorso formativo di 4 settimane che prevede 160 ore di formazione in aula, erogate da professionisti di Accenture e di altre prestigiose aziende in collaborazione con docenti universitari; 20 ore di rapid e-learning in inglese sui temi centrali del Digital Marketing, attraverso l'uso di una Piattaforma LMS che gestisce anche i report di fruizione; 40 ore dedicate a Project Work ed esercitazioni in team per praticare i concetti appresi; testimonianze del top management di realtà aziendali leader, attraverso l'esame di casi reali pro digitalizzazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (università, materie umanitarie)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

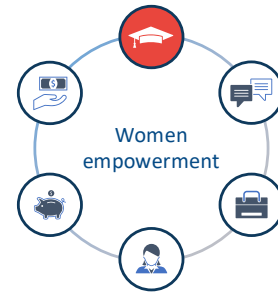
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Autostrade per l'Italia – #RoadYourFuture

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto #RoadYourFuture ha coinvolto negli anni scolastici 2020 - 2022 10 Maestri di Mestiere e 5 Role Model, che hanno incontrato e orientato ai Mestieri del Futuro circa 600 studenti. Si è trattato di un confronto diretto con l'intento di creare una sinergia con i territori e supportare i giovani nella formazione con nuove metodologie di apprendimento e sensibilizzare le studentesse alle professioni STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

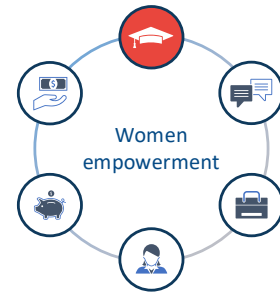
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Gestione di strade, ponti, gallerie
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 4.944
Dipendenti donne	: 23%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 600 studenti

# Avio Aereo – Master Universitario di II livello “HumanAlze: le scienze umane e sociali per l’intelligenza artificiale”

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Avio Aereo promuove un master interdisciplinare con struttura modulare, che consentirà da un lato l’apprendimento di conoscenze di base sulle varie tecnologie abilitanti l’innovazione digitale in molteplici ambiti di applicazione e in particolare quelle di intelligenza artificiale, e dall’altro lo sviluppo delle hard e soft skills necessarie per creare figure in grado di colloquiare alla pari con specialisti come sviluppatori e progettisti, comprendere le problematiche in gioco e intervenire sulle scelte progettuali e strategiche aziendali. Role Model, esperte ed esperti del mondo STEM e AI e professioniste e professionisti delle imprese, interverranno a supporto della docenza universitaria con business case e attività laboratoriali a completamento della formazione didattica in aula.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (università, materie umanitarie)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

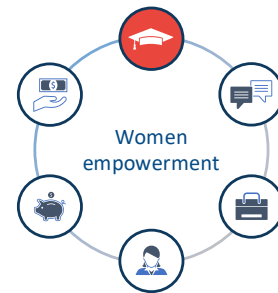
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Aeronautico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Avio Aero –STEM By Women association founding members

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

An association including companies, organizations and people with the aim of promoting women's studies and careers in STEM subjects. The association organizes activities and trainings to develop STEM skills and researchers to raise awareness on the theme

### Principali obiettivi

- Decrease stereotypes on gender roles
- Aumentare la presenza di donne nei percorsi di studi STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Primary school and Studenti delle scuole superiori

## Focus area

### PNRR

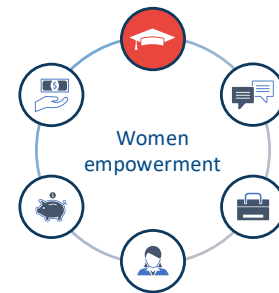
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Appliances, Transportation e Aviation
Tipologia di organizzazione	: Local with no international presence
Ricavi	: Locally 400M€
Dipendenti	: Locally 5.000
Dipendenti donne	: 11%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Chiesi farmaceutici-Orientamento Scolastico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto prevede la messa a disposizione di consulenze individuali per l'orientamento scolastico, attraverso un approccio strutturato, basato sulla specificità personale e familiare, al fine di focalizzare le implicazioni emotive, fornire suggerimenti personalizzati rispetto ai servizi di orientamento territoriali più idonei e condividere alcune indicazioni per supportare adeguatamente il/la ragazzo/a nella scelta scolastica.

### Obiettivi

- Migliorare il sistema di orientamento scolastico

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dipendenti e le loro famiglie

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

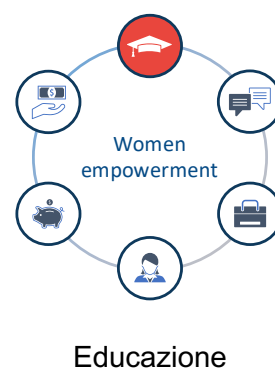
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Scambio interculturale all'estero

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici offre una borsa di studio indirizzata ai figli dei dipendenti che frequentano le scuole superiori e sono interessati a partecipare ad un programma di scambio interculturale all'estero. La borsa di studio viene messa in palio da Intercultura, ente morale posto sotto la tutela del Ministero degli Esteri.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

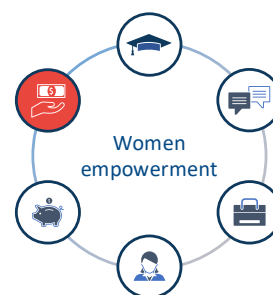
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

R 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Fastweb – Primavera delle pari opportunità

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Il progetto prevede l'intervento di donne professioniste volontarie provenienti da settori professionali diverse che condivideranno, in modalità di racconto la propria esperienza, offrendo nuovi modelli a cui ispirarsi e stimolando curiosità ed attenzione verso professionalità spesso non conosciute o sottovalutate. Il progetto prevede un'ora di incontro e racconto, della propria esperienza professionale, con le classi quarte e quinte della scuola primaria e nelle classi prime delle scuole secondarie di primo grado.

### Principali obiettivi

- Ispirare giovani donne
- Liberare gli studenti dagli stereotipi di genere nei ruoli lavorativi

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Studenti di scuole elementari e medie

## Focus area

### PNRR

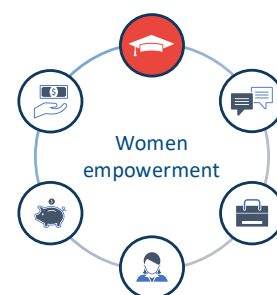
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: 2B€
Dipendenti	: 3.000
Dipendenti donne	: 39%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

# Fastweb – Mentoring STEM oriented

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Oltre a percorsi di mentoring interni, le dipendenti donne Fastweb partecipano come mentori in varie iniziative presso enti universitari o associazioni di Young Professional, con l'intento costante di accompagnare lo sviluppo e l'orientamento professionale di chi si avvicina al lavoro nel mondo STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti (donne, in ruoli STEM) e studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

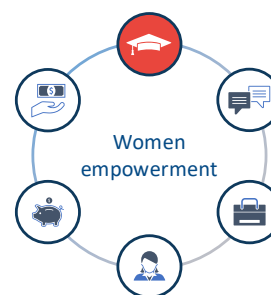
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fastweb – HeRevolution

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In HeRevolution, le dipendenti donne di Fastweb si sono raccontate in un evento pubblico in diretta streaming e in un docu-film legato alle materie STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Popolazione italiana

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

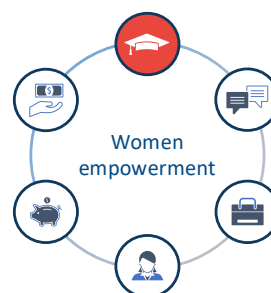
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fastweb – Mentoring Milano

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

il Comune di Milano ha lanciato un'iniziativa di mentoring al femminile con l'obiettivo di supportare l'empowerment delle giovani donne, assegnando loro una figura senior che, nella veste di mentor, possa ispirare la propria mentee, incoraggiarne l'ambizione e la leadership, supportarla nella valorizzazione delle proprie inclinazioni e attitudini. Come azienda, EY ha promosso l'iniziativa tra le proprie dipendenti donne mentor, che hanno messo a disposizione il loro tempo e sono state abbinate alle mentee studentesse di età compresa tra i 16 e i 30 anni.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Locale (Milano)

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

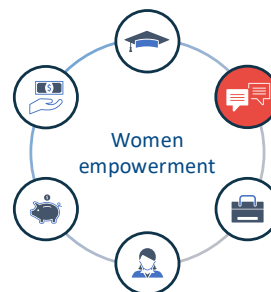
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 15 persone tra mentor e mentee

# Fincantieri – Sistema scuola impresa ELIS

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Orientare gli studenti e le studentesse degli ultimi anni delle scuole secondarie di primo grado e secondarie di secondo grado spiegando loro le possibilità concrete che il mercato del lavoro offre e aiutandoli a comprendere meglio gli scenari futuri che li attendono al momento dell'ingresso nel mondo del lavoro. L'attività di orientamento si concretizza attraverso il rapporto diretto con le Role Model e mira ad aprire uno sguardo sul futuro, ispirando e orientando gli studenti affinché siano pronti a diventare i professionisti e le professioniste del domani.

### Principali obiettivi

- Aumentare la presenza di donne in ruoli STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Middle school and high school female students

## Focus area

### PNRR

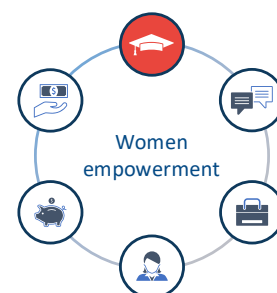
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Industrial engineering and manufacturing
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana con presenza internazionale
Ricavi	: Locally 7B€
Dipendenti	: Locally 8.000
Dipendenti donne	: 10%



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa prevede di incontrare gli studenti delle scuole superiori d'Italia (coprendo tutti i comuni italiani): in un evento aperto vengono spiegati il Valore delle Competenze Digitali e le Opportunità di Carriera in ambito ICT e Stem. I principali argomenti trattati sono 1) il valore del digitale, 2) Il CV dello studente, 3) PCTO, 4) Piattaforma skillsbuild, 5) Corso Cybersecurity

### Obiettivi

- Afabetizzazione digitale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti (scuole superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

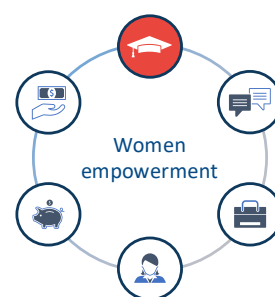
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 2.643

Dipendenti donne : 35%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: >25.000 studenti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'obiettivo di "InspirinGirls" è di incoraggiare, attraverso incontri con role model femminili aziendali, le studentesse delle scuole medie ad avere consapevolezza del proprio talento, liberandole dagli stereotipi di genere che frenano la loro ambizione e costruire un ponte concreto tra scuola e mondo del lavoro.

### Obiettivi

- Attività con studenti

### Perimetro di implementazione

- Nord Italia

### Target

- Studentesse (scuole medie)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

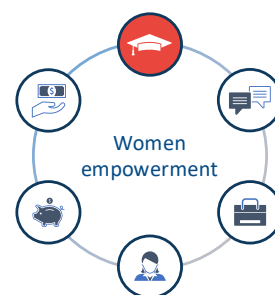
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Multiutility

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 10.583

Dipendenti donne : 25%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La campagna di attraction #guesstheriddle è volta a trovare candidati da inserire in EvolvU, un nuovo programma di Manpower dedicato a neolaureati/e della GenZ. EvolvU è un progetto volto all'inserimento di neolaureati/e della GenZ in azienda: attraverso la campagna di talent attraction (#guesstheriddle), si è aperto un percorso di selezione che ha visto l'inserimento di un numero ristretto di persone, le quali sono state seguite con percorso e formazione dedicati.

### Obiettivi

- Employer Branding

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Neolaureati/e della GenZ

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

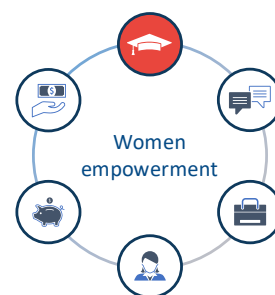
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzia per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 34 nuovi assunti



# Marsh – Corsi per la famiglia

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh offre corsi sul tema della comunicazione, dei social media e sul ruolo del padre per gli adolescenti, sulle competenze digitali e sul contrasto al bullismo. Sono organizzati inoltre corsi di reverse mentoring sull'utilizzo di LinkedIn e appuntamenti legati alla Diversity & Inclusion.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

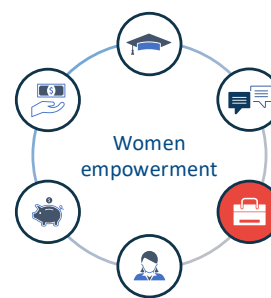
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto, attivo dal 2015, promuove e sostiene l'occupazione femminile e la riduzione del divario di genere attraverso più azioni e iniziative, come programmi di mentoring e coaching (ad esempio realizzati in partnership con associazioni per l'emancipazione femminile come Valore D, Professional Women Network, Young Women Network), promozione delle materie STEM nelle scuole e condivisione delle esperienze di role model femminili (ad esempio durante talk interni o sui social media).

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Tutta l'organizzazione a livello globale

### Target

- Tutta la workforce

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

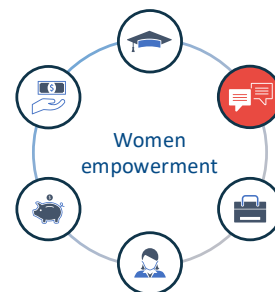
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- R 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : System integration, servizi professionali e consulenza strategica

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Pirelli – Pirelli women awards

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli ha costituito di un fondo di sostegno alle studentesse intitolato Pirelli Women Awards. Il contributo “Pirelli Women Awards” sarà destinato a concedere esoneri parziali e/o totali dal pagamento delle tasse e contributi universitari a alle studentesse, che sono ammesse ai corsi di: (i) Accounting, Financial Management and Control; (ii) Finance; (iii) Data Science and Business Analytics; (iv) Marketing Management; (v) Economia e Legislazione d’Impresa; e (vi) Economics and Management of Innovation and Technology, con riferimento agli anni accademici 2021/2022 e 2022/2023.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Studentesse (università Bocconi)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

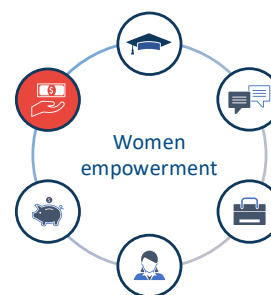
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

R 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano eroga borse di studio per avvicinare le giovani studentesse ai corsi di laurea STEM – iniziativa sviluppata in partnership fra il Gruppo Intesa Sanpaolo e Politecnico di Milano.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

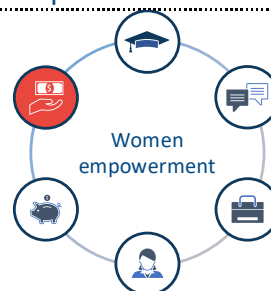
- Studentesse materie ingegneristiche

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Poste Italiane offre l'opzione asilo nido, con svolgimento di attività STEM all'interno dei nidi con l'obiettivo di potenziare le funzioni e le componenti del pensiero scientifico e allenare la mente a costruire nessi causali tra gli eventi, accompagnando i bambini nell'osservare la realtà che li circonda, scoprire i cambiamenti che in essa avvengono, riflettere poi su chi e su cosa genera il cambiamento. All'interno dei nidi in ogni sezione ci sono degli spazi allestiti per ospitare laboratori STEM. Nell'ambito del progetto educativo si svolgono delle piccole sperimentazioni di alcuni fenomeni, trasformazioni semplici che fanno leva sulla innata curiosità dei bambini e sul suo porsi domande e cercare risposte.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Figli dipendenti 3-36 mesi che frequentano asili nido aziendali poste bimbi

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

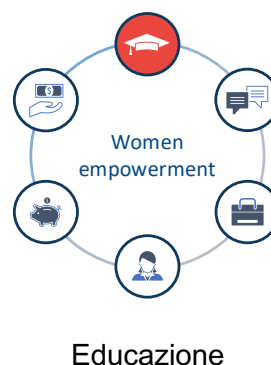
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

#### Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Recapito, Logistica, Servizi finanziari e assicurativi
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 121.033
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa si propone di coinvolgere gli studenti delle scuole secondarie di primo grado (classi 2°) e scuole secondarie di secondo grado (Licei e ITIS, classi 3°) per favorire l'orientamento dei giovani ai mestieri del futuro e alle materie STEM. Durante gli incontri viene sviluppato un ambiente di apprendimento basato sul principio del Learning by doing e viene stimolata la comprensione e la consapevolezza degli studenti sugli SDGs dell'Agenda ONU 2030.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (scuole medie e superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

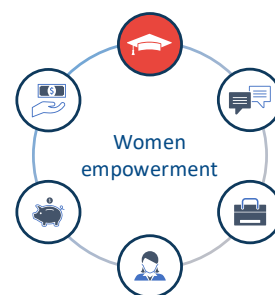
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Recapito, Logistica, Servizi finanziari e assicurativi
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 121.033
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Poste Italiane – Next Generation

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa ha l'obiettivo di preparare i ragazzi ad affrontare i mestieri del futuro anche attraverso la conoscenza e la sperimentazione di competenze nevralgiche, quali le soft skills e l'approccio innovativo da mettere in campo attraverso percorsi laboratoriali STEM

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (scuole medie e superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

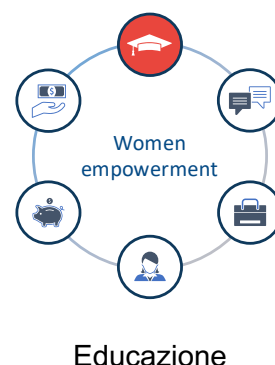
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Recapito, Logistica, Servizi finanziari e assicurativi
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 121.033
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# RINA – Webinar "Il futuro delle donne STEM in RINA"

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In occasione della Digital Recruiting Week STEM, organizzata da Start Hub Consulting, è stato creato il webinar "Il futuro delle donne STEM in RINA". Silvia Semenza, Corporate People Experience Director di RINA, ha potuto raccontare ai partecipanti la strategia aziendale dedicata alla valorizzazione e alla crescita delle donne STEM in azienda e alcune dipendenti hanno riportato la loro esperienza diretta.

### Obiettivi

- Inclusione culturale e sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

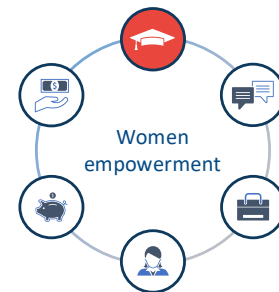
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women employed in STEM roles	% Women in workforce
#hours in training / mentoring	% women manager and executives
% Women employed in STEM roles	% Women employed in STEM roles
% Women in technical roles	% Women in managerial roles
% Female students in STEM subjects	% Women employed in STEM roles
% in workforce	% in promotions
% in managerial roles	% retained talent
% Women in succession plans for managerial positions	NA

Numero totale di partecipanti: NA



# Sanofi – STEM Deploy Your Talents

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il principale obiettivo della campagna "DEPLOY YOUR TALENTS" (con Fondazione Sodalitas e Comune di Milano) è quello di rilanciare gli studi delle discipline STEM e superare gli stereotipi di genere che le caratterizzano, costruendo partnership tra scuole e imprese.

### Obiettivi

- Attività con studenti

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studenti

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

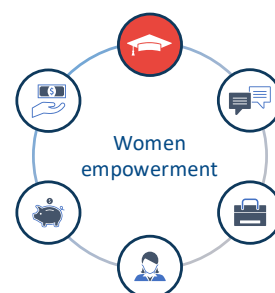
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# SNAM – Liceo per la transizione ecologica e digitale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Liceo TRED integra le conoscenze umanistiche e scientifiche dei licei italiani tradizionali con un focus dedicato alle materie STEM. Si tratta infatti di un liceo sperimentale, promosso da Elis e Snam in collaborazione con il Ministero dell'istruzione, di nuova concezione nel metodo e nei contenuti, sviluppato su quattro anni, che permette di conseguire la maturità Scientifica delle Scienze Applicate.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (scuole superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

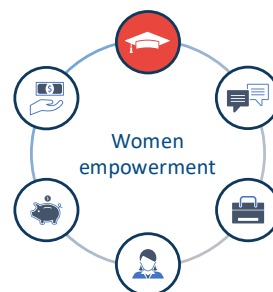
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : -

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# SNAM – Tutoring STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Tutoring STEM è un progetto di doposcuola sulle materie STEM per ragazze, attivato all'interno del programma di volontariato di competenza aziendale.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (scuole medie)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

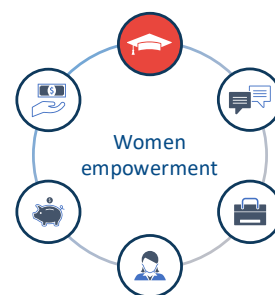
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : -

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Valore D – Inspiring Girls

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

Il progetto consiste in visite alle scuole secondarie da una selezione di modelli di ruolo. L'obiettivo è condividere le proprie storie personali e professionali e stimolare conversazioni sulla diversità e sul futuro. Durante questi eventi, le giovani studentesse possono interagire con donne manager a tutti i livelli dell'organizzazione e ampliare i propri orizzonti e interessi professionali.

### Principali obiettivi

- Aumentare i role model di leadership e la loro visibilità
- Sviluppare una rete per il sostegno reciproco e l'apprendimento
- Affrontare i pregiudizi inconsci ed eliminare gli stereotipi di genere

### Perimetro di implementazione

- Intera organizzazione a livello globale

### Target

- Studentesse delle scuole secondarie

## Focus area

PNRR

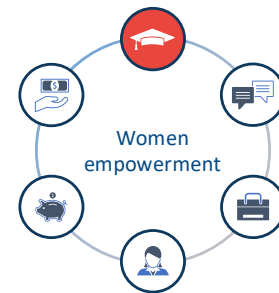
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NonProfit
Settore	: Associazione senza scopo di lucro
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: NA
Dipendenti	: Locally 50-200
Dipendenti donne	: N/A



Dipendenti donne

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Valore D – YEP mentoring program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Insieme ad Ortygia Business School, Valore D ha avviato un progetto di mentoring dedicato alle studentesse del Sud Italia, le quali sono affiancate e supportate dalle mentor di Valore D.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università, Sud Italia)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

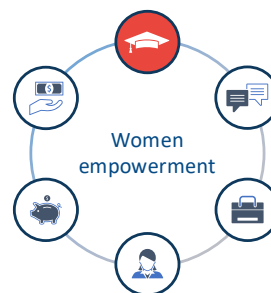
M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Nonprofit
Settore	: Associazioni
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 50-200
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Next-Land è un percorso biennale sulle materie STEM che ha coinvolto studenti e studentesse con laboratori e approfondimenti, dove le arti e le scienze sono vissute in prima persona, con un approccio esperienziale. È un progetto di sperimentazione di didattica innovativa, che applica la metodologia STEAM e che si è svolto nei musei, nelle università, nelle aziende, negli spazi aperti, oltre che in digitale.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Aurora, Barriera di Milano e Lucento

### Target

- Studenti (scuole medie)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

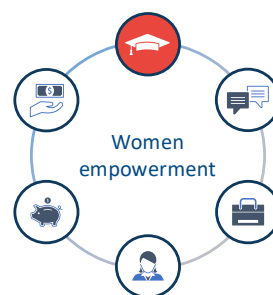
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

- Riforma 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 89 studenti coinvolti

# Windtre – Technology Operation Growing Camp

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il percorso formativo è nato grazie alla collaborazione di Windtre con l'Università di Napoli Federico II. Grazie al grande successo del 2021, nel 2022 la seconda edizione ha seguito lo stesso programma anche con l'Università La Sapienza di Roma. L'obiettivo del Camp, che prevede un numero chiuso di partecipanti, è quello di formare figure professionali in grado di supportare l'innovazione tecnologica e progettare l'automazione dei processi in ambito "Operazioni", sia dal punto di vista manutentivo che preventivo. Le 6 masterclass, condotte da una Faculty interna di Manager Windtre, trattano i temi di intelligenza artificiale, automazione dei processi, transizione al cloud e modellazione DevOps. Particolare attenzione è posta all'ottimizzazione dei processi core operations, anche attraverso il supporto di nuovi strumenti digitali (tra cui Process Automation e Artificial Intelligence Machine Learning). Il Technology Operation Growing Camp è un percorso formativo che offre concrete opportunità professionali e riconoscimenti di merito attraverso l'inserimento in Windtre con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Laurati in triennale in materie STEM

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

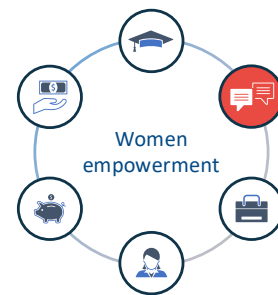
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.1 Miglioramento qualitativo e ampliamento quantitativo dei servizi di istruzione e formazione

R 1.4 Riforma del sistema di orientamento

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# A2A S.p.A. – Creare una rete con le principali università italiane

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Per il Gruppo A2A è importante essere attrattivi per le nuove generazioni con un background internazionale.

Per questo ha attivato collaborazioni con il Politecnico di Milano e la sua school of management, sostenendo corsi di procurement responsabile in inglese a classi internazionali e lanciando alcuni project work.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti delle principali università

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

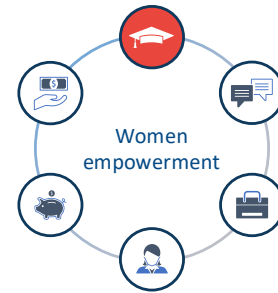
#### M4. Istruzione e ricerca



C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# ENI – CO.ME.SE for Self-empowerment

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto CO.ME (COde&FraME) è stato lanciato da Fondazione Mondo Digitale ed Eni a Milano e, nel 2021, in seguito all'ampliamento del raggio d'azione, è diventato "CO.ME.SE for Self Empowerment". Il percorso di formazione prevede attività di coding, fabbing e reframing e nel 2021 sono stati aggiunti due nuovi moduli, rispetto all'analoga iniziativa del 2020: Energy Fact Check (webinar interattivi sulle tecniche di act checking applicate alle notizie scientifiche e tecnologiche, con focus sull'energia) e Mini Joule (percorso di orientamento all'imprenditoria sulla transizione energetica). Nei laboratori e durante gli incontri, le role model conducono i più giovani alla scoperta di ambiti e profili professionali emergenti, con un focus specifico sull'impatto che le tecnologie hanno sull'intera catena di valore della produzione energetica: gli obiettivi sono orientare le ragazze a studi e professioni in ambito STEM, investire su scuola e formazione come pilastri della sostenibilità, valorizzare il ruolo delle millennials nella sharing economy e proporre modelli positivi di donne che sanno conciliare stile di vita, professione e valori.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (scuole superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

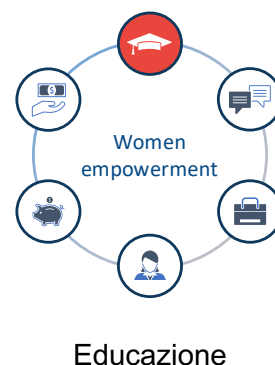
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

- I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Un'iniziativa che informa in modo attuale sui temi dell'energia e dell'ambiente, coinvolge le classi nella creazione di lezioni digitali sull'arte, materie scientifiche e per l'apprendimento delle lingue.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Aperto a tutti con focus studenti

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

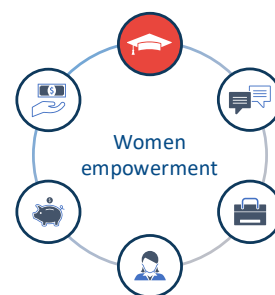
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

- I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione dell'iniziativa

### Descrizione dettagliata

HackHer is a hackathon that involved 100 Students delle scuole superiori from Milan and Rome. The hackathon consisted in a learn by doing experience where students had to realize technological solutions.

### Principali obiettivi

- Ispirare giovani donne
- Aumentare la presenza di donne nei percorsi di studi STEM

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Studenti delle scuole superiori

## Focus area

### PNRR

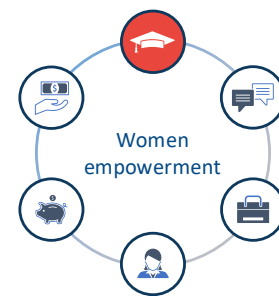
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

- I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Società per Azioni
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Azienda italiana
Ricavi	: Locally 2B€
Dipendenti	: Locally 3.000
Dipendenti donne	: 61%

**Dipendenti donne**

## KPIs impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto di IBM Italia, nato nel 2013 in collaborazione con l'Università La Sapienza di Roma, è volto ad avvicinare le studentesse al mondo dell'informatica, coinvolgendole in laboratori e workshop focalizzati sull'apprendimento dell'IA e nella sperimentazione di creazione di chatbot, attraverso il corso Crea il tuo chatbot su SB.

Partners: IBM, Banca Intesa Sanpaolo, Generali, ENEL, Docs, Kyndril, Sistemi Informativi.

Supporters: Soroptimist International, Inclusione Donna, Centro ELIS

Università: 29 Università

### Obiettivi

- Alfabetizzazione digitale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti (scuole superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

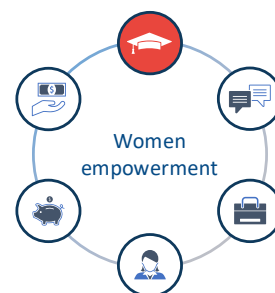
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

- I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.643
Dipendenti donne	: 35%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 100 volontari IBM, 30.000 studentesse

# Poste Italiane – STEMcamp

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

STEMcamp è un'esperienza di apprendimento e gioco che porta i ragazzi a confrontarsi con nuovi modelli innovativi che vanno dal coding, all'intelligenza artificiale, alla gamification, alla robotica e tanto altro. Percorso laboratoriale volto a sviluppare la capacità di creare nuovi mondi, progettare giochi, immaginare storie, esplorare nuove realtà in cui l'unico confine è la creatività.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Figli dipendenti tra 11 e 16 anni

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

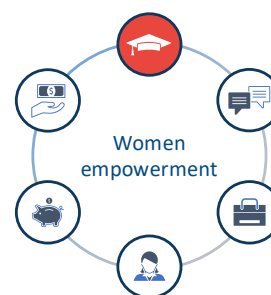
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

#### I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Recapito, Logistica, Servizi finanziari e assicurativi
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 121.033
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto W.E. Green, sviluppato in collaborazione con il liceo scientifico G.D. Cassini di Genova, intende promuovere il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento alle donne che operano in ambito tecnico-scientifico. RINA ha messo alcuni dei suoi migliori professionisti a disposizione di studenti e studentesse del liceo Cassini, i quali hanno sviluppato un progetto di sostenibilità ambientale. I gruppi di studenti e studentesse che hanno presentato i tre progetti vincitori sono stati poi premiati all'interno della sede RINA di Genova.

### Obiettivi

- Inclusione culturale e sociale

### Perimetro di implementazione

- Regionale

### Target

- Studenti (scuole superiori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

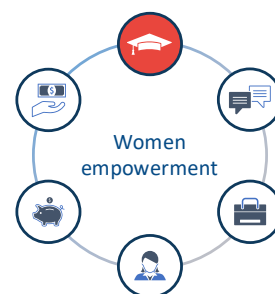
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C1.3 Ampliamento delle competenze e potenziamento delle infrastrutture

- I 3.1 Nuove competenze e nuovi linguaggi

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 89 studenti coinvolti

# Intesa Sanpaolo – Erogazione borse di studio STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa, sviluppata in partnership fra il Gruppo Intesa Sanpaolo e 5 Università del Sud Italia, prevede l'erogazione di borse di studio per avvicinare le giovani studentesse ai corsi di laurea STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università, Sud Italia)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

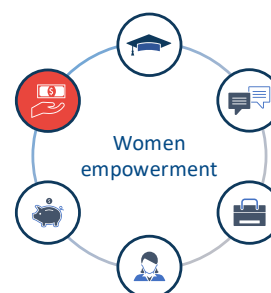
M4. Istruzione e ricerca



C2.3 Potenziamento delle condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione

I 3.3 Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l'assunzione dei ricercatori dalle imprese

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Co-finanziamento di borse di Dottorato su tematiche materiali

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli ha cofinanziato 14 borse di dottorato con 11 diverse Università, su tematiche soprattutto materiali e una sul tema “noise”, collaborando con: Politecnico di Bari, Politecnico di Milano, Università degli Studi di Bari, Università degli Studi di Milano, Università degli Studi Milano - Bicocca, Università degli Studi di Napoli Federico II, Università degli studi di Salerno.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Dottorandi STEM

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

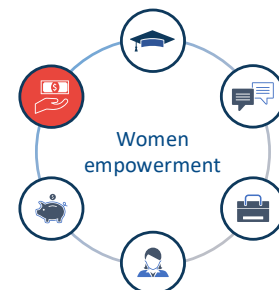
#### M4. Istruzione e ricerca



#### C2.3 Potenziamento delle condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione

- I 3.3 Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l'assunzione dei ricercatori dalle imprese

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# SNAM – Borse di studio Politecnico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM eroga borse di studio alle più meritevoli studentesse di ingegneria del Politecnico di Milano e del Politecnico di Bari.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università, Politecnico Milano e Bari)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

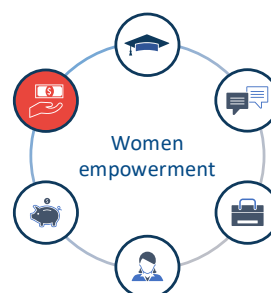
M4. Istruzione e ricerca



C2.3 Potenziamento delle condizioni di supporto alla ricerca e all'innovazione

I 3.3 Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l'assunzione dei ricercatori dalle imprese

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Private

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# EMPOWERMENT BEST PRACTICES

MISSIONE 5

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma Gender Equality (GEA), dedicato all'empowerment e allo sviluppo della leadership femminile, mira a sviluppare azioni trasversali per valorizzare i generi, fissare obiettivi, sensibilizzare i dipendenti, grazie al lavoro di gruppi di ambasciatrici donne e uomini. Gli agenti GEA sono coinvolti in un percorso di empowerment, con l'obiettivo di creare consapevolezza sui pregiudizi inconsci e istruire i comportamenti di leadership per influenzare il cambiamento culturale, fino all'individuazione di un piano d'azione.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

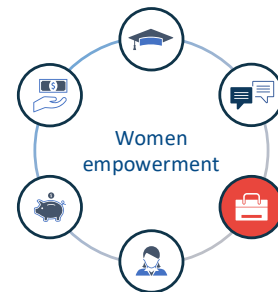
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# A2A S.p.A. – Collaborazione con enti no profit per l'inserimento di beneficiari di protezione internazionale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il gruppo ha collaborato con alcuni enti no profit impegnati nella tutela e nel sostegno dei rifugiati, e ha inserito 5 persone beneficiare di protezione internazionale, con l'obiettivo di contribuire e costruire una società più inclusiva

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Operai/ impiegati da inserire in azienda

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

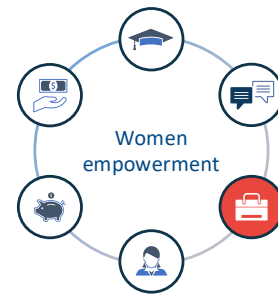
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ABB – Eventi di recruiting & employer branding

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

ABB ha svolto vari eventi di recruiting ed employer branding, tra cui: Virtual Job Meeting STEM GIRLS, Digital Career Days Empower Women, Empowering Young Women Almalaurea, eventi con SheTech.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

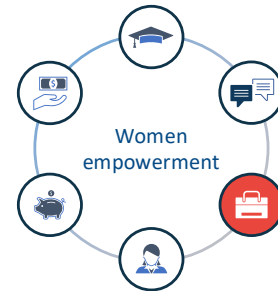
M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energia, automazione, robotica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ABB – Conoscere le eccellenze femminili di ABB

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In ABB, con la collaborazione di HR e comunicazione interna, vengono intervistate le professioniste STEM di Business Motion. Le loro storie vengono successivamente condivise su un canale social interno, accessibile da tutti i dipendenti, e pubblicate sull'intranet aziendale. Attraverso il racconto del percorso professionale delle donne STEM in azienda, si vuole rendere maggiormente consapevole l'intera organizzazione delle eccellenze femminili presenti per valorizzarle e allo stesso tempo dare visibilità delle opportunità di carriera.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti donne

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

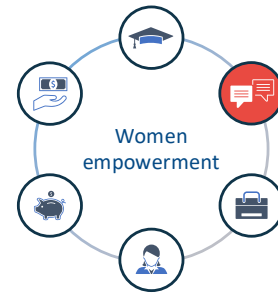
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energia, automazione, robotica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Being Myself

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa è volta a raccogliere e condividere, in diversi formati, storie ed esperienze significative per ispirare e consapevolizzare: infatti, nel libro "Being Myself", le autrici delle storie raccontano la loro forza, determinazione e tenacia per superare pregiudizi e stigmi legati alla professione STEM per una donna, con grande semplicità e trasparenza; nel podcast "Il talento di cambiare", un viaggio in sette tappe, proposto da Wired in collaborazione con Accenture, si va alla scoperta degli infiniti volti del talento al femminile, in un formato pensato per ingaggiare i talenti e far loro comprendere le skill maggiormente ricercate in ambito recruiting.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali donne

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

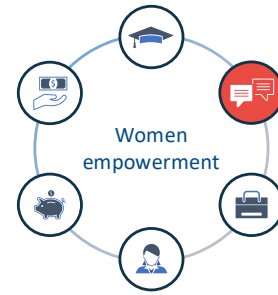
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

#### R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Insight - Global program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Insight è il programma di punta di Accenture per le donne senior manager, allineato al DNA della leadership di Accenture, prettamente STEM per caratteristiche del business. Offre alle partecipanti l'opportunità di riflettere sulle loro aspirazioni di carriera, incluso un workshop virtuale esperienziale personalizzato. Inoltre, permette di mettersi in contatto con altri dirigenti di successo, potenziali role model per le manager nella loro crescita professionale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Senior manager Accenture donne

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

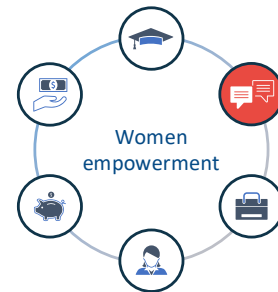
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Accenture – Smart Working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Anche in seguito al termine dello stato di emergenza dovuto al Covid-19, in Accenture la normativa aziendale prevede la possibilità di smart working per tutta la popolazione aziendale da 2 a 3 giorni a settimana (che potranno diventare 5 in caso di particolari necessità di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

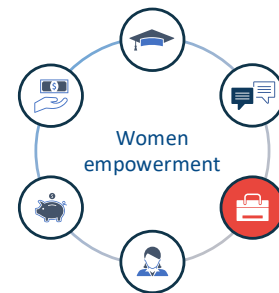
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ADP Italia – Look into the iWIN mirror

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa, rivolta a tutti gli Associate, prevede che gli interessati indichino uno o più role model che vorrebbero incontrare e la tematica da approfondire durante l'incontro (es. la comunicazione, il percorso di crescita, la gestione dello stress, il bilanciamento tra vita privata e lavorativa, ecc). Il BRG iWIN si occupa di organizzare l'incontro tra l'Associate ed il role model. L'obiettivo dell'iniziativa è aumentare l'empowerment attraverso il confronto con il role model e l'opportunità di partecipare successivamente ad un programma di mentoring strutturato.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

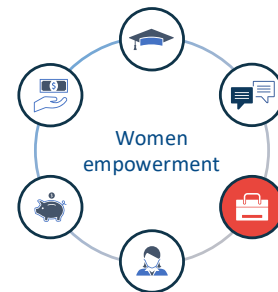
#### M5. Inclusion e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di Outsourcing HR e Soluzioni per l'Amministrazione del Personale e gestione dei processi di Organizzazione e Sviluppo per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 642
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 53 associate

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

#BreakTheCeiling è un'iniziativa ADP che consiste in una survey finalizzata ad indagare l'esperienza di avanzamento di carriera e diversità di genere in ADP, raccogliendo i feedback delle dipendenti donne e per individuare un piano di azioni future che tenga conto delle risposte. I risultati della survey 2022 sono stati condivisi con gli Associate in occasione dell'8 marzo e sono stati organizzati incontri di approfondimento per favorire il confronto e lo scambio tra Associate, uomini e donne, a partire dagli spunti offerti dalla survey. #BreakTheCeiling nasce dall'esigenza di comprendere le barriere, percepite o reali, che possono impedire alle Associate di ADP di ottenere ruoli di leadership, di definire piani di azione per lo sviluppo della carriera e l'avanzamento delle associate donne in aziende e la parità di genere a tutti i livelli di Leadership Team.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

Area di coerenza PNRR

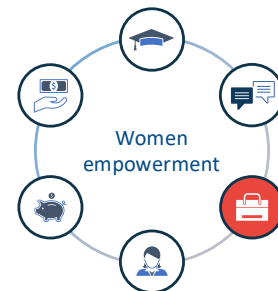
M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di Outsourcing HR e Soluzioni per l'Amministrazione del Personale e gestione dei processi di Organizzazione
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 642
Dipendenti donne	: 53%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 56% delle dipendenti donne hanno risposto alla survey

# Autostrade per l'Italia – Programmi di mentoring

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'azienda offre programmi di mentoring e coaching manageriali per supportare i talenti femminili nella crescita manageriale.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Classe manageriale aziendale

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

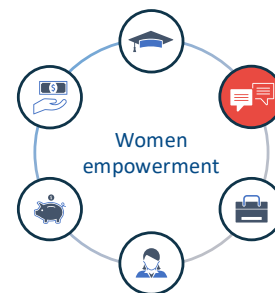
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Gestione di strade, ponti, gallerie
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 4.944
Dipendenti donne	: 23%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Avenade – One Coin to Join

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

One Coin to Join è un programma nato con l'obiettivo di inserire profili femminili (fino al livello Consultant) sulla base del potenziale e non del fitting delle competenze richieste, che vengono sviluppate poi attraverso una formazione specifica sia teorica sia pratica e di training on the job per un massimo di 6 mesi. Una figura di Tutor supporta nel loro inserimento sul progetto.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (fino a livello consultant)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

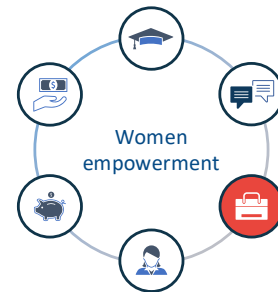
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Digital marketing, IT services, IT consulting
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Avery Tico – Enabling women in doing so-called "men's jobs"

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nello stabilimento di produzione aziendale Avery Tico, in cui fino a poco tempo fa alcune funzioni in Operations erano ricoperte esclusivamente da dipendenti uomini, è stato recentemente promosso un programma di inserimento di figure professionali femminili. Un esempio riguarda l'inserimento di un'Operations Manager: in tale occasione, la nuova manager ha potuto seguire un corso di formazione su competenze trasversali e visibilità ed essere coinvolta in progetti europei, kick off e coaching realizzati ad hoc.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

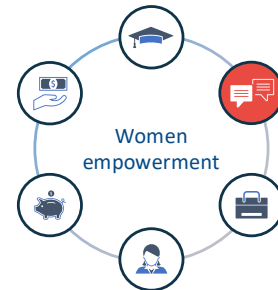
#### M5. Inclusion e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione e commercializzazione etichette
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 24
Dipendenti donne	: 66%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: una operation manager e una macchinista inserite

# Avery Tico – Appartenenza ad associazioni femminili

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Avery Tico è associata a Valore D, mentre la Direttrice Generale è associata a **European Women on Boards**, aderendo ai programmi di formazione e mentoring (in collaborazione con Valore D, Ewob ed Università Bocconi), Inspiringirls, G20 Advocacy per il Women Empowerment, e prendendo parte alle sessioni istituzionali e ai tavoli di discussione organizzati.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

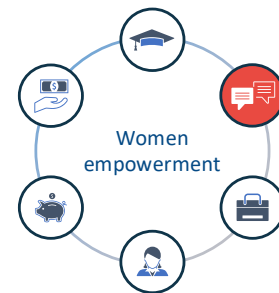
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione e commercializzazione etichette
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 24
Dipendenti donne	: 66%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Avio Aero – Cultivate program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma Cultivate crea una comunità che offre opportunità di mentorship e di confronto con i leaders, al fine di acquisire esperienze, competenze manageriali ed imparare ad interagire con tutti i livelli aziendali. Fornisce inoltre strumenti e modelli di comportamento per agevolare l'avanzamento delle partecipanti ai livelli successivi della loro carriera manageriale, allargando anche il network della complessa organizzazione General Electric. La durata del programma è 9 mesi, gli incontri avvengono su base mensile, in piccoli gruppi per agevolare l'interazione e i coordinatori sono donne e uomini senior leaders.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Donne con ruoli ingegneristici

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

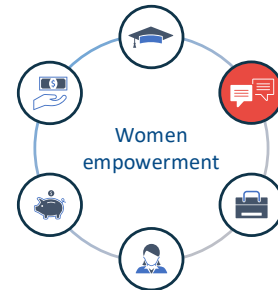
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Aeronautico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Avio Aero – Technical training path - TTR – Engineering

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il TTR è un percorso che permette la crescita di competenze chiave della propria area professionale. Si basa sulla costruzione individuale di un piano che prevede un mentor Aviation, un programma di training tecnico e una continua raccolta di feedback dalla comunità dei CTH. La durata del programma è 2 anni circa, gli incontri con il mentor avvengono su base mensile, mentre la discussione sui progressi con il proprio manager ogni trimestre e l'incontro con il vertice della propria piramide di conoscenza, una volta l'anno.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Donne con ruoli ingegneristici

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

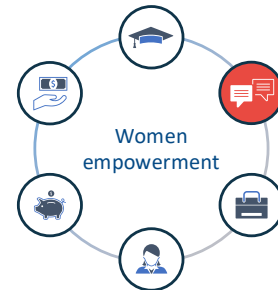
#### M5. Inclusion e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Aeronautico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Avio Aero – Sponsor per evento Hackher

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In Edelman, la cultura aziendale contribuisce a promuovere un ambiente inclusivo in cui le differenze - di genere, di identità di genere, etnia, orientamento, abilità, religione etc. - siano rispettate, accolte, valorizzate e integrate in tutta l'azienda. A tale scopo, sono svolte iniziative a livello globale, regionale e locale, come l'iniziativa per la Global Week of Belonging 2022, nella quale è stata offerta ai dipendenti l'opportunità di impegnarsi in una programmazione incentrata su aspetti della DEI e di prendere parte ad un corso di formazione per combattere i Bias e per approfondire la consapevolezza di come i pregiudizi inconsci influenzino le decisioni che prendono e l'impatto sul luogo di lavoro. Edelman conta 8 "Employee Network Group", creati per coltivare la cultura dell'inclusione (Boundless-comunità asiatica; Equal-LGBTQIA+; Forward-veterani; Griot-persone di colore; Gwen-donne; Inclusivo-comunità latino-americana; DNC-disabilità).

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

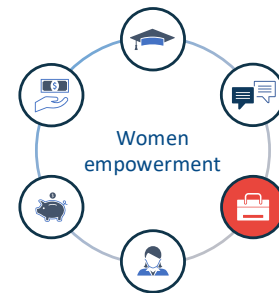
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 93%  
percentuale di partecipazione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Global Women's Equality Network (GWEN) di Edelman è un'iniziativa interna, nata nel 2011 e volta a promuovere un ambiente in cui le donne di ogni estrazione possano godere di pari opportunità di crescita, leadership e successo, in Edelman e oltre. Grazie all'iniziativa, nel 2020 Edelman ha raggiunto la parità di genere 50/50 nei ranghi senior dell'azienda. Un traguardo che l'azienda celebra giorno dopo giorno, continuando a mantenere questo standard all'interno del network. La community di GWEN promuove la crescita dei talenti in modo equo, dando la possibilità a tutti di lavorare nel modo migliore - per sé stessi e per l'azienda - e lavora per fornire gli strumenti adatti a tutte le donne che decidano di intraprendere un percorso di leadership. I team GWEN promuovono iniziative e sviluppano programmi a sostegno delle donne, sia a livello globale che locale, per soddisfare le esigenze di ciascun mercato. Tutti i dipendenti di Edelman sono incoraggiati a rimanere in contatto attraverso comunicazioni regolari e continue, attraverso i social media, webinar globali e conversazioni con relatori esterni, eventi negli uffici locali e altro ancora.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

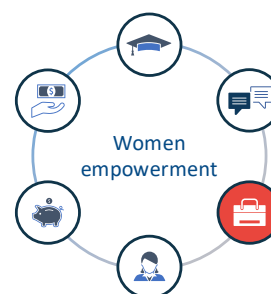
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Edelman ha attivato una serie di iniziative per supportare i propri dipendenti in ambito 'Learning', tra cui: l'Edelman Learning Institute (ELI), un campus virtuale che supporta lo sviluppo e l'apprendimento sociale approfondendo il senso degli affari, il pensiero creativo e le capacità di gestione dei progetti; The Growth Academy, un programma di tre mesi basato sulle competenze online e offline che utilizza un approccio di apprendimento misto per sviluppare conoscenze e competenze; i programmi di tutoraggio, che mettono in contatto dipendenti esperti con colleghi junior, i talenti delle minoranze con i dirigenti senior, le nuove impiegate con le donne leader e i nuovi genitori con i genitori Edelman di lunga data; i programmi di sviluppo della carriera, ad esempio cambi di ruolo, mobilità globale, etc.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

Area di coerenza PNRR

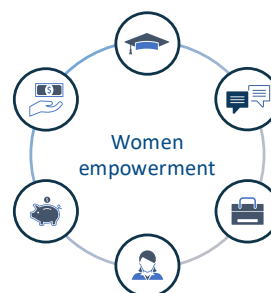
M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa prevede il coinvolgimento di 5 ragazzi (di cui 1 ragazza) tunisini ed egiziani per uno stage di sei mesi. L'iniziativa rientra nel programma Y-Med, promosso da Oim.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

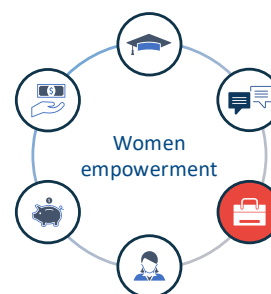
M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Engineering – Progetto San Patrignano

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto prevede un ciclo di lezioni, che saranno curate dai docenti della IT & Management Academy di Engineering “Enrico Della Valle”, incentrate sull’acquisizione e il miglioramento delle competenze digitali, per supportare l’avvicinamento alle professioni del mondo IT e facilitarne l’ingresso nel mercato del lavoro. L’insegnamento, che sarà organizzato in diversi moduli e diviso per livello di competenze informatiche, spazierà dall’utilizzo e il funzionamento di PC e smartphone all’uso dei più diffusi tool digitali, dal riconoscimento e le modalità di gestione dei pericoli della navigazione in Rete alle nuove piattaforme di condivisione ormai centrali per lavorare in Smart Working.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Ospiti comunità San Patrignano

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

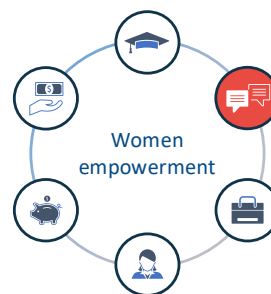
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Engineering – Fast track employment program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Per rispondere alla crisi ucraina, Engineering ha deciso di aprire un percorso accelerato di ingresso in azienda per coloro che sono fuggiti dalla guerra che ha colpito l'Ucraina. Dall'avvio di questo programma, è stata inserita nella nostra azienda una persona.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Cittadini ucraini in fuga dalla guerra

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

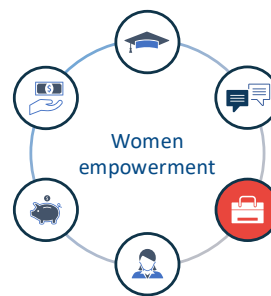
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 1

# Engineering – Crescita professionale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La scuola con sede a Ferentino (Fr) ha sviluppato nel tempo piani di crescita professionale per i professionisti che operano in azienda, fornendo programmi formativi specifici, mirati sia allo sviluppo di competenze tecniche e manageriali, all'acquisizione di soft skill sempre più rilevanti. All'interno delle attività dell'azienda sono stati sostenuti 1066 esami per l'acquisizione di nuove certificazioni.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

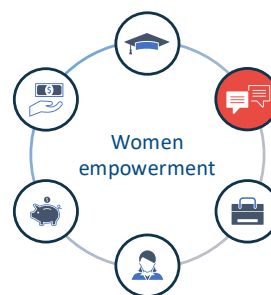
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Software e servizi IT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# ENI – Ambassador programme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dipendenti provenienti da diverse Business Units con seniority e background formativi diversificati vengono coinvolti in corsi di formazione su temi strategici e essenziali per ENI e per il ruolo di Ambassador (Comunicazione e social network, mission, strategy, HR, ecc.).

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studenti e nuovi lavoratori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

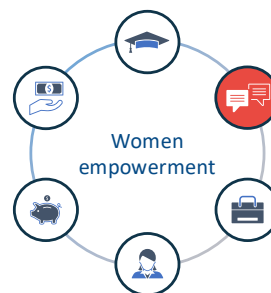
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# ENI – Role modelling

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Secondo Eni, le competenze dei dipendenti sono la più efficace leva della parità e dell'inclusione. L'esperienza, la storia personale e la carriera delle dipendenti che ricoprono ruoli tecnico scientifici in Eni testimoniano la concreta possibilità di realizzazione professionale al femminile in questi ambiti ancora considerati tipicamente maschili. Sono circa 150 le colleghe che, con le loro storie, sono ambasciatrici di Eni e un esempio di vita e carriera, sia all'interno che all'esterno della società.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Aperto a tutti (focus studenti)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

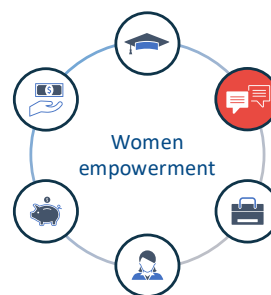
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 150

# Epta – Interviste a colleghe Epta STEM

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In Epta, sonostate interviste donne dell'organizzazione che, per background e ruolo ricoperto, sono riconducibili al mondo STEM. Le testimonianze sono state poi condivise sui social aziendali per promuovere, stimolare e incoraggiare le donne (di qualsiasi età) ad avvicinarsi alle discipline tecniche senza paura di non farcela o di non esserne capace.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

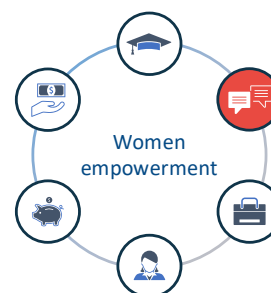
- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Refrigerazione commerciale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Recruiting

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic Banca sta cercando un partner affidabile a cui affidare la ricerca di candidati provenienti dalle aree extra-europee.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Candidati extra-europei

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

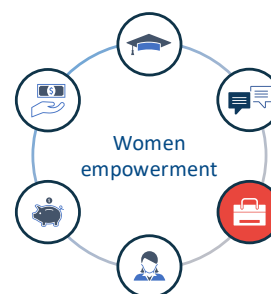
#### M5. Inclusion e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Bancario

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# GFT Italia – Donazioni

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

GFT ogni anno destina materiali e donazioni economiche a favore della scolarizzazione dei minori e della formazione lavorativa per gli adulti svantaggiati (donazione di device/ arredi e materiale d'ufficio) e di aste di beneficenza.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti, adulti svantaggiati

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

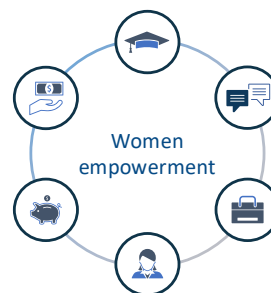
M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa prevede che ad ogni persona neoassunta venga assegnato un tutor (buddy), che guida e supporta la new entry nell'avvio di tutte le attività previste, come: relazione e comunicazione interna, corsi di formazione, procedure e burocrazia, affiancamento nelle prime responsabilità, integrazione nei team e utilizzo degli strumenti aziendali. Il percorso di affiancamento dura 8 settimane a partire dall'assunzione.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

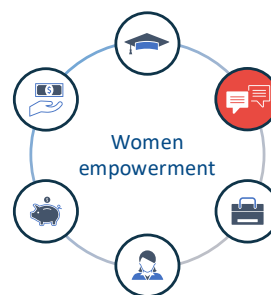
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connessa all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# GFT Italia – Women In Tech - Mentoring Program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

GFT mette a disposizione delle sue lavoratrici di tutti i livelli e competenze un programma di formazione mirato a rafforzare le competenze, le soft skill e curare il proprio "personal branding", al fine di incoraggiare le donne di GFT a diventare testimonial dell'azienda in occasione di eventi nazionali e internazionali e diventare inoltre un punto di riferimento per le giovani neoassunte.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

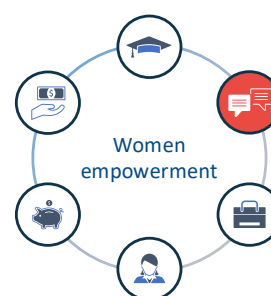
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 30

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Women4 è il progetto di Gi Group nato per favorire l'Employability femminile in settori tradizionalmente a prevalenza maschile, creare opportunità professionali per tutte le donne sfatando luoghi comuni e stereotipi di genere nel mondo del lavoro e valorizzare percorsi di formazione e crescita per le lavoratrici di oggi e di domani in collaborazione con aziende e istituzioni. Attraverso una piattaforma ricca di contenuti, informazioni e dati, test interattivi, contributi multimediali e opportunità professionali, vengono smentiti pregiudizi e luoghi comuni sul rapporto tra donne e lavoro, per diffondere e supportare lo sviluppo di una cultura più inclusiva ed equa.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

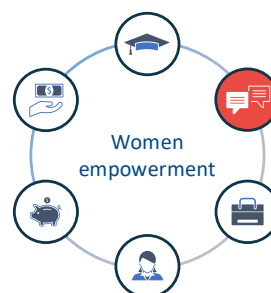
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Risorse Umane

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 2.012

Dipendenti donne : 82%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 30.000 utenti (2022)



## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Elevate è un programma di 24 mesi disegnato specificamente per accelerare la crescita professionale delle donne attraverso i pilastri education, exposure ed experiences. La parte di education si svolge attraverso tappe di approfondimento sulle tematiche di leadership, diversity & inclusion e personal branding.

Il principale obiettivo del programma è supportare e sviluppare i talenti al femminile, per accrescere la pipeline di leadership in tutte le divisioni dell'azienda.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti donne (principalmente in dipartimenti STEM)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

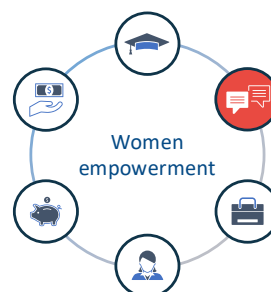
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 50/ anno

# IBM Italia – Women in Technology & Women Leadership Council

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto 'Women in Technology & Women Leadership Council' prevede iniziative di mentoring, reverse mentoring ed empowerment, partecipazione a eventi dedicati alla leadership al femminile e un calendario pianificato di incontri con il Leadership Team con occasioni di contatto e approfondimento sui percorsi di carriera, piani di sviluppo / visibilità interna ed esterna all'azienda.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

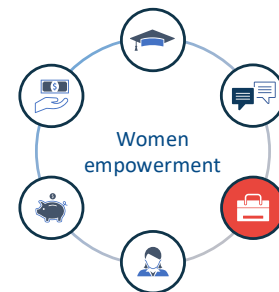
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.643
Dipendenti donne	: 35%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 95 (2022)

# IKEA Italia Retail – Employment skills for refugees

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

“Employment Skills For Refugee” è un programma triennale di inclusione con l’obiettivo di offrire a persone rifugiate la possibilità di sviluppare e apprendere nuove competenze che permettano loro di integrarsi nel mondo di lavoro e nella società. All'interno del progetto viene posta particolare attenzione all'inserimento delle donne. L'incisività del programma è valso a Ikea il riconoscimento “Welcome. Working for refugee integration” per l’anno 2020-2021 da parte di UNHCR.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Rifugiati/ richiedenti asilo

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

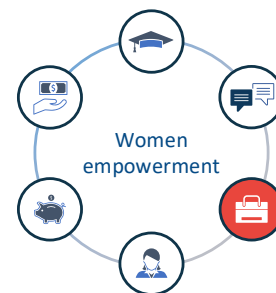
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Retail

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 7.616

Dipendenti donne : 57%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 100 rifugiati inseriti

# IKEA Italia Retail – Me for Women Mentorship Programme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Me for Women è un programma di mentorship che, ogni anno, coinvolge oltre 150 persone in IKEA Italia. E' un programma di mentorship dedicato allo sviluppo della leadership femminile e nato per supportare le colleghe che hanno la potenzialità di crescere in IKEA.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

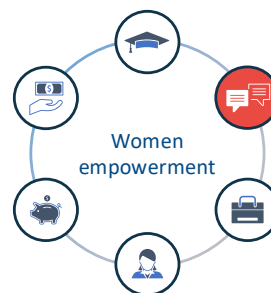
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Retail

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 7.616

Dipendenti donne : 58%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 150/ anno

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

IllimitHER consiste in un piano di contenuti editoriali disegnato per ispirare e respirare innovazione, per costruire le competenze utili ad abilitare una nuova generazione di donne al mondo del lavoro e della trasformazione digitale, scardinando gli stereotipi e includendo con forza il loro talento, contributo e visione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Giovani 20 - 35 anni

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

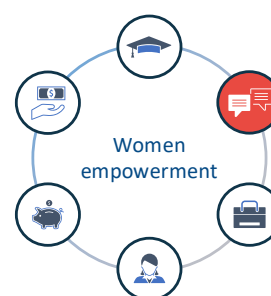
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Bancario

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Intesa Sanpaolo – Percorso di Digital Shadowing

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Percorso di Digital Shadowing consiste nell'affiancamento di donne professional a manager, anche in modalità digitale, durante lo svolgimento delle proprie attività professionali con l'obiettivo di rinforzare le soft skill manageriali.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

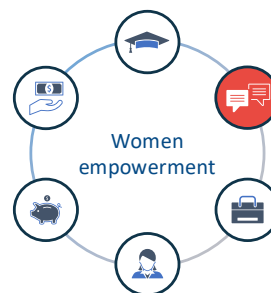
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Bancario

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Intesa Sanpaolo – Sostegno iniziativa Unipd4Afghanistan

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa prevede l'erogazione di borse di studio per accompagnare le giovani studentesse afgane nei percorsi di laurea magistrale STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università, afgane iscritte a Università di Padova)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

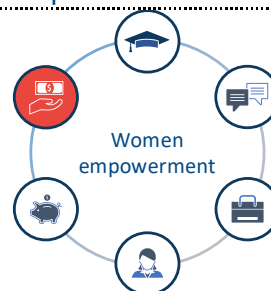
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Borse di studio e educazione finanziaria

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Bancario

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# IREN – Iniziative di formazione Valore D

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dal 2018 sono state realizzate attività di sensibilizzazione, percorsi di mentorship e formazione per sviluppare una leadership inclusiva, laboratori interaziendali per facilitare la condivisione di best practices, mentoring cross-aziendale per valorizzare e ingaggiare le persone cercando di aumentare il livello di motivazione e il senso di appartenenza all'azienda.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

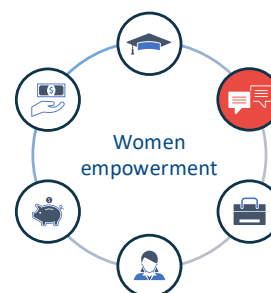
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Multiutility

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 10.583

Dipendenti donne : 25%



## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 144



# IREN – Mini Master Leadership Donne 4.0

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Mini Master Leadership Donne 4.0 è stato pensato per dare una risposta alle donne che vogliono creare un piano di sviluppo personalizzato della propria leadership, utilizzando i propri punti di forza per superare i comportamenti limitanti e sviluppando l'accettazione del sé. All'interno del percorso formativo esperienziale viene affrontato il tema della leadership come pratica riflessiva e sono state esplorate le competenze necessarie per condurre, persuadere e saper negoziare in scenari complessi.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nord Italia

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

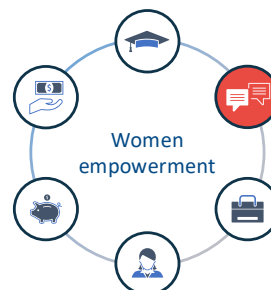
#### M5. Inclusion e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Multiutility

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 10.583

Dipendenti donne : 25%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 12 dipendenti donne

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto Role Model, realizzato in collaborazione con Elis, si pone come obiettivo quello di orientare gli studenti e le studentesse delle scuole secondarie di primo e secondo grado a seguire le proprie aspirazioni, attraverso le testimonianze delle Role Model scelte tra le persone dell'azienda che sono state opportunamente formate a raccontarsi e relazionarsi con i giovani, con particolare riferimento alla sensibilizzazione delle ragazze nei confronti delle materie STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Managers donna con ruoli STEM, studentesse

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

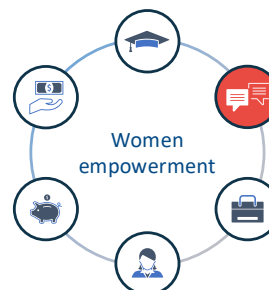
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Multiutility

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 10.583

Dipendenti donne : 25%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Loro Piana – LVMH Italian Cross-Maison Mentoring Program | Inspiring Women Leaders

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il progetto di mentoring per donne cross-maison coinvolge 20 aziende del gruppo LVMH in Italia e mira a promuovere l'empowerment femminile attraverso l'ispirazione e la condivisione cross-generazionale. Coinvolge 53 coppie Mentor e Mentee appartenenti a Maison diverse che saranno formate grazie ad una survey che mapperà interessi, valori e motivazioni. La durata del programma è di 6 mesi con almeno 2 incontri al mese. Il percorso è iniziato con un evento di lancio durante il quale hanno partecipato speakers esterne che hanno condiviso la loro esperienza. Prevede una sessione di formazione per i Mentor e uno degli incontri iniziali tra Mentor e Mentee sarà facilitato da un coach di Valore D.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

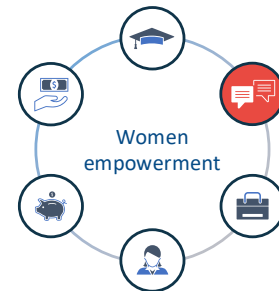
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Tessile/ Lusso
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.877
Dipendenti donne	: 63%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 53 coppie mentor- mentee su 20 aziende del Gruppo LVMH

# Loro Piana – EllesVMH Italy | Inspiring Women Leaders Cross-Generational Talks

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EllesVMH Italy | Inspiring Women Leaders Cross-Generational Talks consiste in un podcast di 5 episodi di circa 20 minuti ciascuno che trattano tematiche relative all'affermazione della donna all'interno dei contesti lavorativi e sociali: breaking barriers, matter of time, urban evolution, new words, free or alone?. In particolare il podcast è moderato da una giovane moderatrice che coinvolge nel talk 2 persone appartenenti a contesti diversi di generazioni diverse.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

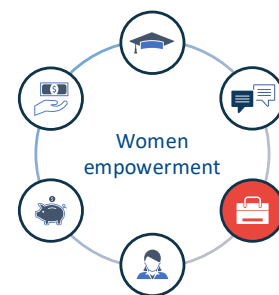
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Tessile, lusso
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.877
Dipendenti donne	: 63%


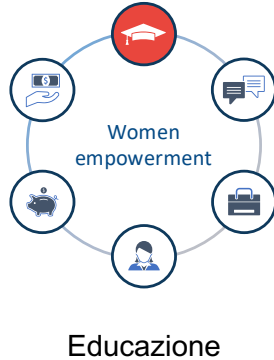



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> <p>M5. Inclusione e coesione</p>  <p>C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione</li> </ul>	<p>Women empowerment matrix</p> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzia per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 150 partecipanti in 12 edizioni

# ManpowerGroup – Accoglienza&Lavoro

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il gruppo Manpower sostiene a livello globale e in Italia UNHCR, l'Agencia delle Nazioni Unite per i rifugiati. In Italia la Fondazione dell'azienda, partner di associazioni mirate alla protezione e all'inclusione dei rifugiati, collabora con diverse aziende per l'inserimento lavorativo e per progetti di inclusione delle persone rifugiate, anche attraverso il progetto "Accoglienza&Lavoro" di Assolavoro, l'Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro.

Queste iniziative offrono, ad esempio, corsi di lingua italiana, informazioni, orientamento, e opportunità lavorative.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

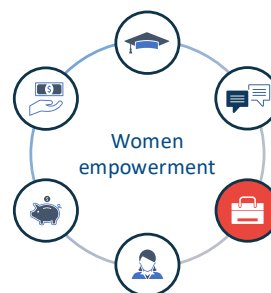
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzia per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 35 rifugiati collocati e formati

# ManpowerGroup – Protocollo d'Intesa con Fondazione Severino

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TFGB è il programma pensato per condividere le iniziative aziendali in materia di parità di genere sul lavoro. Lanciato nel 2019, il programma si concentra su azioni interne ed esterne per agire per l'uguaglianza di genere durante tutto l'anno, come ad esempio, percorsi di formazione alla leadership, l'impatto degli stereotipi, programmi di mentoring e che aiutano a sostenere le donne mentre si evolvono e campagne di sensibilizzazione.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

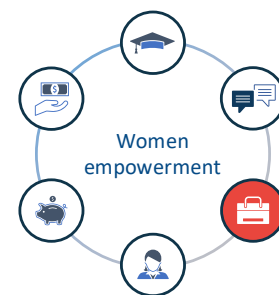
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Consulenza IT

Tipologia di organizzazione : -

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Valore D – InTheBoardroom

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Per supportare il processo di riequilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione, nel 2012 Valore D ha lanciato "InTheBoardroom", un programma di formazione executive di alto livello con l'obiettivo di favorire l'inserimento di donne di talento nei Consigli di Amministrazione. Oggi la rete Alumnae conta 390 donne, di cui 2/3 sono attualmente membri del consiglio di amministrazione. La nuova edizione, supportata da partner come Egon Zehnder, London Stock Exchange Group, Linklaters e DLA Piper, mira ad accelerare l'adozione di una cultura inclusiva e la valorizzazione della diversità. A partire dal 2021 InTheBoardroom è aperta agli uomini, prevedendo classi miste.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Dipendenti aziendali (principalmente donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

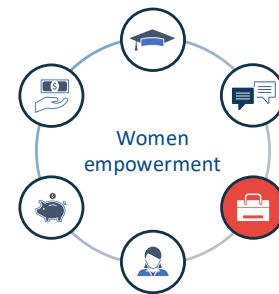
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NonProfit
Settore	: Associazioni di imprese
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 50-200
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Valore D – Diversinomics

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa consiste in un percorso di formazione per diventare ambassador di diversity & inclusion per abilitare la crescita sostenibile dell'azienda.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

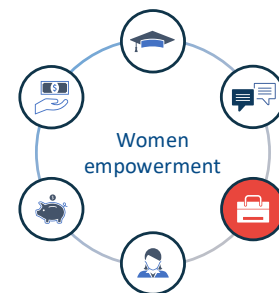
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NonProfit
Settore	: Associazioni di imprese
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 50-200
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Data Girls è un progetto nato per supportare studenti e studentesse dei master Luiss business school interessati/e alle tematiche STEM e cogliere le opportunità offerte dal mondo digitale e dalla gestione dei dati. Su due anni consecutivi siamo stati partner di Luiss Business School per portare avanti il progetto “Data Girls”, un percorso rivolto alle studentesse ma aperto anche agli studenti dei master Luiss Business School. Data Girls è parte del progetto Grow (Growing Real Opportunities for Women), rivolto a supportare le giovani donne interessate a cogliere tutte le opportunità offerte dalla gestione dei dati e dal digital transformation per promuovere e favorire l’occupazione femminile in ambito STEM.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università, non materie STEM; Luiss)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

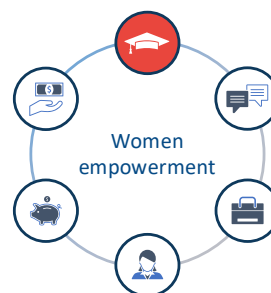
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Testimonianze e role model

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre organizza incontri con le università, dove vengono portate come role model le professional Windtre in ambito STEM (Technology, Big Data, Data Science, Data Engineer, Automation), per portare la loro esperienza alle studentesse universitarie. A seconda dell'evento, viene coinvolta ogni volta la figura professionale piu' vicina per interesse e ispirazione al target delle universita' incontrata, dando visibilità ogni volta ad una professional diversa (come data scientist, data engineer, softapp developer, direttrice del technology, direttrice risorse umane, social media manager, brand communication manager, direttrici sustainability, marketing manager e po).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse (università)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

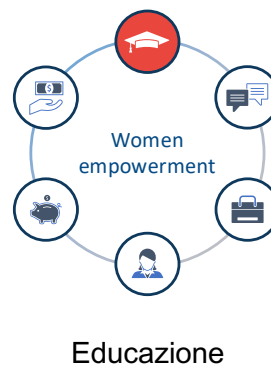
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell S.p.A. partecipa attivamente alla rete DWEN a sostegno dell'imprenditoria femminile con eventi legati all'innovazione digitale e formazione DWEN digital & leadership talks 2.0.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

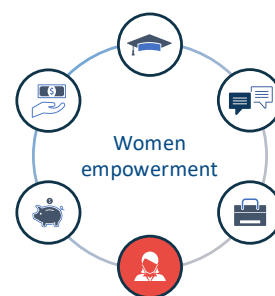
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 1.2 Creazione imprese femminili

### Women empowerment matrix



Imprenditorialità

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : -

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 50

# Procter & Gamble – Women entrepreneurs4good and Pantene initiative

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nell'ambito del partenariato che P&G ha a livello europeo con il Women's Forum for the Economy and Society, l'azienda sostiene un'iniziativa per promuovere l'imprenditoria femminile in Europa denominata "entrepreneurhip4good". Il progetto, che vede anche la collaborazione della HEC-Business School di Parigi, mira a dotare le imprenditrici e le imprese femminili delle risorse e delle competenze per sostenere e far crescere le imprese in linea con la strategia Green Deal europea. L'iniziativa 2021 ha coinvolto start-up femminili in una specifica call to action, selezionandone 9 con sede in Europa (Italia, Francia, Germania) e con il più alto potenziale di crescita / business model convincente. Tra le start-up selezionate, una è italiana: Zerobarracento. Il progetto proposto, Z.W.A.F.M. (acronimo di Zero Waste Automated Fashion Manufacturing), ha l'obiettivo di ridurre a zero gli sprechi prodotti nella realizzazione dei capi con la tecnica del pattern making zero-waste.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

- Comunità, forza lavoro extra-azienda

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

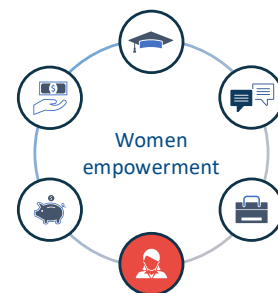
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 1.2 Creazione imprese femminili

### Women empowerment matrix



Imprenditorialità

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Beni di consumo
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Cherry Bank – Adesione a “Carta delle donne” promossa da ABI

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cherry Bank ha aderito alla “Carta delle donne” promossa da ABI, uno strumento a disposizione delle aziende per sostenere l’impegno per le pari opportunità: un’iniziativa nata con l’obiettivo di valorizzare la parità di trattamento e di opportunità tra i generi nel settore bancario e all’interno delle organizzazioni aziendali. Aderendo alla Carta delle Donne, la Banca si impegna a valorizzare le proprie politiche aziendali secondo i seguenti principi per le pari opportunità: promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere; rafforzare le modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere, in un ambito aziendale orientato ad ogni livello alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento; diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile ad ogni livello aziendale; promuovere la parità di genere anche al di fuori della Banca, a beneficio delle comunità di riferimento; realizzare opportune iniziative.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

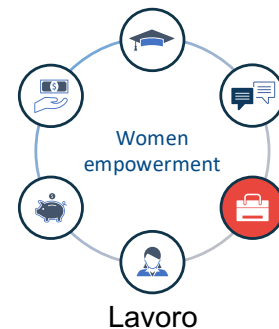
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Banking
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 255
Dipendenti donne	: 47%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# COFACE – Promote women in Leadership positions

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In COFACE (Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur), esiste un indice di genere interno attraverso il quale viene misurata l'equità di genere sulla base di 5 criteri: 1) divario retributivo di genere 2) percentuale di donne e uomini che ottengono un aumento di stipendio 3) percentuale di donne e uomini che ottengono una promozione 4) percentuale di donne e uomini in Senior Management 5) percentuale di donne nella Top 10 Compensation; l'incremento dell'indice di genere è compreso negli obiettivi di bonus dell'Alta Dirigenza.

Inoltre, a livello di gruppo, sono stati fissati i seguenti obiettivi: 32% o più di donne nell'alta dirigenza e 30% o più di donne nei piani di successione dei consigli regionali e del gruppo dirigente.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

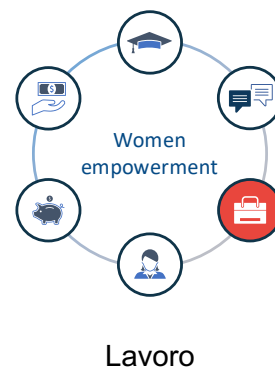
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Assicurazioni

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Dell – Parità remunerativa

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell si impegna nel raggiungimento della parità di salario e seniority tra uomini e donne, al fine di essere un'azienda impegnata sia nella continua innovazione e crescita, sia nell'inclusione ed equità. Attraverso Il Bilancio sociale Progress Made Real 2030, Dell ha l'obiettivo di raggiungere entro il 2030 il livello di 50% dipendenti donna e 30% manager donna.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

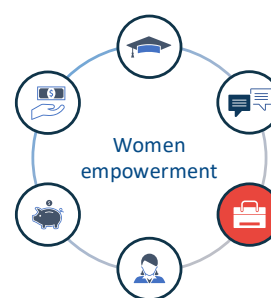
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# ECO Certificazioni S.p.A. – Certificazioni Parità di Genere (UNI PDR 125:2022)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

ECO Certificazioni ha istituito un Comitato Guida e creato un Piano Strategico per la parità di genere allo scopo di promuovere l'uguaglianza di genere all'interno dell'azienda, attraverso cambiamenti di natura sia istituzionale che culturale.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

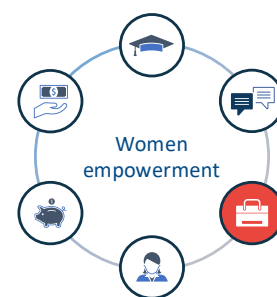
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – European Women Leadership Council

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'European Women's Leadership Council (EWLC) è uno dei programmi interni di D&I di HPE, incentrato sull'emancipazione delle donne in HPE. Gli obiettivi principali sono aumentare la partecipazione femminile alla gestione, aumentare la visibilità del contributo femminile sul lavoro, rimuovere gli ostacoli all'avanzamento di carriera, sostenere il benessere fisico ed emotivo, consentire lo sviluppo dei talenti e promuovere l'equità di genere.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

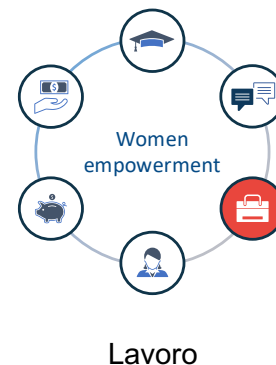
#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# IREN – La diversità come acceleratore dell'inclusione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Iren ha voluto costruire un percorso per sensibilizzare il middle-management sul tema delle differenze e dell'inclusione fornendo strumenti per saper riconoscere, valorizzare e gestire le diversità con focus specifici sulla discriminazione di genere, sulle molestie e sulla disabilità. Gli spunti emersi durante gli eventi formativi, caratterizzati da una elevata interattività tra i partecipanti, consentiranno di realizzare un Galateo inclusivo che può costituire la nuova base di ripartenza nei percorsi di comunicazione e inclusione in azienda.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

#### M5. Inclusione e coesione



C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Multiutility

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 10.583

Dipendenti donne : 25%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati


% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 304

# Retex S.p.A. – Certificazioni Parità di Genere (UNI PDR 125:2022)

Descrizione iniziativa	
<b>Descrizione</b> Retex ha avviato, e chiuderà entro l'anno in corso, il percorso di certificazione per la parità di genere.	
<b>Obiettivi</b>	<b>Perimetro di implementazione</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Diversità &amp; Inclusione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nazionale</li> </ul>
	<b>Target</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti aziendali</li> </ul>

Area di focus	
<b>Area di coerenza PNRR</b> <b>M5. Inclusione e coesione</b>  <b>C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere</li> </ul>	<b>Women empowerment matrix</b> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Tech Consulting, Marketing & Communication, Analytics, IT System Integration
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 559
Dipendenti donne	: 52%
 <b>Dipendenti donne</b>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: -	

# Valore D – Inclusion Impact Index

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Inclusion Impact Index è uno strumento diagnostico per dare alle aziende la possibilità di monitorare i propri numeri, il divario di genere nel dettaglio e l'evoluzione del divario retributivo di genere nel tempo e vs altri player.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Business community locale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

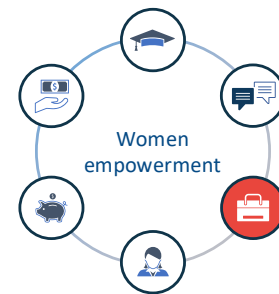
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 1.3 Sistema di certificazione della parità di genere

### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: NonProfit
Settore	: Associazioni di imprese
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 50-200
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TalentED è un programma della durata di sei mesi rivolto ai giovani stagisti: è strutturato in modo da garantire ad ogni studente che intraprende un percorso di stage in Edelman Italia l'opportunità di immergersi nel mondo e nel modo di lavorare di Edelman, di comprendere il mercato di riferimento e di conoscere da vicino e sperimentare tutte le aree del settore della comunicazione. Il format prevede un mix tra percorsi di formazione online, risorse del Network e sessioni ad hoc focalizzate sulle basi della vita d'agenzia. L'obiettivo di tali sessioni è quello di fornire esempi e best practice, introdurre il giovane talento al mondo Edelman e alle aree chiave della moderna industria della comunicazione.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Studenti in stage

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

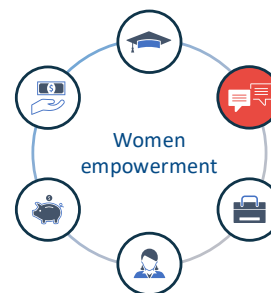
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 111.4 Sistema duale

### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Young Energy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Young Energy è un percorso di alternanza scuolalavoro per sviluppare le competenze trasversali e favorire l'orientamento, realizzato in collaborazione con Elis. In questa occasione SNAM racconta l'azienda e le opportunità al suo interno, incentivando le ragazze e i ragazzi a scegliere percorsi di studi STEM.

### Obiettivi

- Istruzione e formazione

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Studentesse istituti tecnici superiori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

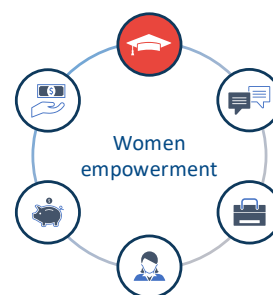
#### M5. Inclusione e coesione



#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- I 111.4 Sistema duale

### Women empowerment matrix



Educazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : -

Settore : Energia

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 8 (2022)



**BEST PRACTICES  
WOMEN EMPOWERMENT,  
PARENTAL SUPPORT,  
INCLUSION, SOCIAL  
IMPACT**



## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In A2a, il D&I survey viene condotto con l'obiettivo di valutare il livello della cultura D&I, raccogliere informazioni sugli stereotipi in azienda, conoscere i bisogni della popolazione rispetto a tematiche specifiche e avere una fotografia della situazione per ogni ambito, da utilizzare per indirizzare le azioni successive.

La survey e' anonima e somministrata attraverso un sistema digitale (ma anche in forma cartacea per le sedi operative). Inoltre, per favorire l'inclusione di tutte le culture, è stata tradotta nelle 4 lingue prevalenti del gruppo a2a (spagnolo, arabo, romeno e albanese) ed è accessibile a persone cieche e ipovedenti tramite un sistema screen reader.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

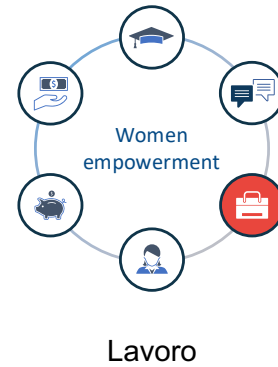
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# A2A S.p.A. – Costruzione manifesto del linguaggio inclusivo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In A2a, la creazione di un manifesto del linguaggio inclusivo è stata una delle azioni prioritarie identificate dall'inclusion team. Il manifesto racconta 5 principi utili a migliorare la comunicazione e vuole essere un impegno di responsabilità condivisa per favorire linguaggio e comportamenti rispettosi. Il Gruppo è consapevole che comunicare rispettando l'unicità di tutte le persone costituisce il primo passo verso l'inclusione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

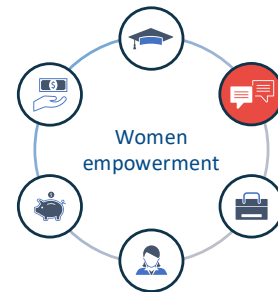
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Energy

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Part time facoltativo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre forme di part time facoltativo orizzontale (riduzione dell'orario giornaliero indirizzata a tutto il personale), dal rientro in servizio fino al compimento del primo anno di vita del bambino, e verticale (riduzione dell'orario settimanale di 1 o di 2 giorni, con presenza piena negli altri giorni della settimana) indirizzata a tutto il personale dirigente e ai Manager Quadro, dal compimento del 1° al 3° anno di vita del bambino.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

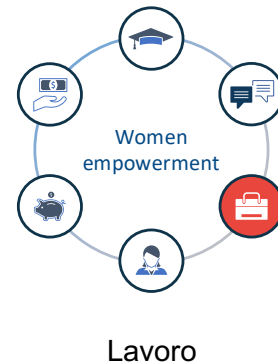
- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Percorsi formativi genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre percorsi formativi come “Jointly - Professione Genitori” per dare risposte mirate e affrontare con successo le principali sfide della genitorialità, un Family Manager per il supporto nella ricerca della soluzione migliore per gestire diversi bisogni familiari e una rete di servizi convenzionati per il supporto alla genitorialità e al lavoro di cura.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

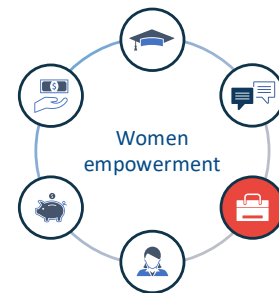
- Dipendenti aziendali genitori/ caregiver

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Insieme per noi

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture prende parte al network “Insieme per Noi” di Auto-Mutuo-Aiuto, rivolto ai genitori di figli con disabilità, per condividere esperienze, domande e difficoltà comuni. Il programma intende favorire il confronto e lo scambio di esperienze, mediante il supporto offerto da personale competente (psicologi esterni specializzati) con l’obiettivo di trovare soluzioni a piccole e grandi difficoltà del quotidiano.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

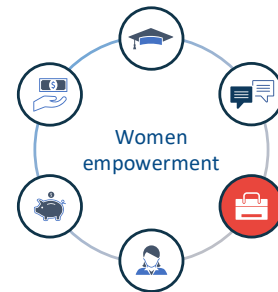
- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Employer assistance program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre Employee Assistance Program' (EAP), un programma disponibile per tutti i dipendenti e i loro familiari di 1° grado. È un programma di assistenza gratuita, che offre un sostegno psicologico breve o di più lunga durata in momenti particolari della vita, quando ci troviamo di fronte a sfide e cambiamenti importanti. Il programma EAP è disponibile 24 ore giorno, 7 giorni su 7.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

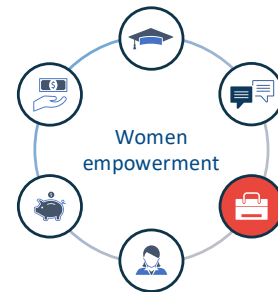
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Bebè a bordo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre i bonus integrativi “bebè a bordo” a copertura totale di ritenute su benefit aziendali durante il periodo di maternità e paternità e congedo parentale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

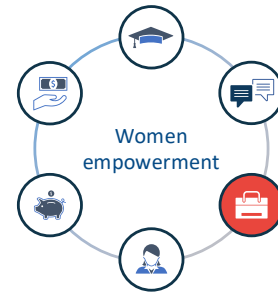
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Accenture – Estensione congedo paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre 2 giorni in più di congedo di paternità facoltativo retribuito oltre a quello previsto dalla legge, senza impattare il numero di giorni a disposizione della madre.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

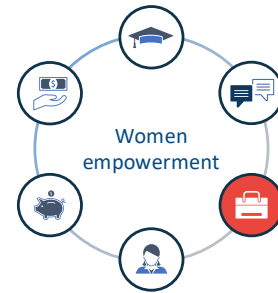
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Accenture – Permessi facoltativi a nascita e adozione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Accenture offre l'estensione, al partner di un'unione civile che convive stabilmente con il bambino e che non è genitore legalmente riconosciuto, dei permessi facoltativi familiari relativi alla nascita e all'adozione (congedo parentale facoltativo, malattia del bambino, part-time etc.).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

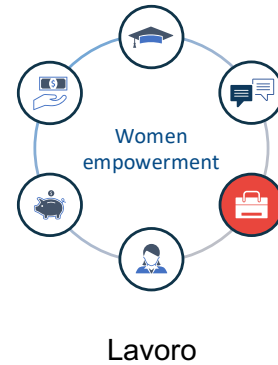
- Dipendenti aziendali genitori

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In occasione della Giornata Mondiale contro la Violenza sulle Donne del 2021, iWIN Italia ha lanciato l'iniziativa a supporto di Viva Vittoria, un'organizzazione di volontariato e un'opera relazionale condivisa. Gli Associate di ADP hanno potuto rendersi parte attiva dell'iniziativa attraverso due modalità: da un lato, contribuendo alla raccolta fondi per sostenere le Associazioni coinvolte e l'acquisto di coperte da esporre nelle sedi di ADP Italia come messaggio permanente per sensibilizzare sul tema della violenza di genere; dall'altro, producendo un quadrato all'uncinetto/a maglia da esporre durante l'evento che si è tenuto a Lodi. Tutte le coperte create sono state esposte e hanno tappezzato la piazza per poi essere vendute per finanziare le associazioni sostenute da Viva Vittoria.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

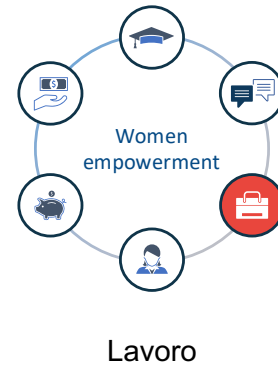
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi di Outsourcing HR e Soluzioni per l'Amministrazione del Personale e gestione dei processi di Organizzazione e
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 642
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 56% delle dipendenti donne hanno risposto alla survey

# Autostrade per l'Italia – Installazione Panchine rosse

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Autostrade per l'Italia ha promosso una campagna di sensibilizzazione sulla violenza di genere attraverso installazione Panchine rosse nelle proprie Aree di Servizio: grazie ad un QR code scannerizzabile presente sulle panchine, sono stati diffusi su tutte le principali piattaforme social 10 post con storie di donne.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

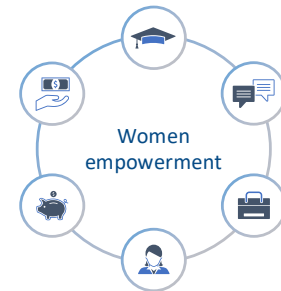
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Gestione di strade, ponti, gallerie
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 4.944
Dipendenti donne	: 23%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Autostrade per l'Italia – Decalogo Antimolestie

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Autostrade per l'Italia ha realizzato un decalogo anti molestie, al fine di rafforzare l'attenzione al tema delle molestie nel codice etico.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

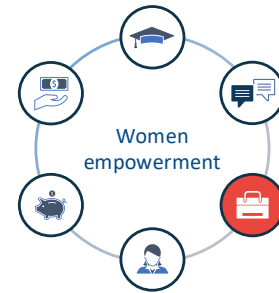
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Gestione di strade, ponti, gallerie
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 4.944
Dipendenti donne	: 23%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Avery Tico – Raccolta abiti e scarpe usate per associazione Binario 95

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Binario 95 è una Onlus Cooperativa sociale che opera nell'ambito dell'assistenza socio sanitaria a Roma con la quale i dipendenti di Avery Tico hanno collaborato in un'iniziativa di raccolta abiti e scarpe usate. La raccolta è stata suddivisa per taglia e stagione e debitamente etichettata. Inoltre, si sono aggiunti generi non deperibili e per la pulizia personale.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Locale

### Target

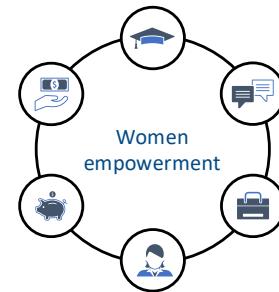
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione e commercializzazione etichette
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 24
Dipendenti donne	: 66%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Avery Tico – Webinar sulla Partecipazione Civica e Cittadinanza Attiva

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Avery Tico ha promosso una serie di webinar per i dipendenti su temi etici e sociali con la partecipazione di testimonial di associazioni senza scopo di lucro, come ad esempio Aido (donazione organi), RoadToGreen (come riciclare) e Aisa (associazione disabili). All'iniziativa sono stati abbinati questionari di gradimento ai dipendenti, con i quali gli stessi hanno potuto proporre i temi civici di loro interesse e testimonial che li presentassero.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

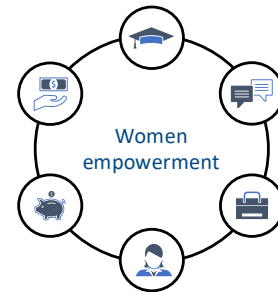
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione e commercializzazione etichette
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 24
Dipendenti donne	: 66%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Huges – Flessibilità lavoro

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Baker Huges offre flessibilità lavorativa in entrata, in uscita e osibbilità di smart working senza limiti di giorni.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

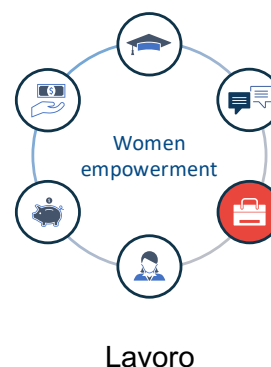
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Hughes – Telelavoro per caregiver

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Baker Hughes offre il telelavoro part time per chi si trova in particolari situazioni, quali ad esempio la presenza di figli piccoli o parenti malati.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

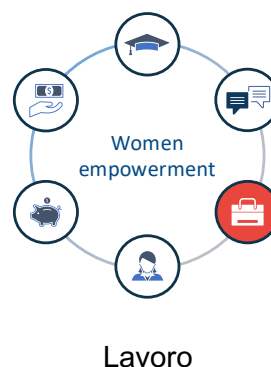
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Baker Hughes – Working Parents

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

“Baker Hughes Working Parents” è un community resources group, con l’obiettivo di organizzare seminari, eventi e momenti di condivisione volti a supportare genitori, figli e chi espressamente ne voglia fare parte. Working Parents collabora nella stesura di accordi e convenzioni per campi estivi, servizi di trasporto, sport, etc. in collaborazione con gli altri employee resources group aziendali (Pride@work, Women’s Network, etc.). Inoltre, presso gli stabilimenti in Italia, sono tipicamente organizzate iniziative di “porte aperte” ai figli dei dipendenti, come ad esempio il “family day” e “Befana in officina”.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

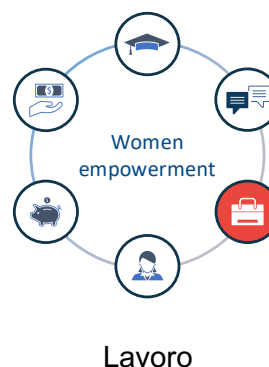
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Hughes – Living Well

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma “Living Well” è volto al supporto dell’impiegato e dei familiari, con un focus particolare su: equilibrio vita/lavoro, wellness, salute e alimentazione. Il programma prevede la realizzazione di iniziative di vario genere presso le sedi aziendali.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

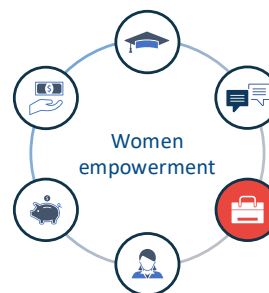
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Huges – Consulenza telefonica

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Baker Huges offre un programma di assistenza per i dipendenti e le persone a loro carico (Employee Assistance Program - EAP), gratuito e riservato, per affrontare le sfide quotidiane e le problematiche più gravi. Disponibile 24 ore su 24, EAP offre dalla consulenza telefonica immediata e a breve termine, con rinvii ad esperti della comunità e un'assistenza più estesa su temi come ad esempio genitorialità, cura di un anziano, comunicazione familiare, depressione e ansia e equilibrio vita-lavoro.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

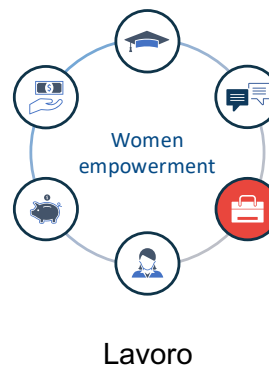
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Huges – Estensione permessi legge 104

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Baker Huges offre ai partner conviventi presenti nello stato di famiglia, indipendentemente dal sesso, l'estensione della possibilità di usufruire di permessi retribuiti equiparabili a quelli previsti dalla Legge 104. Inoltre, a fronte dell'accertamento dell'handicap in situazione di gravità del convivente risultante dallo stato di famiglia, vengono riconosciuti al partner 3 giorni di permesso mensili (anche frazionabili a ore), previa dichiarazione che altri familiari non usufruiscano dei permessi previsti dalla legge.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Baker Huges – Fondo assicurativo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Baker Huges, tra le proprie iniziative solidaristiche, mette a disposizione un Fondo assicurativo di Assistenza Sanitaria integrativa, che copre: l'assistenza e cura di familiari a fronte della Legge 104 per il rimborso spese per l'assistenza alla persona e presidi medici; il contributo alla procreazione medicalmente assistita (per coppie indipendentemente dal sesso); il bonus nascita sia per figli naturali che adottivi; il supporto con contributi forfettari per l'adozione; gli incentivi allo studio con contributi forfettari. In ambito di assistenza sanitaria, viene riconosciuta l'estensione della copertura assicurativa ai conviventi risultanti nello stato di famiglia, anche se non legati da vincolo di unione civile o convivenza di fatto (siano questi dello stesso o dell'altro sesso).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

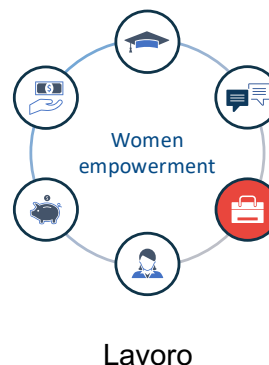
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Oil & gas
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Banca d'Italia – Percorso sulla neogenitorialità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Banca d'Italia un percorso, realizzato in collaborazione con la Scuola di formazione della Banca d'Italia e la società Treccani, rivolto ai neogenitori e ai loro capi, con l'obiettivo di valorizzare sul lavoro le competenze che si acquisiscono attraverso l'esperienza di cura dei figli. Si tratta di un progetto formativo ambizioso, che ha lo scopo di affermare in Banca d'Italia e in Ivass una cultura diffusa capace di riconoscere il potenziale generativo della nascita, non solo come evento privato, ma come occasione di crescita organizzativa.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Banca centrale
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 6.840
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Smart working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla offre la possibilità di lavoro in Smart working il 50% del tempo, con disponibilità di frazionamento orario.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

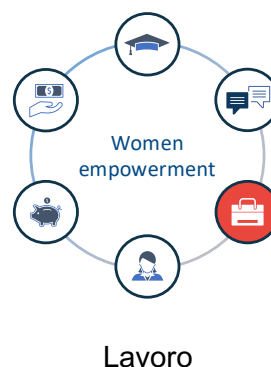
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Barilla Winparenting Website

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla ha creato un sito dedicato ai neogenitori e ai loro manager - Barilla Winparenting Website - che contiene informazioni aggiornate sulla legislazione vigente nonché linee guida, consigli, servizi e testimonianze per ciascuna fase della genitorialità (prima del congedo, durante il congedo e ritorno al lavoro).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

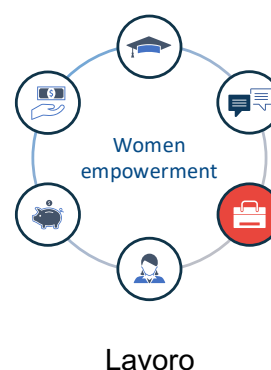
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Barilla – Barilla Winparenting Program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla ha promosso un percorso di auto-consapevolezza e formazione on-line - Barilla Winparenting Program - realizzato con Lifeed, che ha l'obiettivo di aiutare i genitori a valorizzare l'esperienza genitoriale anche sul lavoro, allenando le nuove competenze ed aiutandoli a trasferirle efficacemente da un ambito all'altro. Il percorso "Genitori che nascono" si rivolge a chi ha figli dai 0 ai 3 anni e "Genitori che crescono" per chi ha figli dai 4 anni in su.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

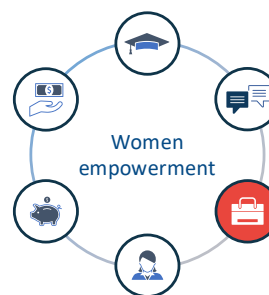
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Barilla Winparenting back to work Program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla promuove un percorso di 4 incontri, di cui 1 di gruppo e 3 di counselling individuale, attraverso l'iniziativa Winparenting Back to Work Program, con l'obiettivo di offrire supporto e strumenti concreti per un ritorno al lavoro il più sereno possibile.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

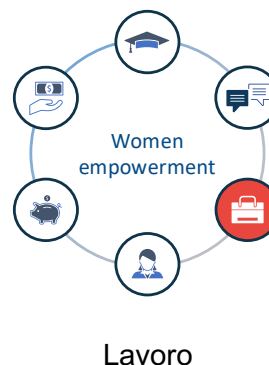
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Quiet room

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla mette a disposizione nelle proprie strutture una quiet room, ovvero una stanza per riposo/allattamento.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

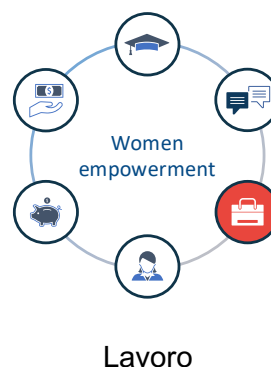
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Parcheggi per mamme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla mette a disposizione nelle proprie strutture spazi parcheggio riservati a mamme in attesa vicini all'ingresso.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

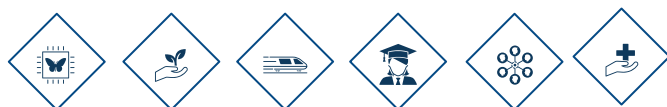
- 

### Target

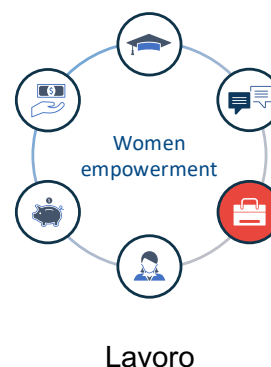
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Barilla – Le cicogne

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Barilla offre supporto nella ricerca di baby-sitter attraverso una convenzione con la società esterna "Le Cicogne".

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

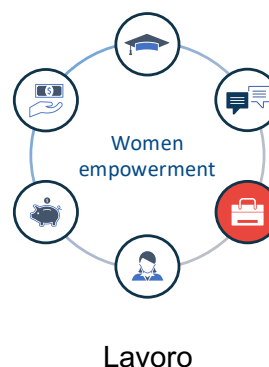
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società pre azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Riduzione orario lavorativo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG offre un programma che permette di ridurre il proprio orario lavorativo, godendo di una retribuzione non proporzionalmente ridotta. Infatti, a fronte di un orario lavorativo del 60% rispetto al full-time viene garantito il 70% della retribuzione e un 80% di tenure credit per il Consulting Team.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

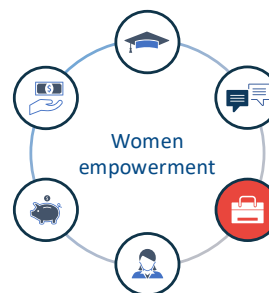
- Dipendenti aziendali (caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Parents toolkit

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG ha redatto un documento denominato “Parents Toolikt” per guidare concretamente tutti coloro che diventeranno o sono genitori, nella comprensione degli aspetti legislativi italiani relativi alla genitorialità e nella scoperta dei diritti a loro riservati, come congedi, permessi per malattia, diritti legati all’adozione, etc.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

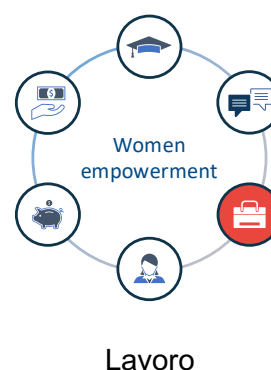
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Parents journey

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG ha redatto un documento dedicato ai dipendenti che diventeranno genitori e ai loro manager, per guidarli nei processi necessari in ogni fase. Il “Parental Journey” vuole riassumere le azioni che ogni neogenitore deve compiere, sia nel rispetto delle policy aziendali che per ottemperare ai requisiti di legge. Ha inoltre l’obiettivo di fornire al manager gli strumenti per essere un punto di riferimento per i membri del proprio team anche in questa fase della vita

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

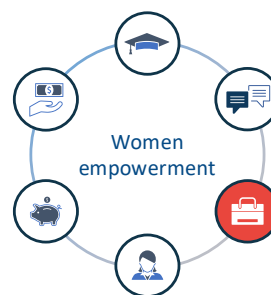
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# BCG – Comeback roadmap

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG prevede un percorso per coinvolgere tutti gli stakeholder nel periodo di rientro in azienda delle neomamme. Il “Comeback Roadmap” ha l’obiettivo di facilitare il ritorno post maternità, creando dei momenti di discussione e confronto dedicati alla definizione di un action plan concreto per la ripresa, ma anche per ascoltare le necessità personali e per monitorare i primi mesi di vita.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

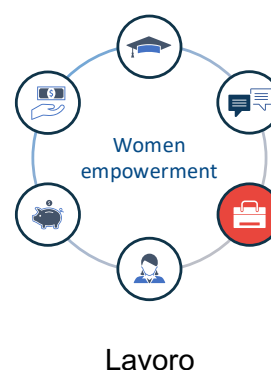
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Parental Angel

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In BCG, l'iniziativa Parental Angel prevede che un collega genitore assuma il ruolo di "Parental Angel" e che supporti il neogenitore, condividendo esperienze e rimanendo punto di riferimento per i primi mesi di inserimento. L'obiettivo è che il Parental Angel possa guidare il neogenitore nella gestione di situazioni lavorative, ma che diventi anche un alleato per momenti di confronto e di condivisione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

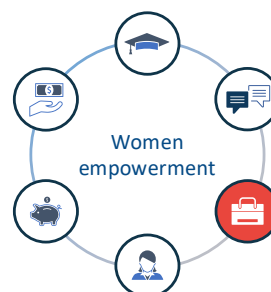
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Conversation desk

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG mette a disposizione il “Conversation Desk”, che consiste in 3 sedute di supporto e ascolto gratuito e confidenziale con uno psicologo certificato.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

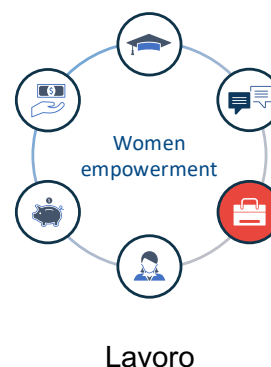
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCG offre iniziative di welfare con beni e servizi a disposizione di tutti i dipendenti; in particolare, per i genitori vi è la possibilità di utilizzare servizi come rimborso di spese scolastiche e baby-sitter, supporto ricerca babysitter, campi estivi, etc.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

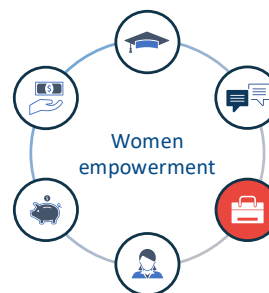
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# BCG – Parental policy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa "Parental Policy" di BCG mira a supportare entrambi i caregiver, pre e post congedo, e a favorire una cultura della genitorialità in azienda. In tema di congedi, la policy uniforma quelli previsti sia per il primary che per il secondary caregiver nei 4 paesi del sistema (Italia, Grecia, Turchia, Israele), offrendo 20 settimane di congedo per le mamme e 4 per i papà, retribuite al 100%.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

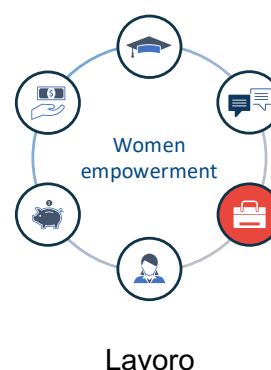
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza strategica
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: ca. 30.000
Dipendenti donne	: 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Cassa di risparmio di Bolzano – Sparkasse diversity contest

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cassa di risparmio di Bolzano ha promosso un contest artistico in cui i dipendenti (e i loro bambini) hanno dovuto rappresentare con una foto o un disegno il concetto di diversità. L'iniziativa è stata molto apprezzata e con i disegni dei bambini è stato realizzato il calendario "Sparkasse Diversity Calendar" fornito a tutti i dipendenti della Banca.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

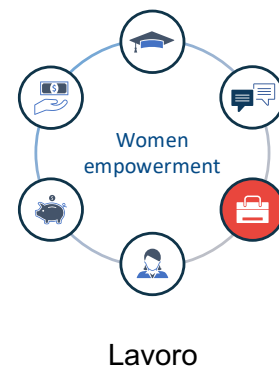
- Dipendenti aziendali e figli

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Creditizio
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.298
Dipendenti donne	: 51%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 57 partecipanti al contest e 334 votanti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cassa di risparmio di Bolzano promuove un contest per i figli dei dipendenti che, con un semplice disegno, devono rappresentare la loro visione di famiglia “inclusiva”. Alcuni hanno rappresentato la famiglia come un gruppo di ninja, altri sulle montagne russe.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

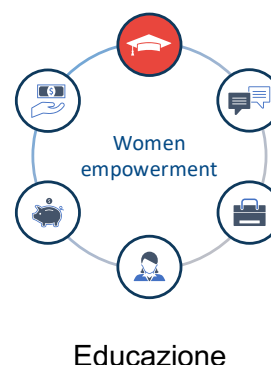
- Dipendenti aziendali e figli

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Creditizio
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.298
Dipendenti donne	: 51%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 57 partecipanti al contest e 334 votanti

# Cassa di risparmio di Bolzano – Incontri formativi erogati in due lingue

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cassa di risparmio di Bolzano eroga la maggior parte della formazione aziendale sia in italiano e tedesco, così da permettere a tutti di svolgere il corso nella lingua che preferiscono.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- -

### Target

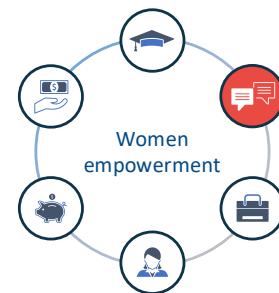
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Creditizio
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.298
Dipendenti donne	: 51%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 57 partecipanti al contest e 334 votanti



# Cherry Bank – Partnership con Moleskine Foundation per il finanziamento erogato con il Creativity Pioneers Fund

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cherry Bank ha instaurato una collaborazione con Moleskine Foundation supportando la seconda edizione del Creative Pioneers Fund, fondo filantropico che sostiene iniziative ed organizzazioni culturali in comunità svantaggiate, che utilizzano la creatività come strumento fondamentale per innescare un cambiamento sociale positivo. Il fondo, lanciato da Moleskine Foundation nel 2021, offre un finanziamento flessibile per un importo di 5.000€ a organizzazioni creative e culturali per sostenere le loro mission e i loro progetti. Cherry Bank ha stanziato 30.000€ per supportare 6 associazioni distribuite su tutto il territorio nazionale. Le 6 realtà selezionate (NATworking, IntegrART, Baumhaus, Quindici19, XFARM, La Guarimba) si contraddistinguono per impegno sociale, ambientale culturale. Il progetto abbraccia 7 obiettivi dell'Agenda 2030.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

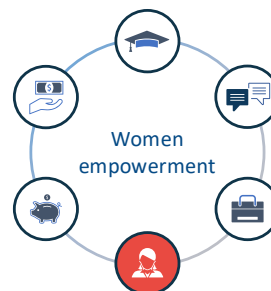
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Imprenditorialità

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Banking
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 255
Dipendenti donne	: 47%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Cherry Bank – Rubrica cHERry

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La rubrica cHERry conferma l'impegno quotidiano a valorizzare tutte le diversità e a promuovere una cultura inclusiva, dove tutte le voci hanno lo stesso peso. Il progetto, sviluppato tutto internamente, coinvolge le cherries, sia uomini sia donne, indipendentemente dall'inquadramento e dalle aree di business a cui appartengono. Attraverso le interviste, editoriali e video, le cherries raccontano il loro approccio e la loro visione rispetto alle sfide quotidiane che devono affrontare sia nella vita lavorativa sia nella sfera personale. Genitorialità, maternità, parità di genere, unicità, crescita professionale: questi sono solo alcuni dei temi toccati durante i racconti raccolti. Il principio alla base è la convinzione che la diversità di pensiero, di visione, di attitudine tra donne e uomini porta ad arricchire la squadra di equilibrio, parità, unicità. La rubrica coinvolge 2 dei 17 obiettivi SDG: l'obiettivo 5 "Parità di genere" e l'obiettivo 10 "Ridurre le disuguaglianze".

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

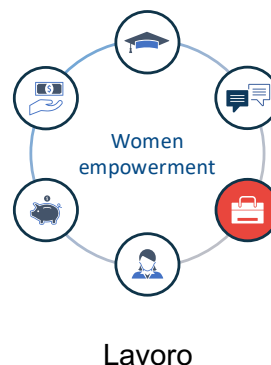
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Banking
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 255
Dipendenti donne	: 47%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Lavoro part time

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici offre la possibilità di lavoro part time fino al compimento del 6° anno di età del bambino, anche in caso di adozione, al fine di favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata, con la possibile estensione fino ai 10 anni del bambino in accordo con il proprio responsabile. La maternità facoltativa, inoltre, è retribuita in misura superiore a quanto previsto da CCNL.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

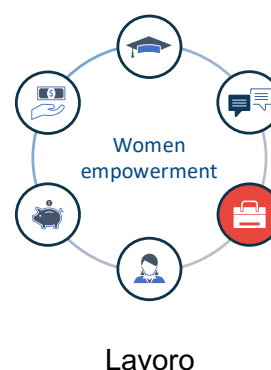
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Permessi future mamme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici prevede permessi retribuiti alle neo mamme, per la durata necessaria, con un massimo di 4 ore, per recarsi a visite specialistiche prenatali, comprese le analisi del sangue.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

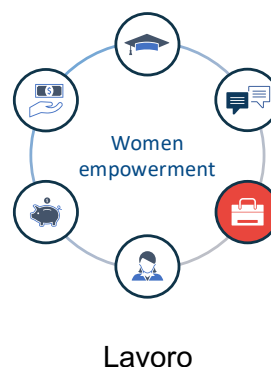
- Dipendenti aziendali (donne in gravidanza)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Workshop familiare

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Gli workshop familiari si propongono di favorire una riflessione rispetto alle principali dinamiche sottostanti l'avvento delle nuove tecnologie, con particolare attenzione ai processi psicologici e sociali che interessano i bambini, gli adolescenti e il loro sistema familiare.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

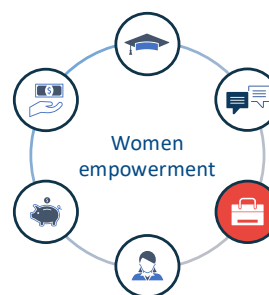
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**


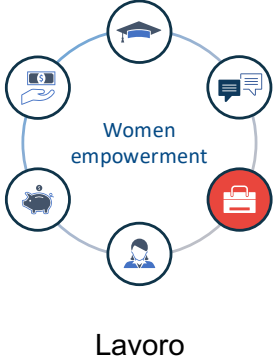
## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Da uomo a uomo - paternità tra forza e vulnerabilità

Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b>                      Il seminario “Da uomo a uomo. Paternità tra forze e vulnerabilità” si rivolge a chi è interessato a conoscere i cambiamenti mentali ed emotivi di un uomo che diventa papà. Gli obiettivi sono riflettere sull’ esperienza della paternità e i cambiamenti che comporta, comprendere ruolo, funzioni e competenze che sviluppano i neopapà e fare luce su percezioni di forza e di vulnerabilità nel ruolo paterno.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dipendenti aziendali</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> 	<p>Women empowerment matrix</p> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: NA	

# Chiesi farmaceutici – Benessere in famiglia

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici offre un servizio di ascolto per favorire un clima di benessere in famiglia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

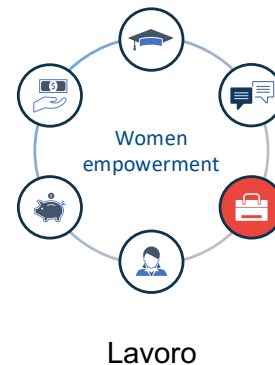
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Chiesi farmaceutici – Consulenza per neomamme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiesi farmaceutici offre un servizio di consulenze individuali, composte da 5 incontri prima della maternità e 5 dopo, per sostenere le colleghe e far riscoprire loro risorse e talenti che facilitino l'integrazione e il livello di soddisfazione sia nella vita professionale che privata.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

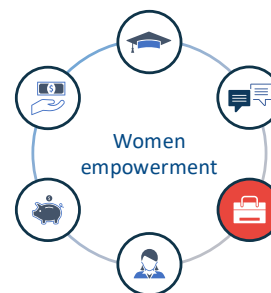
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Farmaceutica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Chiomenti Studio Legale – Partner Individual Coaching

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Chiomenti Studio Legale offre un coaching individuale per partner donne, con lo scopo di supportarle nel loro ruolo, migliorare i loro livelli di performance e aumentare le potenzialità di leadership e l'engagement. Il percorso ha una durata di 10 mesi ed consiste in incontri individuali bimestrali. Sono previsti due incontri di coaching di gruppo per sottolineare gli aspetti del lavoro di squadra.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Una funzione aziendale (pilot)

### Target

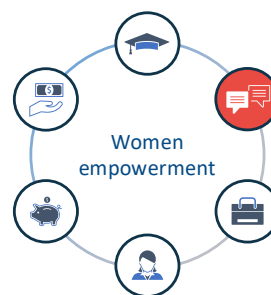
- Dipendenti aziendali (partner, donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Studio legale
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# COFACE – Women to Win

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

COFACE (Compagnie Française d'Assurance pour le Commerce Extérieur, Italy Branch) offre una politica per il lavoro flessibile (3 giorni a settimana) e supporta le posizioni part-time dando loro le stesse opportunità di sviluppo e aumento salariale. Le revisioni salariale e dei talenti si basano su criteri di parità di genere e riduzione del divario di genere, monitorando la proporzione tra uomini e donne che ottengono aumenti salariali e promozioni.

In generale, viene incoraggiata una cultura della diversità e dell'inclusione attraverso la rete aziendale Women to Win, che promuove corsi di formazione, webinar e incontri incentrati sul pregiudizio di genere e sull'emancipazione femminile.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# CRIF – Counseling Psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa 'Counseling Psicologico' vuole essere uno spazio di ascolto e supporto individuale, garantito dal segreto professionale e a cui si può accedere durante l'orario di lavoro. Il servizio è anonimo, ma l'utilizzo costante e crescente registrato a partire dalla sua attivazione è indice del fatto che i dipendenti la considerano un'iniziativa utile e rispondente ad un'esigenza concreta. Il servizio prevede sia incontri one to one, sia un servizio telefonico, con costi totalmente a carico dell'azienda. La possibilità di effettuare sessioni telefoniche ha consentito di dare continuità al servizio anche nel corso del 2020, costituendo uno strumento importante a supporto di un periodo particolarmente difficile.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

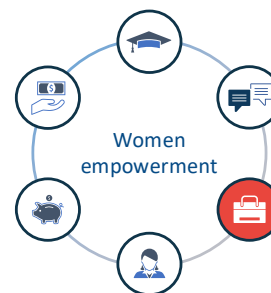
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Credito, Rating, Business Information

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 1.782

Dipendenti donne : 48%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Our journey to support childcare and caregivers

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dal 2011 l'azienda in Italia si avvicina all'inclusione e alla valorizzazione delle diversità, rivolgendo la propria attenzione ai temi della maternità e della paternità con l'obiettivo di supportare i neogenitori dal punto di vista culturale, psicologico, organizzativo ed economico. Nasce così il Baby Decalogo, ovvero dieci semplici "regole" che aiutano mamme e papà in questa delicata fase della vita a conciliare lavoro e vita familiare: tra gli obiettivi principali di questo decalogo c'è la possibilità per il neo papà di avere 10 giorni di congedo paternità retribuito, retribuire il congedo facoltativo della madre al 60% (invece che 30% come previsto dall'INPS) e permettere ai neo genitori di gestire in modo flessibile il loro ingresso o la loro uscita, qualora ne avessero bisogno, durante la fase del nido o della scuola dell'infanzia. Inoltre, viene offerto un supporto psicologico e nutrizionale, sia durante la gravidanza sia al rientro al lavoro, e i neogenitori vengono aiutati finanziariamente attraverso il Welfare package, che consente loro di ottenere un rimborso delle spese relative alla cura dei figli e all'istruzione. Il Baby Decalogue si è evoluto nel corso degli anni: nel 2017 Danone lancia a livello Corporate la "Danone Global Parental Policy", ispirata al Baby Decalogue; nel 2018 le aziende Danone in Italia aderiscono al programma di formazione e-learning MAAM - "Maternità come Master" dedicato ai genitori con figli fino a 3 anni, attraverso il quale la genitorialità diventa strumento formativo; a fine 2018 viene inaugurata in Azienda la Sala Lattazione e l'azienda aderisce al movimento HeForShe, l'impegno globale di United Nations Women che persegue l'uguaglianza di genere in tutto il mondo. Nel 2020 è stata introdotta la Caregivers Policy, a sostegno di tutti coloro che all'interno dell'organizzazione si prendono cura di un genitore anziano o di un familiare fragile. La Caregivers Policy si basa su quattro pilastri, psico-affettivo, culturale, organizzativo, economico.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

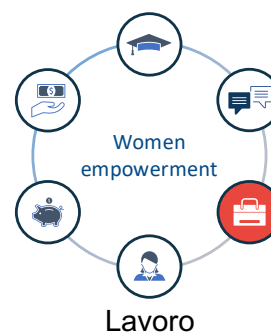
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Flexible hours

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Danone offre smart working e orari flessibili per l'inserimento dei figli all'asilo nido e alla scuola materna.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

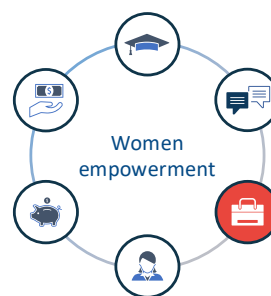
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Master Lifeed

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Master Lifeed, precedentemente Master MAAM54, è un master di competenze soft che trasforma la genitorialità in un Master, rendendo le persone consapevoli della varietà di soft skills che acquisiscono attraverso tutta la loro esperienza di vita e in particolare nel loro ruolo di genitori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

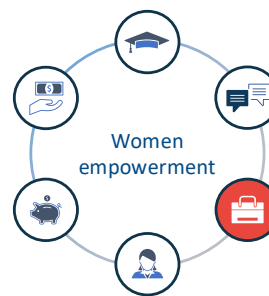
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Un fiocco in azienda

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma Un Fiocco in Azienda, promosso da Manageritalia, è volto ad aiutare genitori e aziende nell'affrontare serenamente la maternità e facilitare il rientro in azienda delle mamme. Il programma prevede un percorso di sostegno psicologico e nutrizionale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

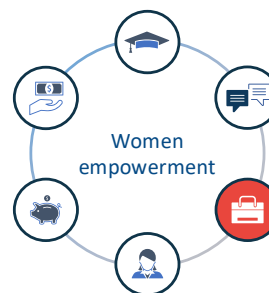
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Caregivers policy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Caregivers policy è il programma welfare dedicato ai caregivers, con l'obiettivo di supportare coloro che si prendono cura dei propri familiari, anziani o in difficoltà. La policy e le iniziative di welfare si basano su 4 pilastri di sostegno: organizzativo, economico, psicologico e culturale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

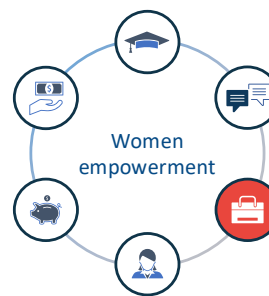
- Dipendenti aziendali (caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Danone – Parental policy - integrazione economica

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa "Danone Parental Policy", relativa al periodo pre-nascita, post-nascita e ai congedi parentali, prevede un'integrazione economica del 30% del congedo parentale facoltativo portandolo al 60% della retribuzione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

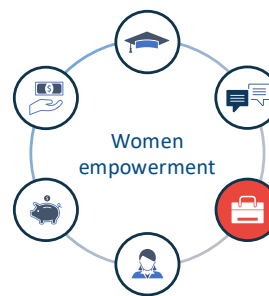
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Danone – Parental policy - congedo di paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La “Danone Parental Policy” prevede 20 giorni (vs 10 previsti dalla legge, 2021).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

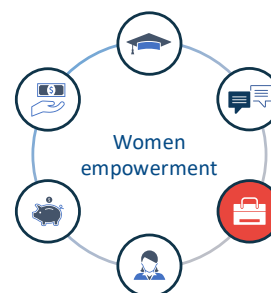
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Alimentare
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Dell – Pane Quotidiano & Banco Alimentare

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pane Quotidiano & Banco Alimentare sono due associazioni di volontariato che operano rispettivamente a Milano e Roma e che hanno come obiettivo principale quello di assicurare generi alimentari di prima necessità a chi ne ha bisogno, ogni giorno e gratuitamente. I dipendenti di Dell hanno preso parte ad un'iniziativa di supporto per lo smistamento e la distribuzione dei beni alimentari ai più bisognosi, aiutando le comunità locali e le associazioni.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

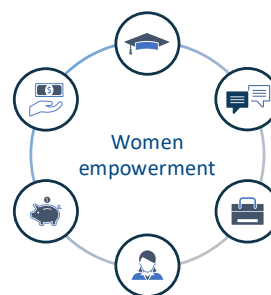
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Dell – ESG - Passaporto Italiano

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In Dell esistono 4 gruppi che, su base volontaria, lavorano per sviluppare i progetti inerenti i 4 pillar parte dei goal prefissati nel piano aziendale di "Social Impact Goals for 2030".

Uno dei progetti elaborati, ad esempio, ha previsto interventi nelle scuole, al fine di divulgare le professioni derivanti dallo studio di materie STEM; un altro progetto ha coinvolto i dipendenti dando loro la possibilità di donare i loro vecchi pc, i quali venivano poi ricondizionati o, ove possibile, usati come pezzi di ricambio per sistemarne altri, e infine donati alle scuole aderenti.

Nel progetto "Adotta una Scuola" invece, si è lavorato a supporto degli studenti con bisogni educativi speciali presso istituti più periferici e più in difficoltà.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

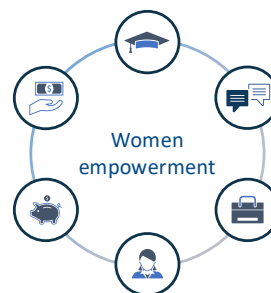
- Studenti

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell WIA Community ha colto l'iniziativa della Comunità Sant'Egidio di aiuto alla popolazione Ucraina in questo momento difficile, promuovendo, dalla sedi di Milano e Roma, la raccolta di farmaci e alimenti.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

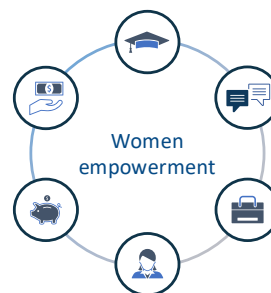
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell ha promosso la partecipazione attiva al questionario realizzato con Fondazione Libellula sul fenomeno della violenza sulle donne e della discriminazione di genere.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

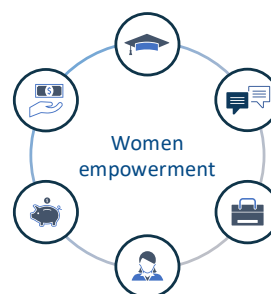
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell accoglie con gioia la notizia di nuove nascite e lo dimostra con fatti molti concreti sia per la neo-mamma (mettendo a disposizione a chi lo desidera l'accesso ai corsi di aggiornamenti tramite l'utilizzo del PC aziendale e la connessione internet gratuita durante il periodo della maternità), sia per il neopapà (offrendo un giorno aggiuntivo a quelli previsti dalla normativa per il congedo paternità).

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

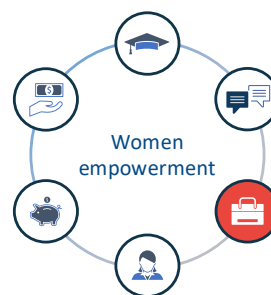
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ad oggi, 6 dipendenti hanno usufruito del permesso 'paternità'

# Dell – Perché IO me lo MERITO

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell offre un percorso per ritrovare l'amore per se stessi, scintilla fondamentale dal quale ripartire. Sono stati organizzati 3 primi incontri con 3 tematiche differenti, guidati da Sabrina Schillac (Life and Sport Coach | scrittrice | speaker motivazionale | caregiver | Ironman | Ultracycler | Fondatrice di Race Across Limits), con l'obiettivo di imparare a conoscersi, cambiare ciò che non ci fa stare bene e ristabilire il corretto dialogo interiore per contrastare l'autosabotaggio.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

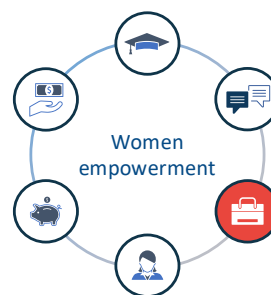
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : ICT

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 667

Dipendenti donne : 29%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 30/35 pp a incontro



# Dell – Wellness & Charity

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Dell ha promosso la formazione di gruppo di lavoro volontario che si è prodiga ad organizzare un calendario di attività legato al wellbeing a 360°, ovvero un supporto concreto per la mente e per il corpo, comprendente sessioni di coaching “AskTheCoach”, sportello di confronto tra colleghi moderato da una Sport Coach, sessioni di Yoga, Bike indoor, Core training per mantenere la mobilità ed irrobustire il core e la promozione di pedalate di beneficenza e corse virtuali per supportare le onlus accreditate

Inoltre a livello Globale si può utilizzare il Dell Wellness Hub, che è il programma benessere internazionale gestito da Virgin Pulse creato per promuovere l'importanza della centralità del dipendente come persona. Dell Wellness Hub offre programmi divertenti e coinvolgenti per consentire di raggiungere il successo con i propri obiettivi di benessere generali.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

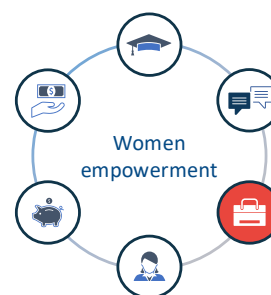
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 667
Dipendenti donne	: 29%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il programma “D-MUM” prevede l’adozione della policy Rolling project/Client, affinché le mamme possano tornare a lavorare sullo stesso progetto o con lo stesso cliente a cui erano affiliate prima dell’inizio del congedo. In linea con l’ambizione del programma, è stato introdotto un Helpdesk, che coinvolge diversi soggetti aziendali (D&I team; HR; Deloitte businesses) che monitora il rapporto con il team e il cliente, aspetti di work-life balance delle mamme che rientrano al lavoro, ed è stato creato un toolkit per supportare i team leader nella fase di onboarding delle colleghe che rientrano dalla maternità.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

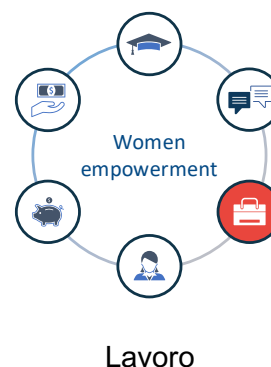
- Dipendenti aziendali (matri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
<b>% Females in succession plans for managerial positions</b>	

Numero totale di partecipanti: NA

# Deloitte – Training per genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Deloitte offre training per genitori con figli in età scolare (4-18+ anni) in collaborazione con Jointly SOS Genitori, per aiutare ad affrontare le difficoltà e le conseguenze legate alla pandemia e trovare le risorse per affrontare il cambiamento in atto.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

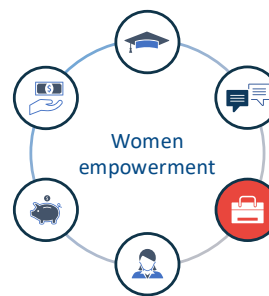
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La community “Parents@Deloitte” rappresenta uno spazio in cui i genitori Deloitte possono liberamente confrontarsi, condividere esperienze e best practices, proporre iniziative, consigliarsi a vicenda sui temi che riguardano la genitorialità, nonché naturalmente conoscersi e fare networking. Il network è stato particolarmente importante per mantenere i rapporti tra colleghi durante la pandemia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

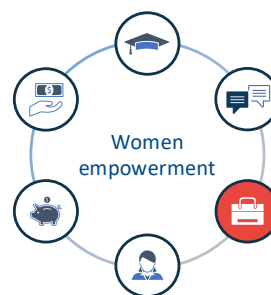
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La piattaforma “Welfare4You” include sia percorsi e servizi di supporto per i genitori, sia tools per riflettere sulle skills acquisite grazie all’esperienza della genitorialità. Sono inoltre offerte convenzioni per la genitorialità a supporto dei genitori Deloitte.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

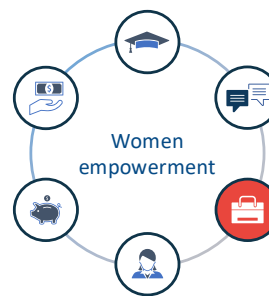
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Deloitte offre un servizio gratuito di ascolto psicologico, anonimo e confidenziale. La persona può contattare un professionista in via telefonica o accedendo ad una piattaforma online, la quale permette di prenotare un colloquio in live-chat, video-consulenza oppure di inviare un modulo per ottenere una risposta personalizzata.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

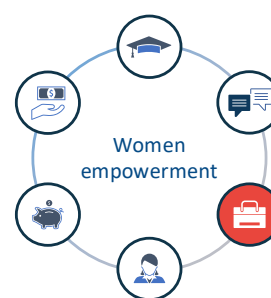
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Consulenza aziendale
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# ECO CERTIFICAZIONI – Regolamento Part-time figli < 3 anni

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In Eco Certificazioni è stata istituita la possibilità di richiedere la riduzione di orario (passaggio dal full time al part time sino ad un massimo del 50%) per le lavoratrici/ori aventi figli minori di tre anni; richiesta da valutarsi/circoscriversi in rapporto a criteri tecnico-organizzativi.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

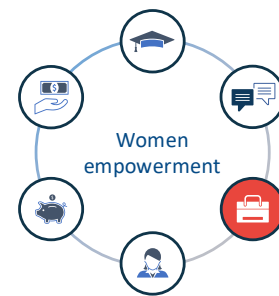
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi per le imprese
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 48
Dipendenti donne	: 18%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Da oltre un decennio Edelman si impegna a creare un impatto positivo per le comunità, i dipendenti, i clienti e la società in generale. Edelman è una realtà internazionale e globale, consapevole della propria responsabilità e dell'influenza nel generare un impatto positivo. Il percorso di Citizenship sottolinea l'impegno e gli sforzi per dare forma a un futuro migliore per la società. Dal volontariato al lavoro pro bono, dagli uffici più ecologici agli acquisti responsabili, la Citizenship di Edelman continua ad attivare una forza collettiva per il bene. L'obiettivo è allineare le politiche e programmi interni agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite. Le iniziative si concentrano su cinque obiettivi chiave: salute e benessere, istruzione di qualità, riduzione delle disuguaglianze, parità di genere e azione per il clima.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

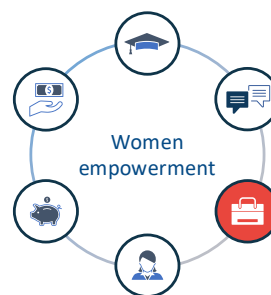
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Sin dalla sua fondazione, la salute e il benessere dei propri dipendenti costituiscono delle priorità in Edelman. Questo impegno si è evoluto negli anni e oggi il progetto Livewell consiste in un approccio olistico al benessere, grazie ad una programmazione e diverse iniziative - che, oggi, includono il benessere mentale, fisico, finanziario e nutrizionale. Le iniziative si svolgono a livello globale - attraverso servizi per tutta la popolazione aziendale (i.e app Clam, piattaforma WHIL, il programma Com Psych), regionale e locale. Per ascoltare i bisogni e le opinioni dei suoi dipendenti, Edelman ha introdotto una ricerca globale (Peakon) che misura il livello di fiducia dei dipendenti e consente loro di condividere, in modo anonimo, le proprie preoccupazioni e idee con i vertici dell'azienda. Nel 2021/22, per rispondere ai feedback dei dipendenti, il nostro network ha avviato, a livello globale, una settimana lavorativa ibrida in modo da garantire la massima flessibilità per le esigenze di tutti.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

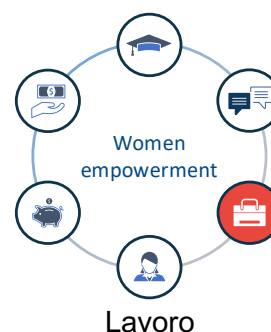
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Comunicazione & Marketing
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 36
Dipendenti donne	: 86%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

# EY – Clienti vicini

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY prevede una pianificazione di staffing agevolata su clienti “vicini” geograficamente al domicilio del dipendente e/o sede di lavoro, fino al compimento di 1 anno di vita del bambino.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

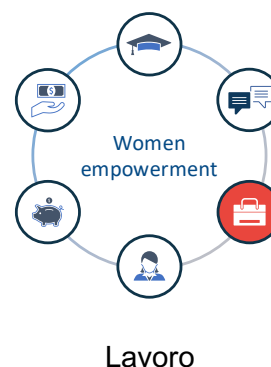
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Buddy maternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY mette a disposizione la figura del “Buddy” per il reinserimento al lavoro post maternità, affinché la risorsa che rientra dopo un breve/medio/lungo periodo di maternità possa essere allineata sui cambiamenti aziendali intercorsi durante il periodo di assenza lavorativa.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

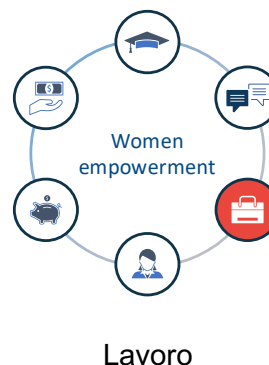
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Stanza per neomamme

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY ha previsto nelle sue sedi una stanza per il tiraggio del latte e per la somministrazione di medicinali.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

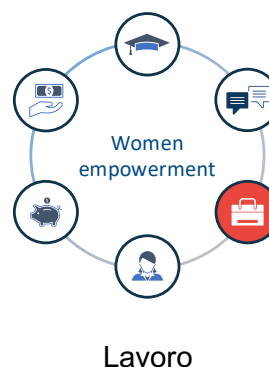
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Estensione congedo di paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY offre l'estensione del congedo di paternità di 10 giorni, in aggiunta a quelli previsti per legge, e di cui usufruire entro il 3° anno di età del figlio, anche su base oraria o in via non continuativa, qualora il dipendente abbia un residuo ferie al 31 dicembre dell'anno precedente non superiore a 80 ore.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

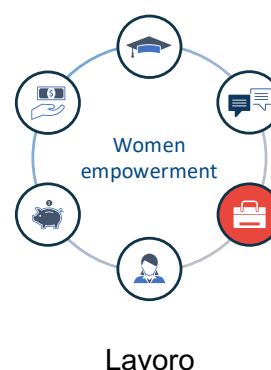
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Supporto psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

EY offre un servizio gratuito e raggiungibile h24, di uno spazio dedicato, personale e protetto, in cui usufruire di consultazioni psicologiche di natura differente: consultazione psicologica per chi vive difficoltà personali o lavorative, dedicata quindi ai dipendenti per accoglienza, supporto e indirizzamento tematiche vita/lavoro; management consultation per chi gestisce risorse e collaboratori, una consultazione specifica dedicata quindi all'accoglienza, supporto e indirizzamento tematiche che influenzano la relazione lavorativa e il benessere dei collaboratori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Finanziario (revisione contabile, fiscalità)
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# EY – Supporto psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In occasione della Giornata internazionale della Donna, Fastweb ha organizzato insieme alla Fondazione We World una sfida virtuale a squadre randomiche basata su un quiz educational relativo a tematiche di diversità di genere.

La Fondazione We World è una ONG riconosciuta dal Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale che da oltre 50 anni si impegna affinché i diritti fondamentali di ogni essere umano, in particolare di donne, bambini e bambine siano riconosciuti e rispettati.

La partecipazione al quiz ha contribuito a una donazione destinata al contrasto alla discriminazione di genere e a sostegno di donne in difficoltà o vittime di violenza.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

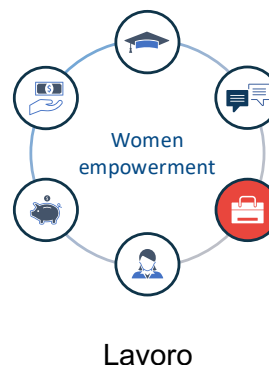
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 3.118
Dipendenti donne	: 39%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 214

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Ferrovie dello Stato mette a disposizione degli Help Center, ovvero strutture che forniscono servizi di orientamento e assistenza sociale, nati dalla collaborazione tra il settore Politiche Sociali di Ferrovie dello Stato Italiane e gli enti locali e del privato sociale. Sono ubicati all'interno o in prossimità delle principali stazioni ferroviarie italiane, in locali concessi in comodato d'uso da Rete Ferroviaria Italiana. Il lavoro che svolgono si rivolge ad adulti, nuclei familiari, immigrati, etc; si tratta di centri "a bassa soglia", cioè privi di filtro all'ingresso. Offrono un servizio di ascolto, orientamento, osservazione dello stato del disagio e, secondo le esigenze e le possibilità, effettuano anche prese in carico di utenti sui quali è possibile realizzare un progetto di recupero e reinserimento sociale, lavorando in rete con le altre strutture di assistenza presenti sul territorio. Il servizio di orientamento è finalizzato all'invio delle persone presso strutture pubbliche o convenzionate. Le principali richieste riguardano la soddisfazione di bisogni primari come mangiare, dormire, lavarsi; altri bisogni ricorrenti sono la richiesta di assistenza medica, legale o burocratica e di aiuto per la ricerca di un lavoro. Oltre agli Help Center, sono attivi 5 Centri di Accoglienza sorti all'interno di locali ferroviari concessi in comodato d'uso gratuito da Rete Ferroviaria Italiana del Gruppo FS e gestiti dal grande associazionismo e dalla cooperazione sociale, in particolare a Roma e Milano. Sono strutture polivalenti, di sostegno, di socializzazione, di aggregazione o di recupero rivolta alla generalità degli utenti. Collegati ed integrati con la rete dei servizi del territorio espletano attività di aggregazione culturale, educativa, ricreativa, sportiva, di terapia occupazionale finalizzate all'integrazione sociale. Forniscono inoltre un servizio residenziale destinato ad ospitare, con carattere di temporaneità, nelle ore serali e notturne, persone adulte prive di adeguata sistemazione abitativa. In questi centri viene offerta accoglienza serale e notturna per persone adulte, uomini e donne, che vivono una condizione di disagio sociale. Tali strutture offrono un posto letto, un pasto caldo serale, servizi igienici, servizio di lavanderia.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR

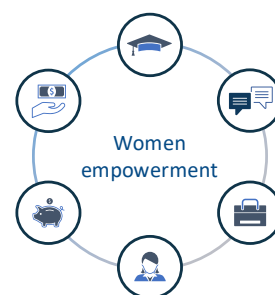
#### M5. Inclusione e coesione




#### C1.1 Politiche per il lavoro - Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione

- R 1.1 Politiche attive del lavoro e formazione

### Women empowerment matrix





Azienda	
Tipologia di azienda	: Pubblica
Settore	: Mobilità
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 81.906
Dipendenti donne	: -
 <b>Dipendenti donne</b>	

KPI impattati	
% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 20.000 persone supportate / anno

# Ferrovie dello Stato Italiane – Comunicazione e gestione del passeggero con disabilità e a ridotta mobilità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Iniziativa formativa rivolta agli Istruttori dei capireno Trenitalia. Il training è stato progettato e realizzato grazie dalla sinergia fra il Gruppo FS e le Federazioni F.I.S.H. (Federazione Italiana per il Superamento dell'Handicap) e F.A.N.D. (Federazione tra le Associazioni Nazionali Delle Persone Con Disabilità). Grazie al percorso, gli istruttori acquisiscono conoscenze e informazioni riguardanti il mondo delle persone con disabilità, sperimentando in prima persona cosa comporti avere delle esigenze specifiche durante l'esperienza di viaggio in treno.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

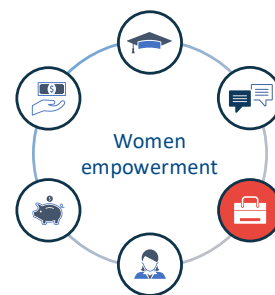
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Pubblica

Settore : Mobilità

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : 81.906

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Women in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Women in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Women manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 150 istruttori formati

# Findomestic Banca – Community Diversity Officer & People Care

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Nel 2018 è nata, per volontà del Gruppo BNP Paribas, di cui Findomestic fa parte, una community di Diversity Officer & People Care, con l'obiettivo di incontro almeno mansile (oltre a una Plenaria annuale) per condividere esperienze, sviluppare progetti comuni, collaborare. La community ha un valore fondamentale perché permette il confronto tra realtà completamente diverse.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

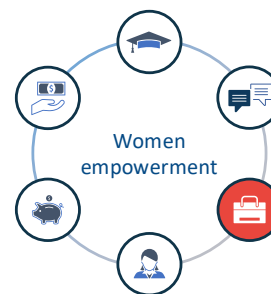
- Diversity officer di personal finance

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – WWW agreement

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il WWW agreement è un confronto annuale sui processi e sugli standard (es. congedo parentale, polizze sanitarie, permessi per visite mediche e/o malattia figli ecc.) tra tutti i paesi in cui BNP, Paribas, di cui Findomestic fa parte, ha una sede, al fine di garantire gli standard minimi previsti.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

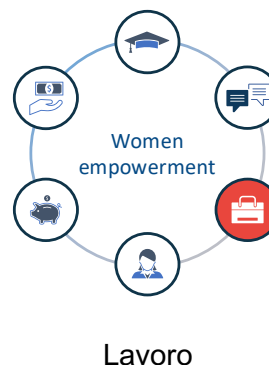
- Dipendenti BNP

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Dalle differenze di etnia all'intersezionalità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic ha introdotto un workshop volto a introdurre il tema diversity in Informazioni aziendali, che viene organizzato durante il mese europeo dedicato alle differenze di etnia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

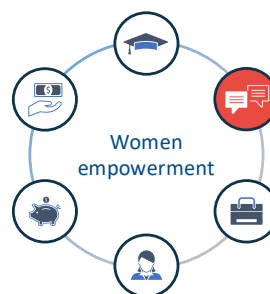
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Afghanistan: donne, libertà e paura

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic ha promosso un incontro con COSPE, UNHCR, una sociologa attivista afghana e una giornalista del POST, per affrontare il delicatissimo tema della situazione socio-politica afghana e la restaurazione del regime talebano, con particolare focus sulla donna e sulla perdita di ogni forma di libertà.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

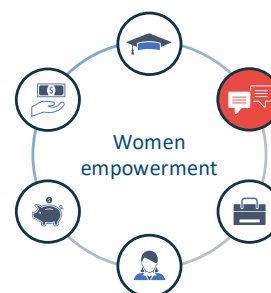
- Dipendenti aziendali e pubblico esterno

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**


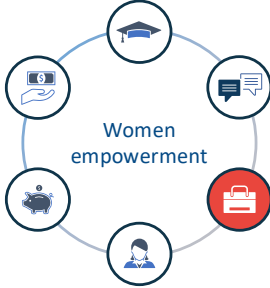
## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Accordo diritti fondamentali e base sociale globale di BNP Paribas

Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b>                      BNP Paribas ha stretto un accordo con Uni Global Union per il consolidamento del dialogo reciproco sui diritti umani e sui diritti fondamentali del lavoro, con particolare riferimento a: diritti umani, dialogo sociale e diritti sindacali, responsabilità sociale e ambientale, gestione del lavoro e delle competenze, parità professionale uomo - donna, promozione di diversità e inclusione, prevenzione e lotta contro le molestie morali e sessuali, salute e qualità di vita sul posto di lavoro.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Collaboratori BNP</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> 	<p>Women empowerment matrix</p> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: NA	

# Findomestic Banca – Schemi orari part time

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

In Findomestic esistono 170 schemi orari di part-time differenti (verticali, orizzontali e misti) proposti dal dipendente e compatibili con l'organizzazione aziendale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

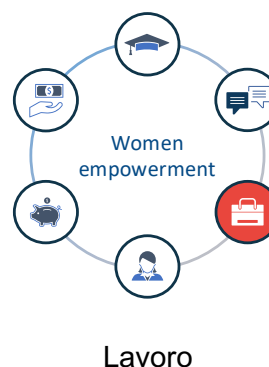
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Findomestic Banca – Permessi non retribuiti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic aumentato i permessi non retribuiti per le malattie dei figli da 8 a 14 anni di età e le erogazioni di 5 giorni di permesso non retribuito per l'accompagnamento dei genitori a visite specialistiche o per assisterli in caso di grave infermità.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

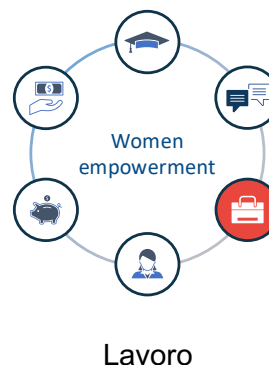
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Welcome back

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic offre un corso di orientamento “Welcome back” per i neogenitori, al fine di favorire la gestione del cambiamento, il riequilibrio tra vita professionale e privata, attraverso il confronto con colleghi che vivono situazioni analoghe e con la facilitazione di un coach/trainer. Per i manager il corso ha come finalità lo sviluppo della capacità di supportare questo target di colleghi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

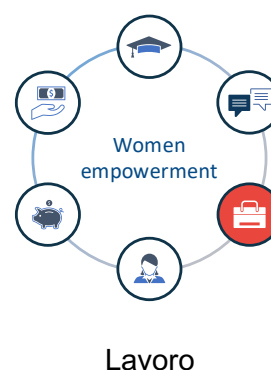
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Care manager

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic ha introdotto Care Manager e uno sportello di ascolto ed orientamento per tutti coloro che hanno carichi di cura, attraverso l'ausilio di strutture pubbliche o private (a prezzi calmierati); il Care Manager affianca il/la dipendente fino alla definitiva risoluzione del problema, aiutandolo/a anche a "districarsi" nel disbrigo di pratiche burocratiche.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

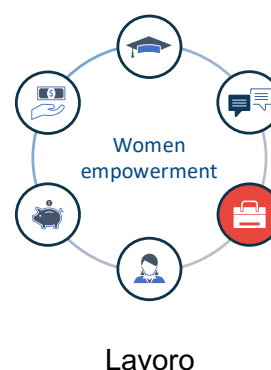
- Dipendenti aziendali (caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Pronto? Ti ascolto

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic ha introdotto un percorso di sensibilizzazione sulla non-autosufficienza e ha messo a disposizione lo sportello psicologico "Pronto? Ti ascolto" per dipendenti e familiari.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

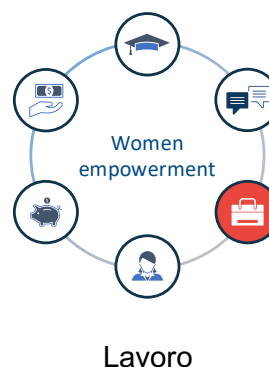
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Polizza sanitaria aggiuntiva

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic offre una polizza sanitaria che copre e rimborsa le spese mediche affrontate dai/dalle dipendenti per sé stesso/a e per tutto il nucleo familiare e prevede anche il servizio di medicina preventiva (pacchetto di esami diagnostici e visite) per tutto il nucleo familiare. La polizza in caso di morte del/della dipendente garantisce invece un indennizzo ai familiari in caso di morte per malattia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

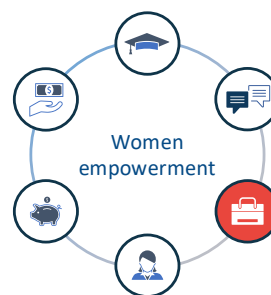
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Congedo di paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic offre 3 giorni in più di congedo di paternità a prescindere dal numero di giorni garantito dalla legge e possibilità di proseguire il congedo parentale facoltativo con aspettativa o ferie/permessi al rientro della maternità. Nel 2017, attraverso l'applicazione del Protocollo Inclusivo, è stata prevista l'estensione alle coppie LGBT+ e il riconoscimento della "genitorialità sociale" a prescindere dal riconoscimento normativo dello status di genitore.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

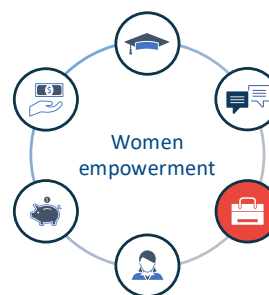
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Findomestic Banca – Retribuzione congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Findomestic integra la retribuzione del congedo parentale facoltativo con un +30% al quarto mese, +40% al quinto, +50% al sesto. Nel 2017, attraverso l'applicazione del Protocollo Inclusivo, è stata prevista l'estensione alle coppie LGBTQ+ e il riconoscimento della "genitorialità sociale" a prescindere dal riconoscimento normativo dello status di genitore.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

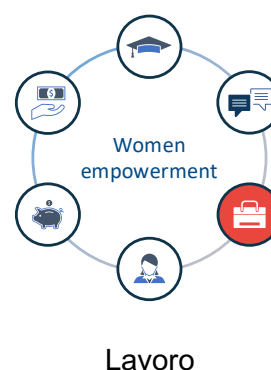
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fondazione compagnia di San Paolo – Permessi retribuiti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione offre permessi retribuiti in aggiunta ai permessi previsti dalla contrattazione nazionale. In particolare, sono previsti: a) 2 giorni retribuiti in occasione della nascita del figlio da usufruire entro il primo mese di vita del figlio (2006); b) ore necessarie a effettuare visite mediche documentate nel limite massimo di 3 ore giornaliere (2016); c) fino ad un massimo di 15 ore annue per visite mediche per i figli minori e genitori maggiori di 75 anni. Le ore di permesso sono riconosciute anche in presenza, per figli minori, di patologie specificate nella Legge 170/2010 (2019).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Filantropia

Tipologia di organizzazione : Fondazione

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA



# Fondazione compagnia di San Paolo – Donazione giorni ferie

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione offre la possibilità di donare i giorni di ferie, le festività abolite e i permessi maturati e non goduti che risultino nella propria liberalità di gestione a colleghi dipendenti con comprovate difficoltà e che abbiano esaurito il loro monte giorni ferie.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

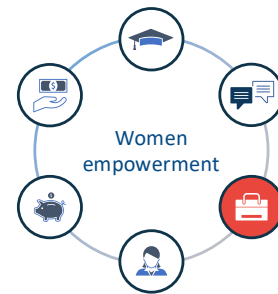
- Dipendenti

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Filantropia

Tipologia di organizzazione : Fondazione

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: NA

# Fondazione compagnia di San Paolo – Copertura genitori non autosufficienti

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione eroga un contributo mensile a copertura degli oneri sostenuti per la fruizione di servizi di assistenza a favore del singolo genitore affetto da gravi patologie certificate e pertanto non autosufficiente. Il contributo per l'anno 2021 è pari a un importo fino alla concorrenza di 150€/mese.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

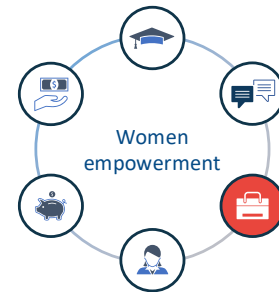
- Dipendenti (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Filantropia
Tipologia di organizzazione	: Fondazione
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Fondazione compagnia di San Paolo – Copertura per coniugi e figli con disabilità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione eroga, al coniuge e a ciascun figlio o persona a quest'ultima equiparata, a carico del lavoratore che presenti grave menomazione fisica o psichica e risulti portatore di handicap, una provvidenza fissata annualmente (pari a 2.300€ nel 2021) e corrisposta a fronte della presentazione di idonea certificazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

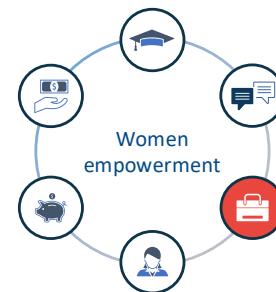
- Dipendenti e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Filantropia
Tipologia di organizzazione	: Fondazione
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Fondazione compagnia di San Paolo – Indennità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La Fondazione anticipa e integra l'indennità prevista a carico dell'INPS per tutto il periodo di congedo obbligatorio, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile lorda cui la lavoratrice avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Il medesimo trattamento economico viene riconosciuto anche in caso di astensione anticipata.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

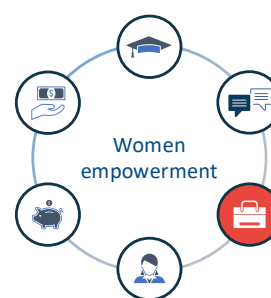
- Dipendenti e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Filantropia

Tipologia di organizzazione : Fondazione

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Fondazione compagnia di San Paolo – Retribuzione aggiuntiva per periodo maternità facoltativo

Descrizione iniziativa	
<b>Descrizione</b>	La Fondazione riconosce, relativamente all'eventuale fruizione di un periodo di maternità facoltativa, un'integrazione del 20% della retribuzione lorda dovuta. Tale disposizione è applicabile in alternativa alla contribuzione per la frequenza dell'asilo nido di cui al punto "Servizi aggiuntivi".
<b>Obiettivi</b>	<b>Perimetro di implementazione</b>
• -	• -
	<b>Target</b>
	• Dipendenti e familiari

Area di focus	
Area di coerenza PNRR	Women empowerment matrix

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Filantropia
Tipologia di organizzazione	: Fondazione
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
<b>Dipendenti donne</b>	

KPI impattati	
% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: -	

# Generali Italia – Smartworking genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali riserva una particolare attenzione alle richieste di smart working provenienti da lavoratrici nei 3 anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, lavoratrici e lavoratori nei 3 anni successivi alla conclusione del periodo di congedo parentale, lavoratrici e lavoratori con figli in condizioni di disabilità, genitore unico con a carico figlio minore di 14 anni e neogenitori con figli fino a 36 mesi di vita.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

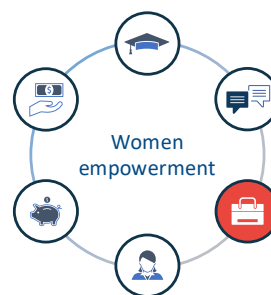
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Permessi inserimento asilo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali offre permessi non retribuiti di 5 giorni annui per l'inserimento nell'iter prescolastico (asilo nido e scuola dell'infanzia) dei bambini, anche adottivi o in affidamento.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

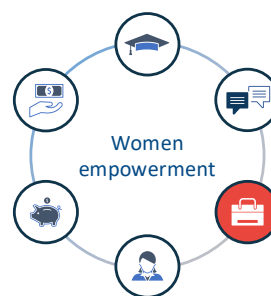
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Back to work - genitori al lavoro

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali organizza, all'interno del programma "Back to Work - Genitori al Lavoro", incontri in 2 giornate per un totale di 7 ore totali dove i neogenitori si possono confrontare sui cambiamenti che la genitorialità comporta, oltre che nella vita personale anche in quella lavorativa, condividere esperienze e best practice e riconoscere le soft skill utili anche nel lavoro che la genitorialità consente di allenare.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

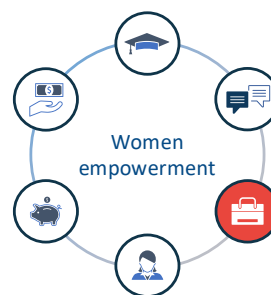
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Generali Italia – Energy life coach

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali mette a disposizione un “Energy life coach” attraverso una linea telefonica per il supporto psicologico e consigli pratici per i genitori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

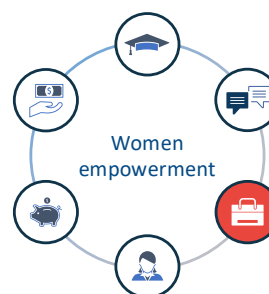
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Genitore sociale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali offre l'estensione delle garanzie sanitarie ai figli del partner convivente (stepchild) non disciplinati dalla normativa sulle unioni civili e le coppie di fatto. L'estensione si intende riferita al rapporto del cd. "genitore sociale" (coniuge o partner del genitore biologico che assume il compito di curare la crescita e l'educazione di un figlio che non ha generato), in presenza di un solo genitore biologico.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

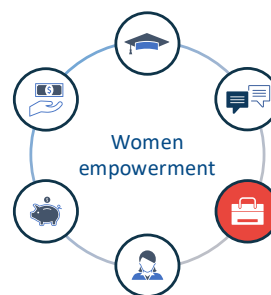
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Retribuzione integrativa congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali eroga un'integrazione del 10% della retribuzione, in aggiunta all'indennità riconosciuta dall'INPS, per il primo mese di congedo parentale facoltativo e solo se fruito in via continuativa rispetto al congedo obbligatorio.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

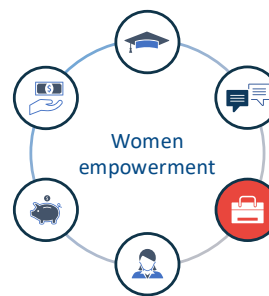
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Estensione congedo paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Generali applica un'estensione al congedo di paternità a carico dell'azienda, fino ad un massimo di 12 giorni complessivi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

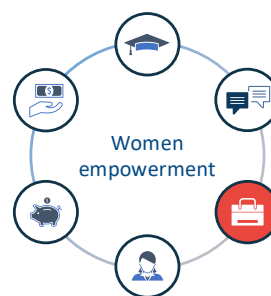
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Generali Italia – Permessi malattia bambini

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Estensione dei permessi per malattia del bambino, anche al dipendente convivente (anche dello stesso sesso) con il genitore di un bambino di età inferiore a 3 anni.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

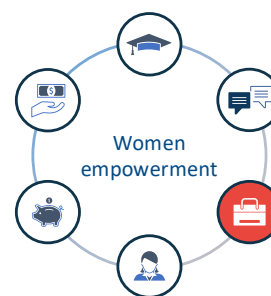
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa di GFT Italia 'Talk', nella sua edizione 2023, mira a divulgare a tutti i dipendenti culture e tradizioni differenti grazie alla testimonianza dei dipendenti che vorranno raccontare la loro storia. Il focus è quello dell'integrazione e del dare voce alle 13 diverse nazionalità che lavorano in GFT Italia.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

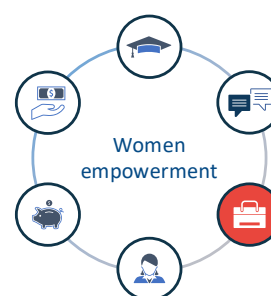
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# GFT Italia – Uffici accessibili e inclusivi

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Tutti gli uffici GFT Italia (Torino, Milano, Padova, Genova, Siena, Firenze, Montecatini Terme) sono organizzati al fine di rendere gli spazi accoglienti e fruibili da tutti; tra questi: le aree comuni, i servizi igienici (introdotti anche i servizi per il gender fluid), le postazioni (clean desk policy), gli accessi senza barriere architettoniche, i software e PC con facilitazioni per persone disabili (vista, udito, altro), l'iter di selezione, meeting, formazione, partecipazione a eventi aziendali (Online/in presenza) con accesso agevolato e adeguato a tutte le esigenze dei dipendenti.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

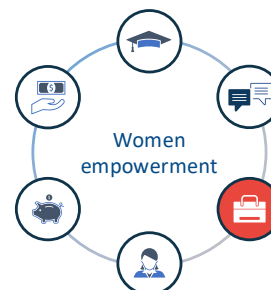
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

GFT Italia sostiene fermamente le campagne contro la violenza sulle donne e contro la violenza sull'orientamento sessuale, che si tratti di violenza psicologica e fisica, sessuale, stalking, stupro, femminicidio. Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali dell'organizzazione. Le azioni a sostegno integrate nel contratto di GFT riguardano: l'aggiunta, a carico aziendale di un mese alla durata del congedo retribuito di 3 mesi, già previsto ad oggi dalla normativa vigente, alle persone inserite in un percorso certificato dai servizi sociali del Comune di appartenenza, dai Centri antiviolenza o dalle Case Rifugio; la prioritizzazione di eventuali richieste di trasferimento per tutelare la propria sicurezza personale o quella dei figli effettuate da lavoratori e lavoratrici vittime di violenza di genere; la possibilità di accogliere, in base alle disponibilità organizzative, eventuali richieste pervenute dalle risorse vittime di violenza di genere, in merito alla modifica anche temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, da orizzontale a verticale.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

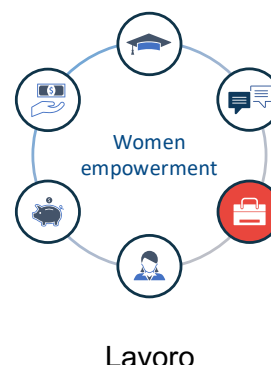
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# GFT Italia – Welfare straordinario

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

A partire dall'emergenza pandemica Covid, GFT ha deciso di stanziare un bonus annuale, straordinario, che mira a dare supporto ai singoli dipendenti e alle loro famiglie.

### Obiettivi

- Supporto economico e finanziario

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

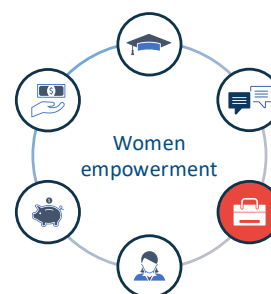
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Tutti i dipendenti di GFT vengono invitati ogni anno a partecipare, divertirsi e stare assieme, in occasione di un evento estivo organizzato in tutte le sedi aziendali e che prevede una serie di giochi e di team building, finalizzati a far star insieme le persone e conoscersi meglio. GFT viene incontro alle esigenze di tutti, sia in termini di spostamento che accesso.

### Obiettivi

- Partecipazione lavorativa

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

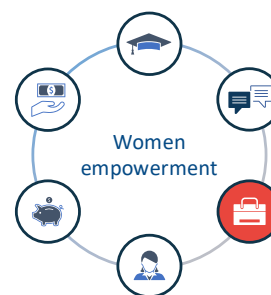
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

A partire dal 2020 GFT ha creato un progetto di wellbeing che prevede attività mirate al benessere fisico e mentale, tra cui: il servizio nutrizionista, strutturato in appuntamenti trimestrali con medico nutrizionista, i cui webinar includono lezioni e consigli per tutti con focus periodici dedicati a nutrizione per sportiva e per smart workers sedentari, per le famiglie, in caso di malattie, al "femminile" (gravidanza allattamento menopausa); la prevenzione di malattie oncologiche attraverso incontri periodici con medici professionisti, al fine di sensibilizzare sui temi della prevenzione dei tumori; la promozione dell'attività fisica, attraverso la sensibilizzazione sul movimento e sullo sport a tutti i dipendenti, con l'organizzazione di incontri tenuti da personal trainer di diverse discipline (yoga, ginnastica posturale, trekking, bike).

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

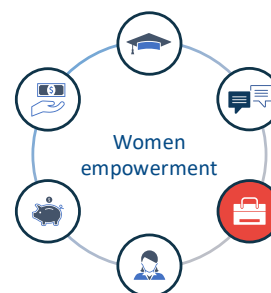
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 80% adesione (su tot dipendenti)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

A partire dal 2020, a titolo gratuito e in forma anonima, a tutti i dipendenti GFT è stato messo a disposizione un servizio di supporto emotivo: un ciclo di 10 sedute, replicabile su richiesta, con dei professionisti del benessere mentale. Allo sportello si sono rivolte persone con le più svariate necessità, nell'emergenza della pandemia (isolamento, solitudine, paure). GFT ha deciso di mantenere aperto lo sportello anche dopo l'emergenza pandemica a favore del benessere mentale dei suoi dipendenti (a partire da maggio 2023 sarà disponibile anche una convenzione per l'accesso ad uno sportello gestito da psicoterapeuti con le stesse modalità di cui sopra).

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

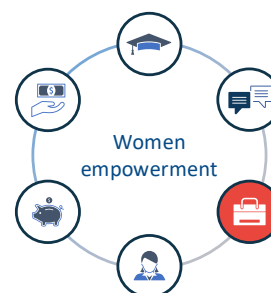
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Produzione di software non connesso all'edizione
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 811
Dipendenti donne	: 26%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 40% adesione (su tot dipendenti)

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Permessi aggiuntivi per accompagnamento bambino

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole offre permessi di specifica durata, disposti nei seguenti casi: vaccinazioni obbligatorie del bambino - permesso ad ore, inserimento all'asilo nido o scuola materna - 10 giorni di permesso non retribuito e, nel caso in cui si usufruisca del permesso allattamento durante il pomeriggio, l'azienda riconosce un permesso retribuito di 20 minuti per consentire l'uscita alle ore 13.30 senza il rientro pomeridiano.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

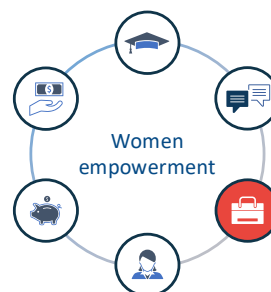
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Master Lifeed Mamma&Papà

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole offre master Lifeed Maam&Papà per neogenitori sulle competenze soft. Il master mira a supportare le colleghe nel periodo della maternità e a favorire una cultura inclusiva che valorizzi il ruolo genitoriale del papà; la piattaforma consiste in un programma formativo volontario e digitale ricco di contenuti, strutturati in un percorso che accompagna la persona prima, durante e dopo l'arrivo del figlio. La piattaforma rivela la palestra naturale dell'esperienza genitoriale e la trasforma in competenze relazionali, organizzative e d'innovazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

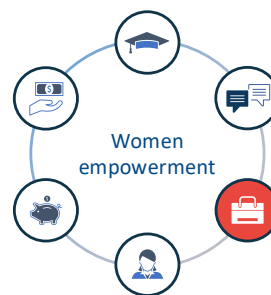
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – 4Parents

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole offre il programma “4Parents”, rivolto ai futuri e neogenitori che hanno bisogno di orientarsi fra le numerose attività da effettuare in azienda, conciliando con serenità e consapevolezza il lieto evento e le esigenze connesse all'attività lavorativa. In aggiunta, per le madri, sono previste tappe di incontro per accompagnarle prima, durante e al rientro dalla maternità (con tutoraggio di 15 giorni).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

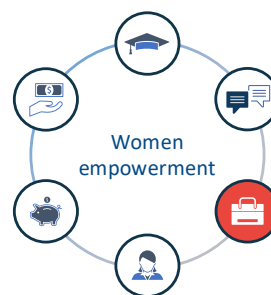
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Mondo Welfare - supporto psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole offre una piattaforma Mondo Welfare che mette a disposizione per collaboratori e familiari, fra gli altri, anche servizi - richiedibili con Credito Welfare e un listino prezzo riservato - di supporto psicologico.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

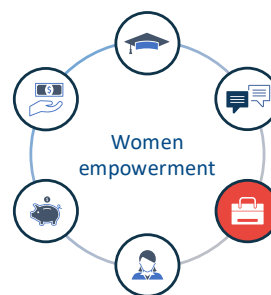
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Donazione new entries

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole prevede la donazione da parte del Gruppo ai figli dei dipendenti (nuove nascite, adozioni) di un libretto di deposito di risparmio, a loro intestato, del valore di € 100.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

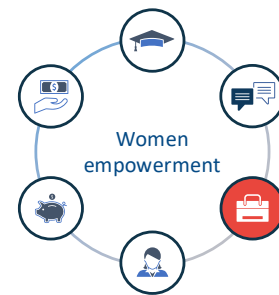
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole offre la piattaforma Mondo Welfare, che mette a disposizione per collaboratori e famigliari, fra gli altri, anche servizi - richiedibili con Credito Welfare e un listino prezzo riservato - pensati per essere un supporto concreto nel conciliare agli impegni lavorativi con quelli familiari (es. ricerca baby-sitter, risparmio, cura dei figli piccoli e familiari fragili, orientamento scolastico, crescita personale e delle competenze genitoriali, etc.).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

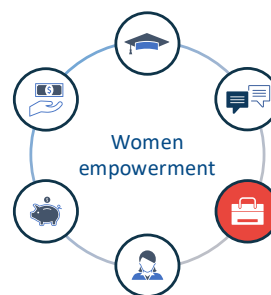
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo bancario Crédit Agricole Italia – Numero verde benessere

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Crédit Agricole mette a disposizione un servizio gratuito di ascolto e consulenza psicologica telefonica "Numero Verde Benessere", ad opera di psicologi qualificati pronti a rispondere a temi di carattere personale e professionale, per fornire un sostegno, uno scambio, un consiglio. Il servizio garantisce anonimato, riservatezza. La confidenzialità dei colloqui è assicurata dal segreto professionale, ed è attivo 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

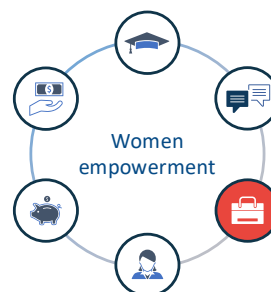
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

BCC Book Club è un'iniziativa di People Engagement che affronta temi importanti attraverso il veicolo della lettura. Ha come protagonisti i libri e le loro storie, le scrittrici e gli scrittori e le librerie indipendenti. Ha lo scopo di avvicinare il personale, anche delle Banche Affiliate al Gruppo, al mondo della lettura e creare una community allargata e trasversale.

Il tema del 2023 è l'Empowerment femminile, un percorso sulle donne e sull'uguaglianza di genere nel quale il personale potrà leggere tre libri sul tema e confrontarsi con le autrici (Il corpo elettrico di Jennifer Guerra; Alfonsina e la strada di Simona Baldelli; Il mistero di Anna di Simona Lo Iacono) e le librerie indipendenti del territorio che li hanno consigliati, durante tre eventi in diretta streaming. Il personale sarà anche chiamato a partecipare a una Open Call di scrittura e illustrazione sul tema. Gli elaborati originali a fine anno verranno raccolti e pubblicati nella Rivista letteraria del Gruppo BCC Iccrea.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

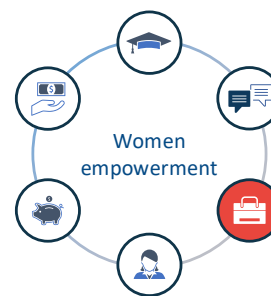
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Bancario
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 22.144
Dipendenti donne	: 47%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – Genitore accompagnatore

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre dei permessi speciali di 2 ore in occasione del primo giorno di scuola elementare concessi ad entrambi i genitori per accompagnare il figlio.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

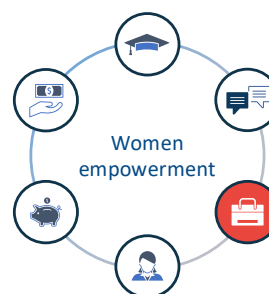
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – CHILD master e community

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre percorsi educativi per dipendenti tra cui il master online CHILD di Lifeed dedicato ai neogenitori (precedentemente MAAM) e basato sul metodo di apprendimento "Life Based Learning". Inoltre, chi ha figli fino a 3 anni, può partecipare alla community CHILD che rende l'apprendimento condiviso e più efficace.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

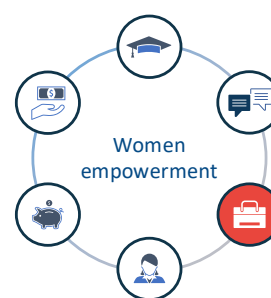
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – New Parents - New Energy di Lifeed

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre il programma di formazione online New Parents - New Energy di Lifeed; un percorso di auto-consapevolezza che ha l'obiettivo di aiutare le persone a valorizzare la loro esperienza genitoriale anche sul lavoro, allenando le nuove competenze aiutandole a trasferirle efficacemente da un ambito all'altro di vita.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

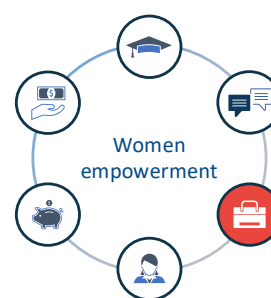
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre programma di formazione online attraverso il Master CARE di Lifeed. Il percorso online è dedicato ai figli caregiver ed ha l'obiettivo di far scoprire quanto questa esperienza faccia crescere, aumenti la capacità di gestire lo stress e le complessità e migliori le competenze chiave. La metodologia è quella del "Life Based Learning" ovvero l'utilizzo di intense esperienze di vita per rafforzare le proprie soft skills, aumentando allo stesso tempo efficacia ed energia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

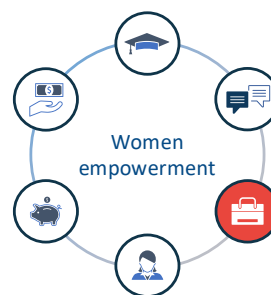
- Dipendenti aziendali (caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Gruppo ENEL – Stimulus care services

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre un servizio di supporto psicologico e ascolto attivo 24/7 attraverso la piattaforma web Stimulus Care Services. La piattaforma consente di esaminare il profilo dei singoli professionisti, scegliendo lo psicologo specializzato nell'ambito di interesse.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

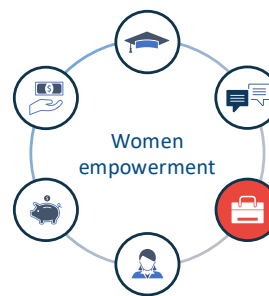
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – Integrazione congedo 1

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre l'integrazione della retribuzione del 20% per tutti i 5 mesi del congedo di maternità, per un totale del 100% della retribuzione e aggiunta al congedo di 5 mesi del giorno della nascita.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

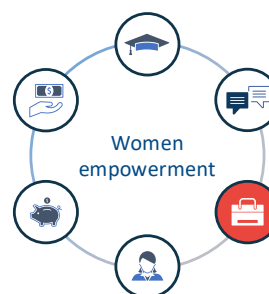
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – Integrazione congedo 2

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel offre l'integrazione della retribuzione del 15% per il primo mese e del 10% il secondo e terzo mese del congedo parentale facoltativo.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

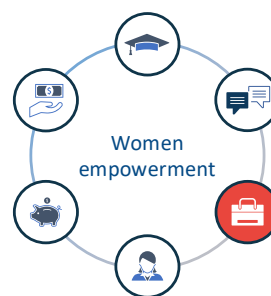
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Gruppo ENEL – Integrazione congedo malattia

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Enel mette a disposizione 1 giorno in più nel congedo per malattia del figlio dai 3 agli 8 anni passando dai 5 previsti dalla normativa a 6.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

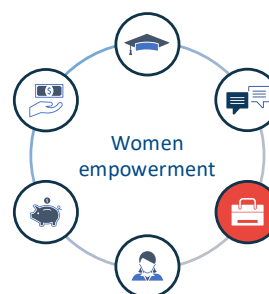
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Part-time per genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre opzioni di part-time orizzontale, verticale o misto, “post maternità/paternità” fino ai 10 anni del bambino, o per esigenze di studio o per assistenza ai familiari e opportunità di accedere ad un periodo di aspettativa per prendersi cura di familiari in situazioni di difficoltà.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

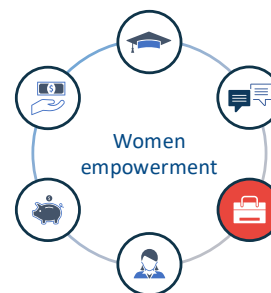
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**


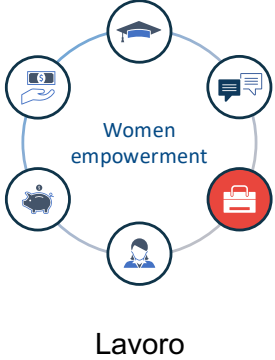
## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Assistenza alla genitorialità

Descrizione iniziativa	
<p><b>Descrizione</b>                      HPE offre un pacchetto di assistenza alla genitorialità attraverso procedure e portali aziendali dedicati, letture (“MAAM La maternità è un master”, “Puoi farcela, papà”), e l’adesione all’iniziativa “Un Fiocco in Azienda” per l’accompagnamento dei neogenitori nelle scelte personali e lavorative proprie di questa fase e si propone di facilitare il reinserimento in azienda dopo un periodo di assenza. L’iniziativa offre anche consulenza pediatrica gratuita e percorsi formativi sulla genitorialità.</p>	
<p><b>Obiettivi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<p><b>Perimetro di implementazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul> <p><b>Target</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipendenti aziendali (genitori)</li> </ul>

Area di focus	
<p>Area di coerenza PNRR</p> 	<p>Women empowerment matrix</p> 

Informazioni aziendali	
Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -
 <p><b>Dipendenti donne</b></p>	

KPI impattati	
% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	
Numero totale di partecipanti: -	

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Estensione copertura assicurativa

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre copertura assicurativa medica estendibile ad uno o più familiari.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

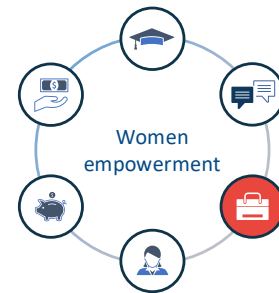
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Integrazione congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre l'integrazione economica per le prime 26 settimane di congedo parentale facoltativo raggiungendo un totale del 100% della retribuzione anche in occasione di adozione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

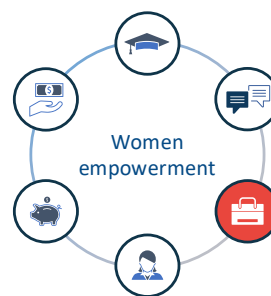
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – Employee assistance program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre, attraverso l'Employee Assistance Program, ai dipendenti ed ai familiari counseling e supporto specialistico a 360° sulle tematiche complesse che la vita propone, il tutto in modo gratuito e riservato, mediante l'accesso a servizi e programmi di assistenza per i dipendenti, pacchetti completi di benefit offerti gratuitamente per accedere a servizi privati e confidenziali che aiutano a vivere meglio.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

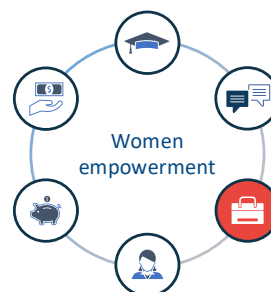
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Hewlett Packard Enterprise (HPE) – App meditazione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

HPE offre l'app di meditazione Headspace, utilizzata da oltre 62 milioni di persone in 190 paesi in tutto il mondo, per rendere la meditazione semplice e accessibile e raggiungere vantaggi comprovati come meno stress, messa a fuoco più nitida, sonno migliore e miglioramento delle relazioni

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

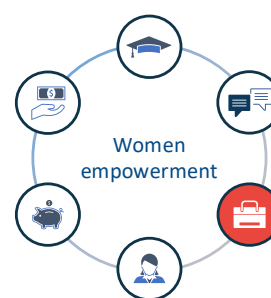
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: ICT
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Inwit – Permessi aggiuntivi

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Inwit offre fino a 24 ore di permessi all'anno, compensando la minore presenza in servizio con prestazioni aggiuntive da rendere nei 3 mesi successivi alla mancata prestazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

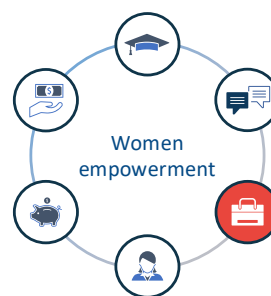
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Inwit – Permessi sostitutivi festività religiose

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Inwit offre la possibilità, al dipendente che abbia già maturato la spettanza, di cedere a titolo gratuito ad un altro dipendente fino a 15 ore e 16 minuti di permessi sostitutivi delle festività religiose o due giorni di ferie. Lo scambio è consentito solo a parità dello stesso grado di occupazione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

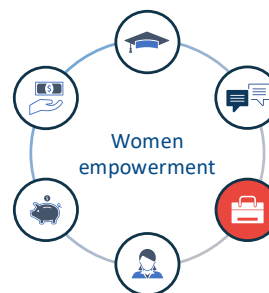
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# IREN – Insieme per la prevenzione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa, in collaborazione con Europa Donna, un'associazione che ha l'obiettivo di rappresentare i diritti delle donne nella prevenzione e cura del tumore al seno, ha offerto l'opportunità di ricevere, nel corso di appositi eventi dedicati, informazioni corrette e aggiornate sulla prevenzione della più diffusa patologia tumorale femminile, sull'importanza di alcuni fattori connessi agli stili di vita, sulla diagnosi precoce e sulla scelta dei luoghi di cura.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nord Italia

### Target

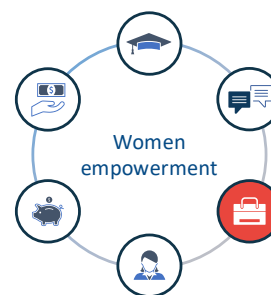
- Dipendenti aziendali (donne)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Multiutility
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 10.583
Dipendenti donne	: 25%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Flessibilità orario per genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre ai genitori fino al 3° anno del bambino la possibilità di richiedere l'ampliamento della flessibilità dell'orario lavorativo giornaliero, con ingresso dalle ore 08:00 alle ore 10:30 e l'orario part-time orizzontale di 30 ore. Entrambe le condizioni di flessibilità lavorativa possono essere richieste per l'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

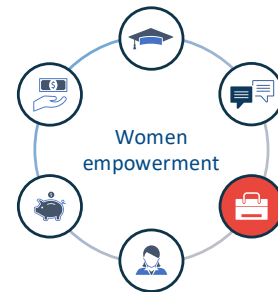
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Assistenza bambini malati

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oréal offre da 1 a 3 giornate di permesso retribuito all'anno (usufruibili anche a ore) per l'assistenza del bambino malato, fino al suo terzo anno di età e possibilità di usufruire delle 40 ore di permesso retribuito per visite mediche aziendali riconosciute ai dipendenti anche per visite mediche riguardanti il bambino fino al 16° anno di età.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

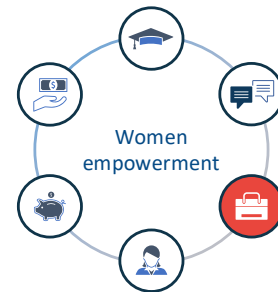
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Vademecum informativo neo genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal mette a disposizione un vademecum informativo come supporto nelle fasi principali dell'essere genitori. Il documento conterrà informazioni amministrative, consigli pratici e il dettaglio dei servizi a loro dedicati in L'Oréal e all'esterno.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

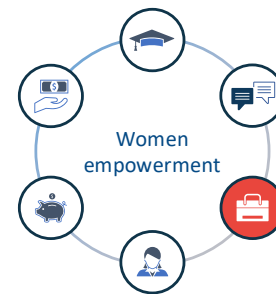
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# L'Oréal Italia – Mentor avvicinamento alla genitorialità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre la possibilità di attivare un mentor tra i colleghi genitori e accedere ad un focus group in modo tale che i dipendenti possano essere accompagnati nelle fasi principali dell'essere genitori (es. avvicinamento al parto/adozione/affido, rientro al lavoro, etc.).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

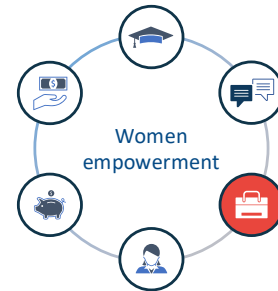
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Coaching nuovi genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre la possibilità di prendere parte ad un coaching di 6 sedute all'anno per intraprendere/affrontare il cambiamento nella sfera personale o professionale. Il servizio viene raccomandato ai neogenitori e, più in generale, ai genitori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

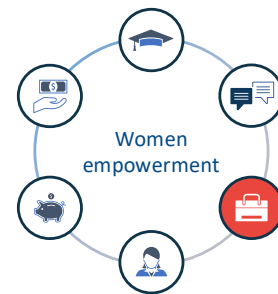
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Retribuzione congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre, in caso d'utilizzo del congedo parentale facoltativo, nei primi 3 anni di età del bambino, l'erogazione di un ulteriore 30% della retribuzione in aggiunta al trattamento economico a carico dell'INPS pari al 30%, raggiungenti un totale del 60%.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

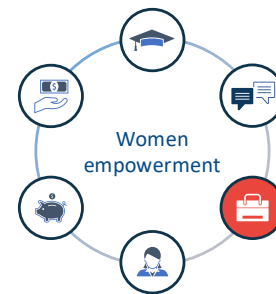
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Permessi retribuiti neo genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre 6 settimane di permesso retribuito dalla nascita, affidamento o adozione per il secondo genitore; le prime 2 settimane da utilizzare in coincidenza della nascita/arrivo del bambino e le restanti 4 settimane, anche frazionate in periodi minimi di 1 settimana, entro i 3 anni dalla nascita, affidamento o adozione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

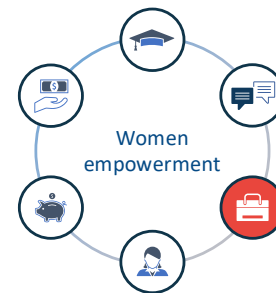
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# L'Oréal Italia – Servizio psicologo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'Oreal offre 10 sedute all'anno con uno psicologo. Il servizio rientra esplicitamente anche nel pacchetto genitorialità e può essere fruito da famigliari maggiorenni.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

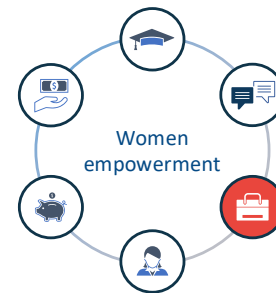
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Cosmetici
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# ManpowerGroup – Partnership Ekowz

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Manpower ha avviato in Italia un progetto con la startup belga Ekowz, che nel 2020 ha vinto il premio “Ready for Work” di ManpowerGroup all’interno della competizione europea di JA. Ekowz ha creato dei “cestini intelligenti” che misurano l’impatto dei rifiuti e allo stesso tempo incentivano al riciclo e alla differenziazione. Il progetto è molto più ampio e si propone di monitorare costantemente tutto l’ecosistema lavorativo degli uffici, con rilevatori della temperatura, della luce, del rumore, e allo stesso tempo con le “smart box”, dei “rilevatori” del benessere delle persone: attraverso quick polls e quiz si monitora come le persone stanno realmente vivendo in ufficio.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Locale

### Target

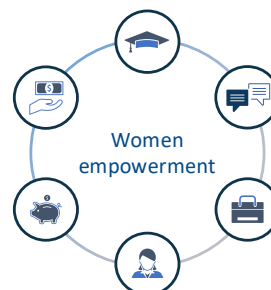
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzie per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 150 persone hanno ritirato il badge per gli smart bins

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

A giugno 2022 è stata lanciata – internamente ed esternamente – una survey con l'obiettivo di sostenere i membri della comunità LGBTQIA+ e per contribuire a creare luoghi di lavoro accoglienti per tutti. Sono state coinvolte quasi cinquemila persone provenienti da diversi Paesi. La survey è stata somministrata sia ai dipendenti dell'azienda, sia ai lavoratori presso clienti.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

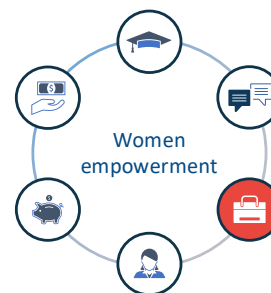
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzie per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: ca. 5.000

# ManpowerGroup – Educazione al Benessere

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

ManpowerGroup ha attivato un'iniziativa, in collaborazione con Europa Donna Italia, Europa Uomo Italia e GISMa, composta da attività di sensibilizzazione e formazione su tematiche di prevenzione del tumore della mammella e della prostata (webinar), con possibilità di prenotarsi a incontri di web-counselling con specialisti.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

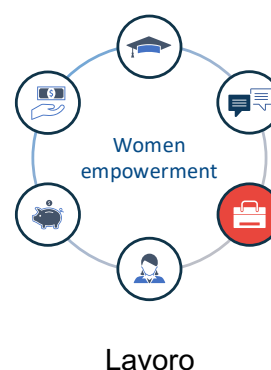
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Agenzie per il lavoro
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.195
Dipendenti donne	: 75%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Marsh – La genitorialità è un master

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh mette a disposizione il manuale “La genitorialità è un Master!”, pensato per tutti i futuri genitori, con informazioni utili a gestire le comunicazioni con l’INPS, consigli per intraprendere il complesso percorso delle adozioni, best practice aziendali e illustra le attività e opportunità offerte dall’azienda (tra cui “Un Fiocco in Azienda” in collaborazione con Manageritalia). Nel manuale vengono inoltre incluse delle linee guida che aiuteranno la collega a vivere appieno e nel modo più sereno possibile il periodo della maternità e il successivo rientro al lavoro, nonché il manager affinché supporti e sostenga la collega e adotti tutte le soluzioni più adatte.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

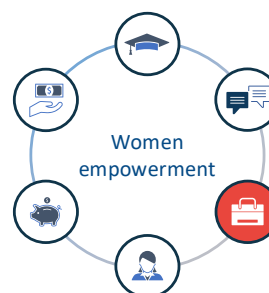
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda : Privata

Settore : Servizi professionali (assicurazioni, risk)

Tipologia di organizzazione : Società per azioni

Ricavi : -

Dipendenti : -

Dipendenti donne : -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Giornata di congedo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh offre una giornata di congedo facoltativo retribuita a carico dell'azienda in aggiunta a quanto previsto dalla legge e senza correlata diminuzione del congedo di maternità.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

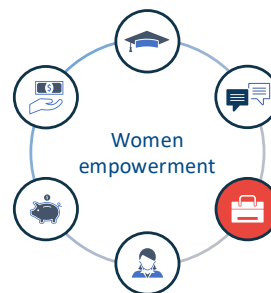
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Anticipo stipendio per congedo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh offre l'anticipo dello stipendio durante il congedo parentale facoltativo, per raggiungere una somma pari al 50% della retribuzione lorda. La somma complessiva viene rimborsata tramite una trattenuta in busta paga, frazionandola per il totale dei mesi di assenza.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

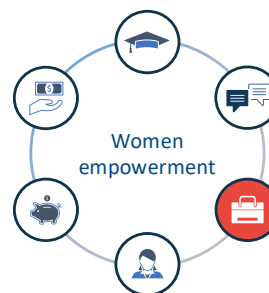
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Employee assistance program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Attraverso l'Employee Assistance Program, viene offerta assistenza ai dipendenti, gratuita e riservata, per fornire supporto in ambito sia personale che lavorativo. Disponibile 24/7, è accessibile in tutto il mondo tramite telefono, posta elettronica e Web.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

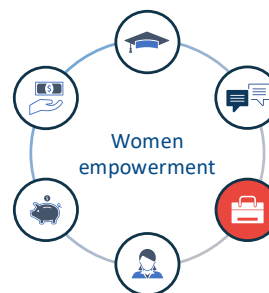
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Supporto psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh offre un servizio di supporto psicologico tramite un provider esterno, con l'inclusione di sedute psicoterapiche.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

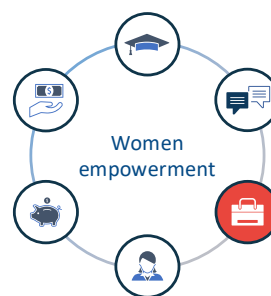
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Pacchetto benefit

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Al fine di valorizzare il premio di risultato, Marsh offre ai dipendenti la possibilità di scegliere tra un pacchetto di benefit e servizi messi a disposizione dall'azienda, che consente di aumentare il proprio potere d'acquisto. Come previsto dalla normativa vigente, la selezione proposta può supportare il dipendente in diverse aree, in particolare per spese di cura (es. badanti, baby-sitter), spese sanitarie per sé ed il proprio nucleo (inclusi a titolo di esempio anche i genitori non a carico), istruzione e formazione dei familiari, fruizione di servizi legati al benessere e all'intrattenimento e previdenza complementare.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

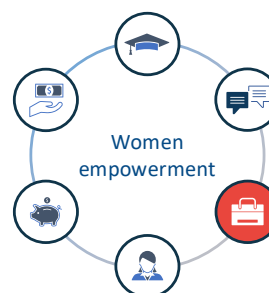
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Marsh – Long term care

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Marsh offre coperture assicurative, come “Long Term Care”, che garantisce tutele economiche in caso di perdita dell’autosufficienza, infortuni professionali, invalidità permanente da malattia, Vita Caso Morte, rimborso di spese mediche; con possibilità di estensione ai componenti del nucleo familiare (per chi non aderisce viene garantita la copertura per grandi interventi chirurgici) e un fondo di previdenza complementare.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

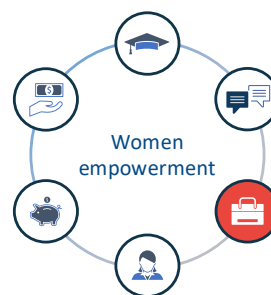
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Servizi professionali (assicurazioni, risk)
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# MBE Worldwide – The culture map

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Iniziativa ricorrente, nell'ambito del programma di Diversity&Inclusion del Gruppo, che si pone l'obiettivo di migliorare il dialogo e la reciproca comprensione attraverso la conoscenza delle differenti culture che fanno parte dell'organizzazione. Non solo usanze e modi di vivere, ma comportamenti, modi di pensare, approcci alla comunicazione orale e scritta, al dare e ricevere feedback sono elementi cardine della conoscenza reciproca. La consapevolezza in primis di sé, e delle persone e culture che ci circondano, sono la chiave per abilitare un'organizzazione più efficace e che riesce a sfruttare le proprie differenze intrinseche come una risorsa e non un ostacolo alla crescita comune.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

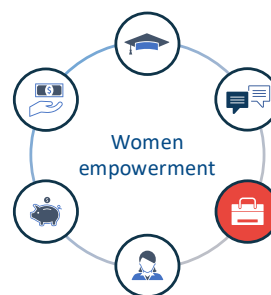
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Logistica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# MBE Worldwide – Integration day

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Con cadenza mensile, i tradizionali momenti di team building si trasformano in occasioni di condivisione culturale grazie agli Integration Day. All'interno di team ad alto tasso multiculturale, ognuno è chiamato ad organizzare una giornata dedicata a tradizioni, usi e costumi del proprio Paese d'origine. Alcuni esempi di eventi realizzati: celebrazione del capodanno Cinese, danze e cibi del carnevale Brasiliano, una giornata di Ramadan e nella cultura musulmana. È un'iniziativa che non solo accresce il legame all'interno del team e fortifica le relazioni, ma aiuta anche a far comprendere come le diversità culturali possano favorire l'arricchimento reciproco e aiutare lo sviluppo del business in paesi stranieri.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

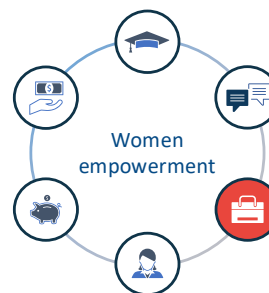
- Team ad alta intensità culturale

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Logistica
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# MSD Italia – Chapter DE&I Women's Network

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Women's Network si pone l'obiettivo di creare una comunità all'interno della quale provare un senso di appartenenza, relazionarsi positivamente e lavorare insieme, affinché sia garantita l'equità di genere attraverso la promozione di un ambiente inclusivo per tutta la popolazione aziendale. Tutti possono accedere alle attività, senza distinzioni di sesso, che coinvolgono diverse macrotematiche, come: il supporto alle Donne People Manager (Incontri con i Senior Leader Donne per confrontarsi e condividere percorsi di successo), il supporto del benessere della donna (screening medici, vaccinazioni e consulenze) e il supporto alla Leadership femminile.

Da oltre 6 anni, il Chapter sta lavorando per facilitare il networking, supportare la flessibilità del lavoro e incentivare la leadership femminile. Per consolidare un modello di leadership «personale» e inclusivo, che travalichi gli stereotipi di genere, è stata inoltre promossa l'iniziativa "SHE Talks" in collaborazione con Valore D, dove le donne si raccontano, con l'obiettivo di rafforzare, valorizzare, incoraggiare la leadership al femminile attraverso storie vere di donne leader.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

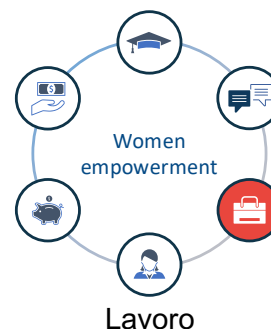
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Chimico Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 682
Dipendenti donne	: 60%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 116 dipendenti iscritti al chapter

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Resources for Living è un programma di assistenza ai dipendenti che offre supporto quotidiano nella vita di tutti i giorni attraverso l'aiuto di professionisti del settore. Il servizio prevede la possibilità di avere un supporto telefonico in tempo reale (h 24 7gg su 7) o la possibilità di prenotare un appuntamento face-to-face per essere aiutati nella gestione di diverse problematiche (psicologiche, genitoriali, relazionali, lavorative, da stress quotidiano e altro), o per avere assistenza nei servizi per la cura dei bambini e degli anziani, supporto in caso di trasloco, cura degli animali domestici, servizi domestici e alla persona o consulenze di natura legale e finanziaria.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

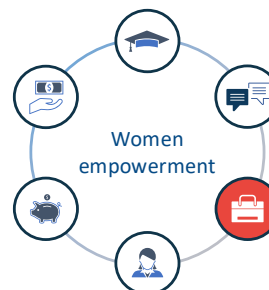
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Chimico Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 682
Dipendenti donne	: 60%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# MSD Italia – Iniziative dedicate al benessere

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

MSD offre ogni anno ai dipendenti la possibilità di effettuare importanti esami di prevenzione relativamente alle principali patologie (Senologia, Dermatologia, Endocrinologia) e di aderire a importanti campagne di vaccinazione.

MDS offre il congedo parentale (esteso a 12 settimane retribuite al 100%) per uomini, 200 ore per assistenza figli malati minori fino a 3 anni (malattia e/o inserimento al nido) e visite mediche specialistiche per figli minori di 12 anni.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

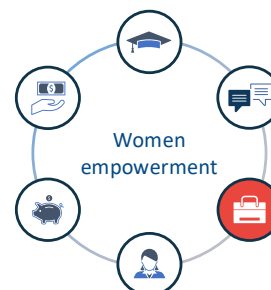
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Chimico Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società a responsabilità limitata
Ricavi	: -
Dipendenti	: 682
Dipendenti donne	: 60%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: +200 screening e +400 vaccinazioni effettuate

# Pirelli – Corsi di lingua inglese (virtuale) con partecipanti di diversa provenienza geografica e culturale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli promuove corsi di lingua inglese con gruppi di varia provenienza geografica e culturale omogenei per livello di conoscenza linguistica.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

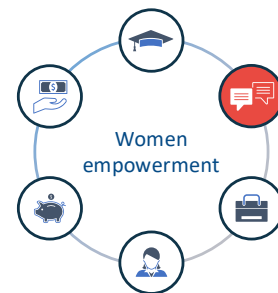
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Mentoring e programmi di accelerazione

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Part-time maternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre l'opzione part-time per un anno al rientro della maternità, dietro approvazione dell'azienda e del proprio responsabile.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

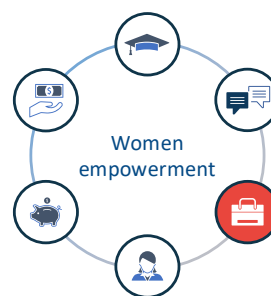
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Permessi per genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre la possibilità per i dipendenti di usufruire di 3 ore di permesso retribuito per visite mediche specialistiche - estensione per i genitori a 4 ore di permesso retribuito per accompagnare i figli a visite mediche specialistiche o dalla pediatra Asl; inoltre, viene offerto un permesso retribuito per i genitori di 4 ore per accompagnare i figli ad effettuare le vaccinazioni obbligatorie e la possibilità per i genitori non conviventi, di usufruire di 4 ore di permesso retribuito per accompagnare a visite mediche specialistiche i propri genitori anziani per un massimo di 5 o 10 eventi all'anno a seconda dell'età del genitore. Quanto riportato è previsto ogni qualvolta sia necessario e dietro presentazione di giustificativo compilato dallo specialista o dalla struttura sanitaria.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

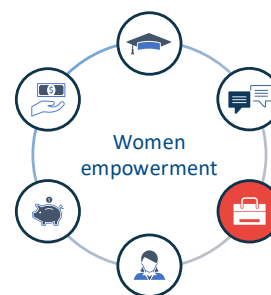
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Family Care

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre lo sportello “Family Care” di supporto ai colleghi caregivers nel trovare soluzioni pratiche e avere un momento di ascolto completamente dedicato a se’ stessi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

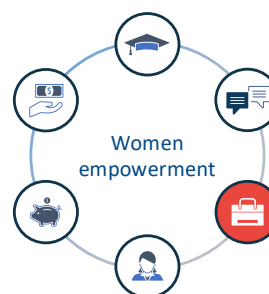
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Pirelli – Nasce una mamma

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre il percorso formativo “Nasce una mamma”, volto a favorire il rientro al lavoro delle neomamme. Lo scopo del percorso è di ragionare insieme sul fatto che le competenze genitoriali possano riflettersi nel lavoro, in logica di sviluppo, motivazione e work-life balance. Al termine del momento in aula ogni partecipante avrà a disposizione anche un coaching individuale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

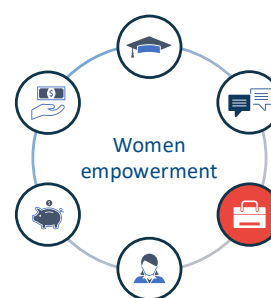
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Stanza allattamento

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre di poter usufruire della stanza allattamento per tirare il latte presso il poliambulatorio Bicocca, dotata di frigorifero in cui conservare fino alla fine della giornata lavorativa il proprio latte.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

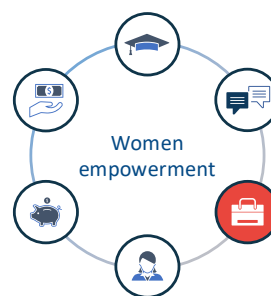
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Parents in action

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Percorso formativo “Parents in Action” che aiuta ad evidenziare e valorizzare le competenze chiave acquisite grazie all’esperienza genitoriale nella quotidianità lavorativa, attraverso strumenti, modelli applicativi ed esercitazioni.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

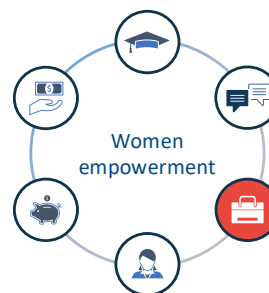
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Pirelli – Integrazione economica per congedo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Pirelli offre un'integrazione economica per i primi 3 mesi del congedo parentale facoltativo pari al 70% della retribuzione, che si aggiunge al 30% a carico dell'INPS, raggiungendo il 100% di essa.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

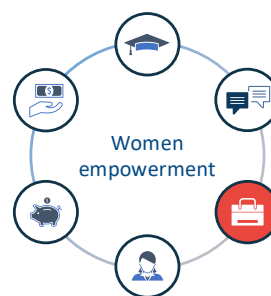
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Privata
Settore	: Manifatturiero, automotive
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano ha disposto uno spazio di ascolto “Genitori al Poli” incentrato su problematiche di conciliazione vita e lavoro, e sulla presa di consapevolezza delle competenze acquisite da genitori.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

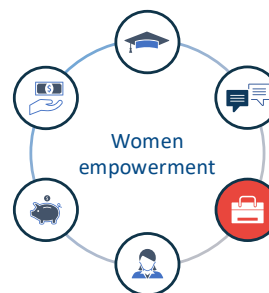
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Politecnico di Milano – Congedo parentale dottorande e disabilità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano ha integrato l'indennità economica coperta dall'INPS in caso di maternità delle dottorande, fino al raggiungimento del 100% e ha introdotto una misura economica integrativa in forma di contributo di assistenza per dottorande e assegniste di ricerca in regime di congedo parentale facoltativo e in presenza di figli con disabilità grave ai sensi dell'art. 3 comma 3 della legge 104/92, innalzando al 100% l'indennità economica percepita, per una durata massima di 6 mesi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

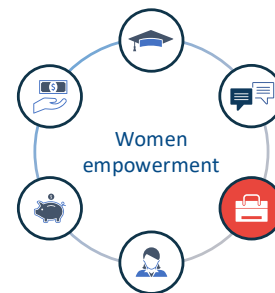
- Dipendenti aziendali (donne caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Politecnico di Milano – Aiuto per rientro post maternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano eroga un supporto economico per le professoressse associate e le RTDB (Ricercatrici a tempo determinato di tipo B) al momento della ripresa della propria attività professionale dopo la maternità. In particolare, questa misura prevede l'assegnazione di un budget di ricerca personale di 15.000 € al rientro dal periodo di congedo, assegnato automaticamente a tutte le aventi diritto. Dal 2021 la misura è estesa anche ai padri delle stesse categorie che fruiscano di un periodo di congedo parentale continuativo della durata di almeno un mese in alternativa alla madre.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

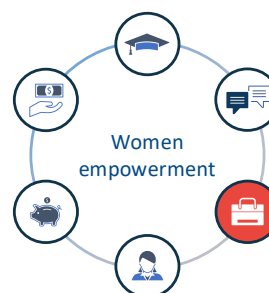
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

### Descrizione iniziativa

#### Descrizione

“Polipsi” offre gratuitamente counseling e sostegno psicologico e psicoterapeutico professionale. Studenti e dottorandi dell’Ateneo possono richiedere un Counseling Psicologico-Didattico, che prevede un incontro seminariale seguito da un massimo di tre sedute personalizzate, o un percorso di Sostegno Psicologico-Psicoterapeutico che offre fino a 15 sedute gratuite.

#### Obiettivi

- 

#### Perimetro di implementazione

- 

#### Target

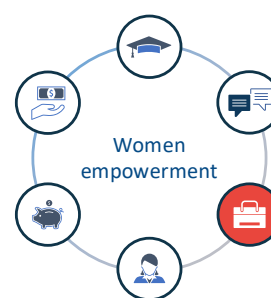
- Dipendenti aziendali e studenti

### Area di focus

#### Area di coerenza PNRR



#### Women empowerment matrix



Lavoro

### Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



Dipendenti donne

### KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Politecnico di Milano – Sportello di ascolto del disagio lavorativo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano offre un servizio di consulenza psicologica attraverso lo “Sportello di Ascolto del Disagio Lavorativo”, su tematiche relazionali e organizzative a chi si trovi in situazione di disagio nel proprio contesto lavorativo, al fine di individuare strategie di miglioramento e di risoluzione dei problemi. Lo sportello ha promosso attività dedicata ed emergenziale durante la pandemia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

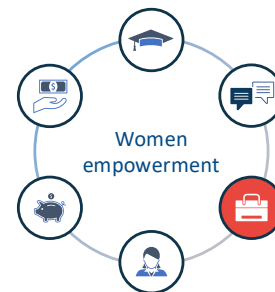
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Politecnico di Milano – People Care assistenza sanitaria integrativa

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Politecnico di Milano offre servizi di People Care integrati nell'assistenza sanitaria integrativa, come: supporto pratiche (richiesta assegni familiari, domande di invalidità, permessi L.104 e congedi straordinari, bonus bebè, pensioni etc.); servizio di Reperimento e assunzione badante convivente; accompagnamento assistito per disabili, anziani e malati per visite, tempo libero, vacanze ecc; servizio di orientamento per il dipendente che assiste un familiare ammalato o disabile, per far fronte alle esigenze connesse allo stato di non autosufficienza; accesso ad un portale gratuito per la ricerca autonoma di una baby-sitter e servizio di selezione e assunzione a pagamento.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

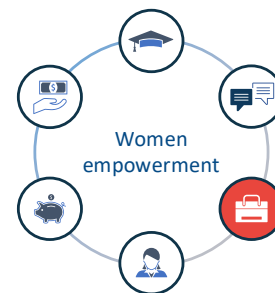
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Università
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Poste Italiane – Laboratori di innovazione

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

I laboratori di innovazione sono rivolti a capi operativi centrali e territoriali, che con la metodologia del polarity thinking, affrontano concretamente i temi relativi ad ognuna delle quattro dimensioni della Diversity & Inclusion (genere, generazioni, vulnerabilità e interculturalità) mettendosi in gioco attivamente e redigendo un proprio personale piano di azione.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

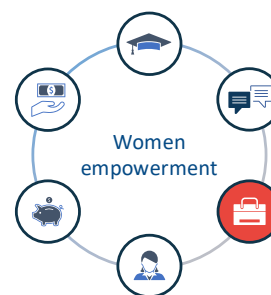
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Pubblico
Settore	: Recapito, Logistica, Servizi finanziari e assicurativi
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 121.033
Dipendenti donne	: 53%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Procter & Gamble – Share the Care project

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La politica di congedo parentale Share the Care di P&G in Italia garantisce fino a otto settimane di congedo interamente retribuito per i padri di neonati o figli adottivi (esteso anche alle coppie non sposate e/o omosessuali): durante le otto settimane di congedo, P&G integra le disposizioni di legge fino al 100%, garantendo l'intero stipendio al dipendente. La polizza ShareTheCare rappresenta un'opportunità unica per i padri di vivere l'esperienza della paternità durante i primi mesi di vita del bambino, sviluppando così un maggiore senso di responsabilità nei confronti della cura, dello sviluppo e della crescita del bambino e aiuta a rompere gli stereotipi esistenti sul ruolo della donna all'interno della famiglia e nella vita professionale, dando a entrambi i genitori la libertà di scegliere come organizzarsi rispetto alla cura dei figli e alla vita professionale in modo più equilibrato senza dare per scontato che questa sia una responsabilità esclusiva della donna.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

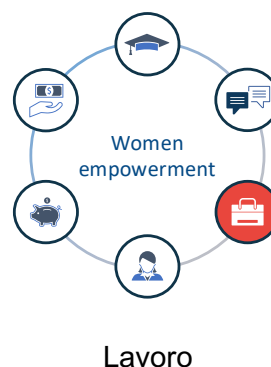
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Beni di consumo
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Procter & Gamble – Protect the health of women with Susan G. Komen Italy

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Susan G. Komen Italia, da 20 anni in prima linea nella prevenzione e lotta al tumore al seno e Procter & Gamble Italia, con il programma di cittadinanza d'impresa "P&G per l'Italia", hanno lanciato l'iniziativa "Insieme siamo più forti", un progetto per prendersi cura della salute delle donne a sostegno della "Carovana della Prevenzione", il programma itinerante per offrire servizi gratuiti di prevenzione clinica e diagnostica, soprattutto alle categorie più svantaggiate, su tutto il territorio nazionale. Grazie al sostegno di Procter & Gamble Italia, quattro unità mobili ad alta tecnologia, dotate di tutte le apparecchiature necessarie per la diagnosi precoce delle patologie oncologiche femminili, ginecologiche e delle altre patologie oncologiche femminili prevalenti, raggiungeranno le periferie e le zone di maggior disagio del Centro Sud Italia. 10 tappe, che nei prossimi mesi toccheranno 9 città italiane per offrire gratuitamente visite cliniche e test diagnostici, contiamo di raggiungere circa 2500 donne.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

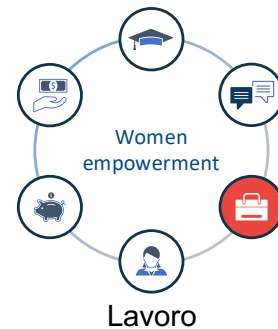
- Comunità

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Beni di consumo
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Retex – Casa Primula

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Casa Primula è una comunità per mamme e bambini vittime di violenza. Si tratta di una realtà che fa parte della Fondazione Somaschi, una fondazione laica che si occupa in generale di persone fragili (donne, minori, senza fissa dimora e tossicodipendenti).

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

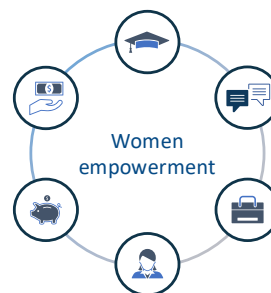
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Tech Consulting, Marketing & Communication, Analytics, IT System Integration
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 559
Dipendenti donne	: 52%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Retex – Cooperativa Minerva

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Cooperativa Minerva ha avuto origine nel 2008 dall'incontro di un gruppo di educatori e psicologi, di forte competenza ed esperienza nei servizi alla persona e al territorio. In collaborazione con le istituzioni locali, la cooperativa si occupa di servizi educativi per i bambini e le famiglie e di protezione delle minori.

Nel tempo, Cooperativa Minerva è cresciuta con progetti innovativi in rapporto con attori sociali pubblici e del terzo settore. Retex, negli ultimi anni, ne ha supportato le attività).

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

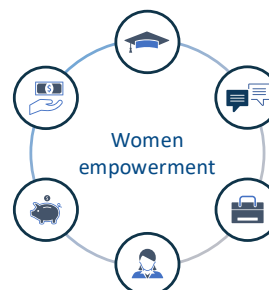
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Tech Consulting, Marketing & Communication, Analytics, IT System Integration
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 559
Dipendenti donne	: 52%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Retex – Campagna #LaMiaStoriaInvisibile | Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne (25.11)

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Mama Chat è il primo Ente Europeo per le richieste d'aiuto via chat e nasce per tutte le donne che hanno bisogno di ascolto psicologico e di informazioni corrette. L'esigenza era quella di creare una landing page dove raccogliere e pubblicare le storie anonime di donne vittime di violenza con il fine di sensibilizzare l'opinione pubblica sul tema.

Connexia ha sviluppato il concept "In-visibili. Perché anche se non si vede fa male", che ha guidato la realizzazione della landing page dove poter scrivere la propria storia e leggere quelle di altre donne. Oltre a una campagna social, ha realizzato anche un video con la giornalista Monica Giandotti e le attrici Irene Ferri e Cecilia Dazzi. Le tre inizialmente sono sfocate e riprendono definizione mentre raccontano una storia di violenza: perché la violenza è invisibile, finché non si racconta.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

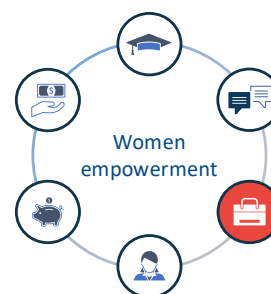
- Comunità locali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Tech Consulting, Marketing & Communication, Analytics, IT System Integration
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 559
Dipendenti donne	: 52%



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# RINA – Campagna #IRespect

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Ogni essere umano è ugualmente meritevole di rispetto, dignità e opportunità di successo: in RINA queste parole rappresentano una guida su come lavorare insieme. Per questo motivo l'azienda si è impegnata attivamente per introdurre misure di prevenzione e programmi di informazione, formazione e sensibilizzazione generale. La campagna #IRespect ha mirato a sottolineare l'impegno di Rina nel dichiarare "tolleranza zero" per le molestie sul luogo di lavoro. Tutti in RINA hanno potuto partecipare alla campagna scattandosi una foto con la scritta "I Respect" sulla mano.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Internazionale

### Target

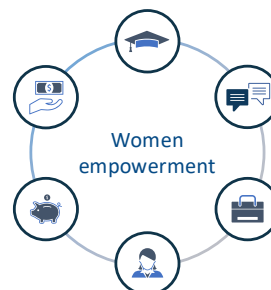
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: 48 persone coinvolte nelle foto

# RINA – Partecipazione al libro “Diversity & Inclusion – Storie aziendali di successo”

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Rina ha contribuito alla stesura del libro “Diversity & Inclusion – Storie aziendali di successo”, scritto dal giornalista Claudio Barnini. All’interno di questo libro vengono affrontati il tema complesso della diversità, equità e inclusione e viene data voce all’esperienza e all’impegno di RINA nella valorizzazione delle differenze e diffusione di una cultura inclusiva.

Insieme ad altre aziende, sono stati proposti interessanti spunti di riflessione, presentando le iniziative che sono state sinora realizzate e che contribuiscono a diffondere i valori di Diversity, Equity & Inclusion tra gli Obiettivi dell’Agenda 2030 dell’ONU.

A febbraio 2023 si sono svolte la presentazione online e pubblicazione del libro in formato e-book.

### Obiettivi

- Impatto sociale

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

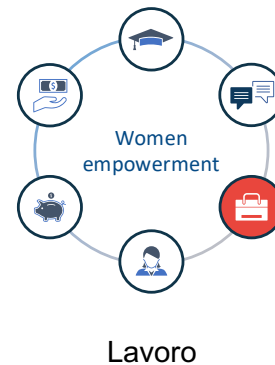
- -

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Servizi di ispezione, certificazione e consulenza ingegneristica
Tipologia di organizzazione	: -
Ricavi	: -
Dipendenti	: 2.639
Dipendenti donne	: 37%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – The Upgrade program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TheUpgrade program è il programma di supporto alla nuova strategia aziendale di Go To market transformation.

### Obiettivi

- Istruzione e Formazione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

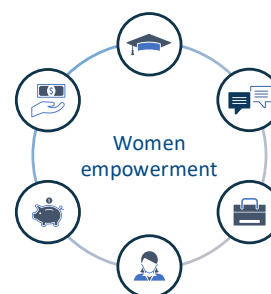
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – Percorso sulla disabilità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il percorso sulla disabilità di Sanofi è dedicato al tema dell'inclusione di persone con disabilità fisica, motoria, sensoriale, ma anche psichica nei luoghi di lavoro, al fine di favorire una cultura aziendale di maggiore accoglienza ma anche dare informazioni sugli strumenti, le agevolazioni e i suggerimenti pratici, per il miglioramento della qualità della vita di tutti (disabile e caregiver). L'obiettivo del programma è di conoscere il mondo della disabilità fisica e psichica, acquisire consapevolezza delle credenze e dei bias sulla disabilità, conoscere esperienze positive e negative di inclusione/esclusione e fornire indicazioni e suggerimenti pratici per superare le difficoltà legate alla disabilità, il tutto tramite alcune sessioni formative e laboratori esperienziali.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – Global Parental Leave

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Global Parental Leave è una policy globale che concede 14 settimane di congedo parentale retribuito a qualsiasi dipendente che avrà un bambino a prescindere dalle modalità (parto, adozione o maternità surrogata) e indipendentemente dal paese in cui lavora, dal genere o dall'orientamento sessuale, purché il lavoratore sia riconosciuto come genitore del bambino secondo la legislazione locale. Il nuovo standard è parte della strategia globale per la diversità e l'inclusione (D&I) sviluppata dall'azienda e che copre alcuni dei principali aspetti della diversità: genere, etnia, LGBTQIA+, età e disabilità.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

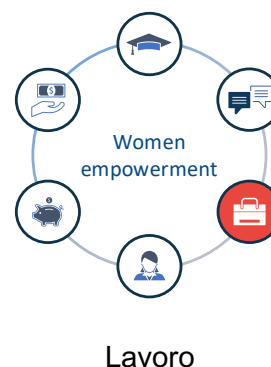
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – Neo-genitorialità: workshops per neo mamme e neo papà e rispettivi manager

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il workshop su neo-genitorialità prevede una Sanofi talk e tre sessioni formative, a partire da Aprile 2022, dedicati alle neo-mamme e ai neo-papà presenti in Sanofi e ai rispettivi manager. L'obiettivo è discutere ed approfondire insieme il tema della genitorialità e riflettere sulle tematiche correlate, sia per chi si è trovato a vivere questa esperienza in prima persona, sia per chi si è trovato a gestire nel proprio team persone da poco divenute madri o padri.

### Obiettivi

- Diversità & Inclusione

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

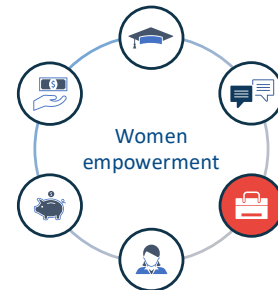
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – Flexible Benefit

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

My Flexible Benefits è la formula di Sanofi di welfare integrativo, che da Ottobre 2016 permette di beneficiare di un aumento concreto del potere di acquisto. Accedendo alla piattaforma è possibile gestire in autonomia la quota welfare disponibile e costruire il pacchetto di benefit che meglio si adatta alle esigenze e rispecchia gli interessi dei dipendenti. Grazie a My Flexible Benefits viene data massima flessibilità nel definire quanto e come alimentare il conto welfare. All'interno della piattaforma My Flexible Benefit è possibile richiedere il rimborso di spese di istruzione, nel rispetto del credito residuo disponibile.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

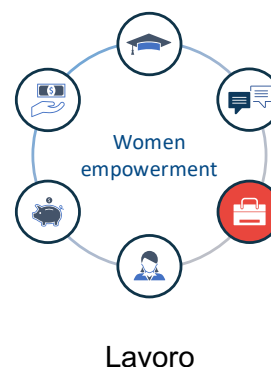
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Sanofi – ISSIM Servizio di Dialogo Ascolto e Orientamento

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Sanofi offre un servizio interno di Dialogo, Ascolto e Orientamento gestito da ISSIM e attivo da molti anni in azienda, oltre al supporto psicologico, rimane un importante punto di riferimento per i servizi legati alle specificità locali, come ad esempio la Legge 104, su disabili, maternità etc.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

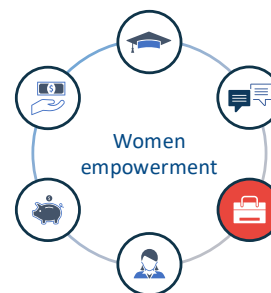
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Sanofi – Employee assistance program

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

A partire dal 1° Gennaio 2023 è stato introdotto un nuovo programma di assistenza (Employee Assistance Program) rivolto a tutti i dipendenti di Sanofi Italia e offerto da ComPsych® GuidanceResources®, leader mondiale in questo campo. Il nuovo servizio, riservato anche ai familiari dei dipendenti Sanofi, vuole essere un punto di riferimento per tutti, pronto a fornire assistenza, supporto e risorse che ci possano aiutare ad affrontare con maggior serenità ed equilibrio problematiche di natura personale e professionale. I servizi offerti gratuitamente includono: supporto psicologico, assistenza legale personale e supporto finanziario.

### Obiettivi

- Benessere e Welfare

### Perimetro di implementazione

- Nazionale

### Target

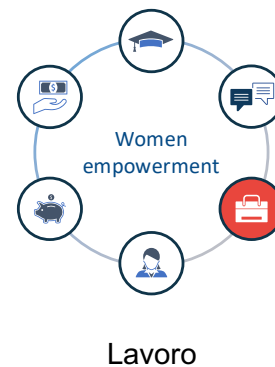
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Farmaceutico
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: 1.800
Dipendenti donne	: 45%



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Flessibilità settimanale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre flessibilità settimanale attraverso l'istituzione del "venerdì corto" (5h), a fronte di una diversa allocazione delle ore nei precedenti 4 giorni lavorativi.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

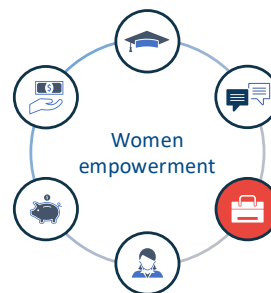
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



Dipendenti donne

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre un percorso di formazione online “Be Parents”, ricco di contenuti multimediali che accompagna il genitore prima, durante e dopo la nascita del figlio. Strutturato in circa 8 ore di training, organizzati in sezioni della durata di circa 20 minuti ciascuna, dà anche accesso a un network di colleghe e colleghi per condividere esperienze e competenze acquisite.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

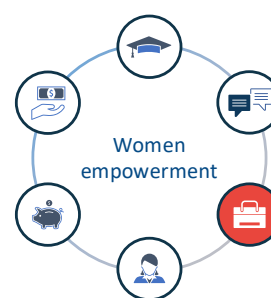
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre, attraverso numero di telefono dedicato (solo la mattina dei giorni lavorativi) e form da compilare online disponibile 24/7, un'Assistente Welfare, che permette di indirizzare i bisogni dei dipendenti verso il servizio corretto, svolgendo attività di front office di livello avanzato su tematiche che racchiudono tutta l'offerta welfare Snam e su questioni più tecniche della piattaforma.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

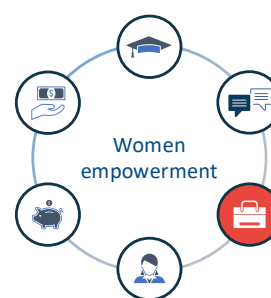
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – dediCARE upgrade

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

“dediCARE upgrade” è un servizio di assistenza sociale (per bambini, anziani, disabili etc.) sviluppato grazie alla partnership con le cooperative territoriali del Terzo Settore. Il servizio dal 2022 è stato oggetto di un processo di revisione, al fine di renderlo più specificamente rivolto ai dipendenti caregiver di genitori anziani, disabili, minori con DSA; i lavori preliminari prevedono l'introduzione del “budget di cura”, specifici importi destinati a colleghi in particolare difficoltà da una commissione interna e dei webinar su temi chiave legati al caregiving.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

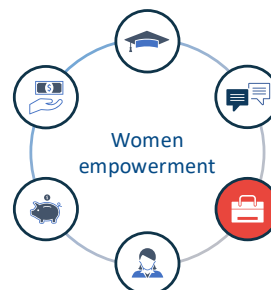
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Sostituzione partecipazione aziendale in welfare

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre la possibilità di destinare una quota variabile del premio di partecipazione aziendale ai beni e servizi welfare attraverso la piattaforma aziendale e il riconoscimento diretto a cedolino; tra i servizi disponibili, si evidenziano spese legate alla famiglia (rimborsi cura e istruzione figli; rimborsi assistenza famigliari anziani o con disabilità).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

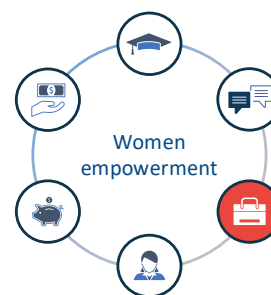
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# SNAM – Congedo paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

SNAM offre l'estensione del congedo di paternità successivamente alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2021. L'azienda offre ai suoi dipendenti 5 ulteriori giorni di congedo di paternità retribuiti al 100%, oltre ai 10 previsti dalla legge, di cui usufruire nei primi 5 mesi in caso di nascita, affidamento, adozione e morte perinatale.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

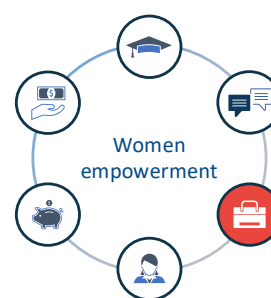
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Energy
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Women employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Women in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# TIM – Permessi recupero

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TIM garantisce fino a 150 ore annuali di permessi a recupero per tutto il personale con figli fino all'undicesimo anno di età; la fruizione mensile permessa è fino a 14 ore, con recupero entro il trimestre solare di competenza. Entrambi i genitori dipendenti possono fruire contemporaneamente dei permessi, purché cumulativamente non superino il monte ore spettante. A fronte di specifica richiesta, le colleghe gestanti possono essere inserite in una turnazione compresa nell'arco orario 9:00-18:30; le dipendenti madri di bambini in età pre-scolare al termine del periodo di allattamento, possono richiedere, con attenzione da parte dell'azienda, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale al 75% per un periodo massimo di un anno, eventualmente prorogabile; permessi per corsi di preparazione parto riconosciuti anche ai papà.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

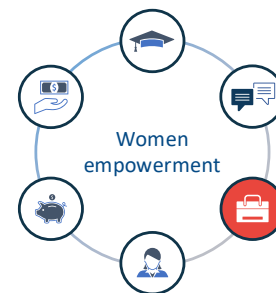
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# TIM – Professione genitori

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

L'iniziativa "Professione genitori" propone guide e strumenti per i genitori e i loro figli. In particolare sono presenti 4 programmi digitali: SOS genitori, Push to Open Junior, Push to Open Diplomandi e Genitori e Adolescenti, che sostengono i genitori nel loro ruolo.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

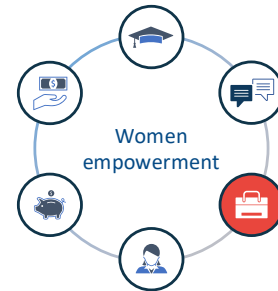
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

La piattaforma “TIM Care” supporta i caregiver offrendo servizi come assistenza familiari a casa (professione a domicilio, badante, servi di trasporto e ausili), assistenza case di riposo o centri diurni (tutte strutture private) e supporto a più livelli (amministrativo legale, economico, psicologico).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

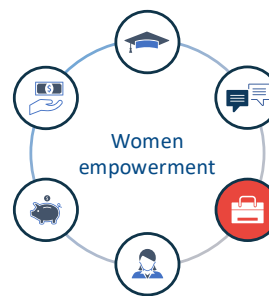
- Dipendenti aziendali (caregiver)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TIM offre la possibilità per i figli dei dipendenti dai 6 ai 18 anni non compiuti di partecipare, attraverso l'iniziativa TIM Estate, a una vacanza estiva ricca di svago, sport, arte, natura, orientamento scolastico. Nel 2021 l'iniziativa è stata confermata in modalità mista: online e in presenza.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

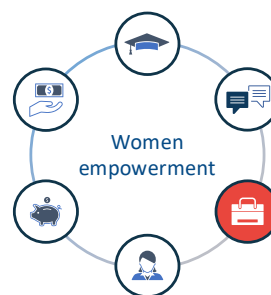
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# TIM – Raddoppio durata congedo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

TIM offre la possibilità, per tutti i neopapà, di raddoppiare la durata del congedo obbligatorio di paternità, al fine di favorire la presenza di entrambi i genitori nel momento della nascita o di avvio di un'adozione (da legge di Bilancio nel 2021 sono previsti 10 giorni, TIM ne offre 20). Lo stesso permesso è concesso al genitore sociale per i genitori LGBT+.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

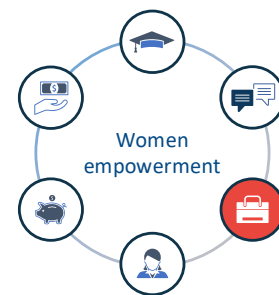
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Supporto violenza domestica

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Vodafone offre supporto per casi di violenza domestica attraverso consulenza medico-psicologica; supporto per l'espletamento delle pratiche di denuncia alle forze dell'ordine e per entrare in contatto con Associazioni specializzate nell'assistenza a vittime di violenza e con il supporto dell'APP sviluppata da Fondazione Vodafone Bright Sky; sono inoltre disposti 15 giorni di permesso retribuito da utilizzare per appuntamenti medici, procedimenti legali ed altre attività relative agli abusi domestici.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

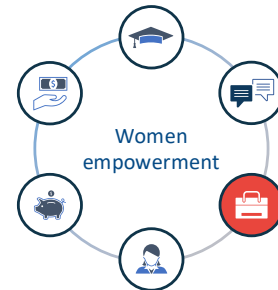
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Turni mamma

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Vodafone prevede i “turni mamma”, fino ai 30 mesi di vita del bambino. Nel caso di adozione o affidamento, il “turno mamma” può essere fruito fino ai 30 mesi dalla data di ingresso in famiglia. I turni sono polarizzati nella fascia 9.00 - 19.00 dal lunedì al venerdì e il sabato e la domenica sono di riposo (possibilità di adesione anche parziale). Fino ai 30 mesi di vita, è possibile usufruire del part-time a 6 ore.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

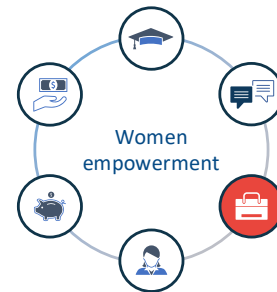
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Maternity Angel

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Durante il congedo e nei primi due mesi dal rientro, le mamme possono restare in contatto con un altro collega che assume il ruolo Maternity Angel e che ha l'obiettivo di aiutare le mamme che lo desiderino a tenersi aggiornate sull'evoluzione del business e di Vodafone in generale e favorire un rientro più sereno.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

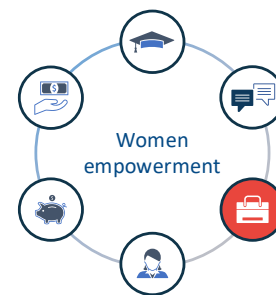
- Dipendenti aziendali (madri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Retribuzione congedo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Vodafone offre l'integrazione della retribuzione nel periodo di congedo parentale facoltativo, per un periodo massimo di 4 mesi e mezzo e che permette di raggiungere il 100% della retribuzione, a condizione che tale periodo sia goduto in modo non frazionato e senza soluzione di continuità con il periodo di astensione obbligatoria<sup>60</sup>.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

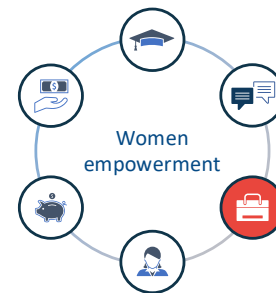
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Vodafone – Congedo genitoriale inclusive

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il “congedo genitoriale inclusivo” offre la possibilità di richiedere un congedo fino a 16 settimane retribuite al 100% dello stipendio dai dipendenti che diventano genitori a seguito di nascita, adozione o maternità surrogata, in Italia o all'estero e che non possono accedere al trattamento di maternità previsto dalla legge. Il congedo genitoriale inclusivo può essere fruito nei primi 18 mesi dal momento in cui la persona diventa genitore.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

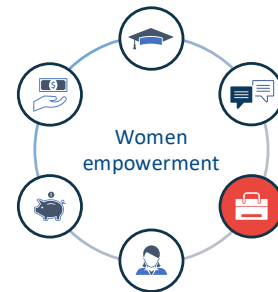
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Ascolto psicologo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Vodafone offre un servizio gratuito di ascolto psicologico, anonimo e confidenziale disponibile 24 ore su 24, 7 giorni su 7, in qualsiasi momento, gestito da Stimulus Care Services.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

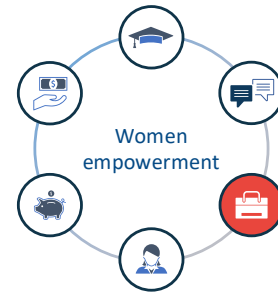
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Fondo sanitario integrativo

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il fondo sanitario integrativo offre la copertura dei costi sostenuti per le cure mediche.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

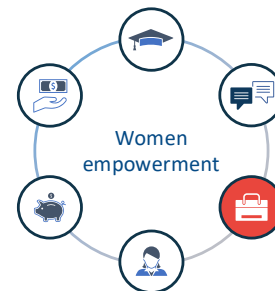
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Vodafone – Welfare jointly

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Il Portale Vodafone Welfare Jointly permette di accedere ad una rete di oltre 110.000 servizi riservati ai dipendenti e che rispondono ai bisogni di tutti. All'interno del portale si possono trovare servizi convenzionati scegliendo tra le numerose offerte per tempo libero, work-life balance, supporto alla genitorialità, sviluppo competenze, wellbeing e molto altro. Nello stesso portale è disponibile anche un'area dedicata alle convenzioni, con offerte vantaggiose su prodotti e servizi disponibili per tutta la famiglia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

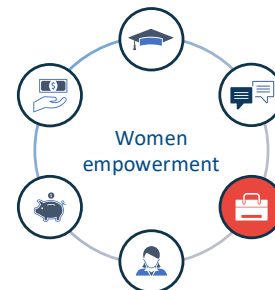
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Permessi malattia bimbi

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre concede permessi per malattia bambino fino agli 8 anni di età, per visite mediche e per l'inserimento all'asilo nido e alla scuola dell'infanzia (fino a 24h).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

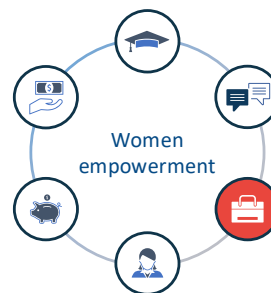
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Human working

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre prevede un modello di lavoro pensato e disegnato per le persone che permette flessibilità e facile gestione degli impegni personali e lavorativi, per tale ragione chiamato “human working”.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

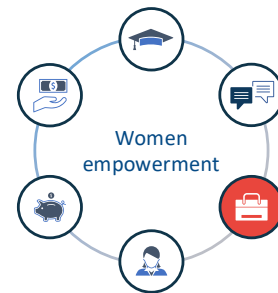
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Formule orarie flessibili

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre formule orarie flessibili (part time, seasonal off period e short week) per migliorare il work-life balance.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

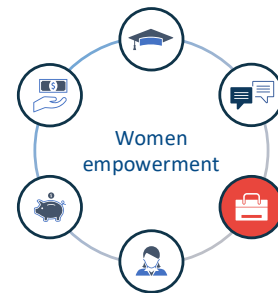
- Dipendenti aziendali

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre l'integrazione dell'indennità prevista per il congedo parentale facoltativo, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione per i primi 4 mesi e mezzo, nel caso in cui la madre decida di usufruire di tale congedo in continuità al congedo obbligatorio.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

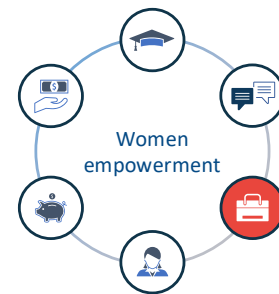
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Windtre – Congedo paternità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre un giorno in più di congedo di paternità per i neopapà rispetto a quelli previsti dalla legge.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

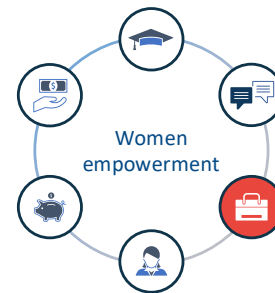
- Dipendenti aziendali (padri)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Assistenza sanitaria

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre assistenza sanitaria integrativa a copertura anche dei familiari a carico.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

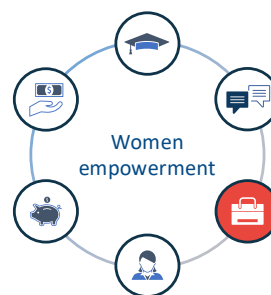
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Supporto servizi sociassistenziali

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre supporto nella ricerca dei servizi socioassistenziali pubblici e privati territoriali, per esigenze personali o familiari (Ricerca badante, Posto in RSA, Fisioterapia, infermieri).

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

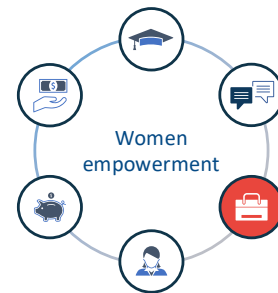
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Windtre – Supporto psicologico

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Windtre offre supporto psicologico per la cura e il benessere della famiglia.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

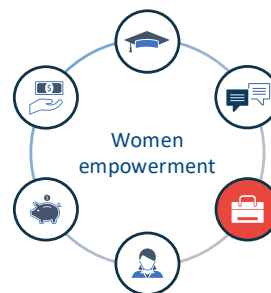
- Dipendenti aziendali e familiari

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Telecomunicazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Counseling genitorialità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Percorso di counselling di gruppo sul tema “genitorialità” gestito con massima riservatezza da psicologi di una società esterna. Ideato per dare spazio al vissuto di ogni neo/futuro genitore in un ambiente sereno e protetto dove ciascun partecipante possa condividere liberamente esperienze e pensieri ed accogliere interessanti spunti offerti dal confronto con il gruppo e con i professionisti coinvolti.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

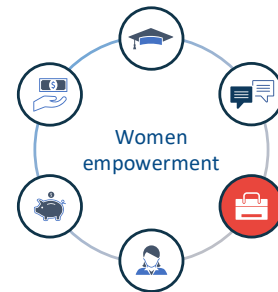
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Vademecum genitorialità

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Vademecum sulla genitorialità serve da supporto ai genitori e riporta indicazioni pratiche e suggerimenti utili per rispondere alle domande più frequenti che si pone chi sta per diventare genitore o lo è appena diventato.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

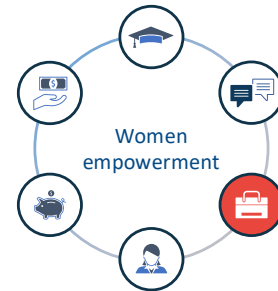
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Baby room

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Zurich mette a disposizione una sala riunioni per l'allattamento e una baby room alla quale possono accedere i genitori insieme ai loro figli di età compresa tra 2 e 10 anni, previa prenotazione. La sala è dotata di postazione di lavoro e arredamenti ad hoc per i bambini.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

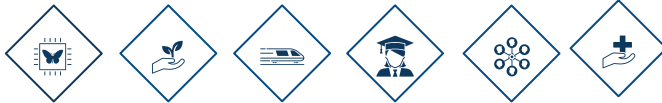
- 

### Target

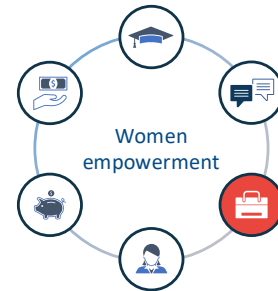
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Posto auto

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Zurich offre un posto auto riservato sino al compimento di 1 anno del bambino.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

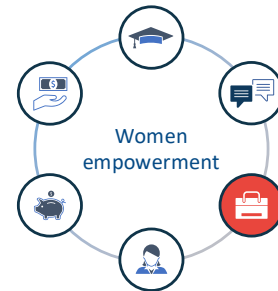
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -



# Zurich – Congedo parentale

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Zurich offre 16 settimane di congedo per il genitore principale da utilizzare senza possibilità di frazionamento nel periodo immediatamente successivo alla nascita, affidamento o adozione del bambino; 6 settimane di congedo per il cogenitore, di cui le prime 2 settimane da utilizzare in coincidenza della nascita, affidamento o adozione del bambino e le restanti 4 (anche frazionate in periodi minimi di 1 settimana) entro 2 anni dalla nascita, affidamento o adozione.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

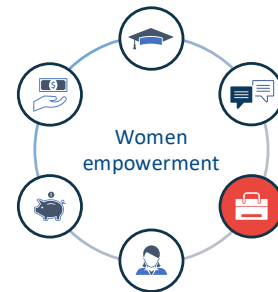
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

# Zurich – Stimulus care services

## Descrizione iniziativa

### Descrizione

Zurich offre un servizio di supporto e ascolto psicologico attraverso la piattaforma web Stimulus Care Services per proteggere il benessere psicologico e per fornire un supporto per affrontare le preoccupazioni di tutti i giorni o quelle legate a situazioni particolari della propria vita personale o professionale. La piattaforma consente di esaminare il profilo dei singoli professionisti, scegliendo lo psicologo specializzato nell'ambito di interesse.

### Obiettivi

- 

### Perimetro di implementazione

- 

### Target

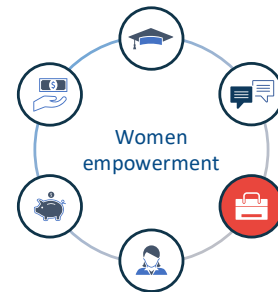
- Dipendenti aziendali (genitori)

## Area di focus

### Area di coerenza PNRR



### Women empowerment matrix



Lavoro

## Informazioni aziendali

Tipologia di azienda	: Private
Settore	: Assicurazioni
Tipologia di organizzazione	: Società per azioni
Ricavi	: -
Dipendenti	: -
Dipendenti donne	: -



**Dipendenti donne**

## KPI impattati

% Females in workforce	% in promotions
% Females employed in STEM roles	% retained talent
% Females in technical roles	# hours in training / mentoring
% Female students in STEM subjects	
% Females manager and executives	
% Females in succession plans for managerial positions	

Numero totale di partecipanti: -

## Bibliografia

- <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>
- <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/in-full/economy-profiles-5b89d90ea5>
- [le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2022\\_1.pdf \(savethechildren.it\)](#)
- <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html#chapter2>
- [https://commission.europa.eu/documents\\_en](https://commission.europa.eu/documents_en)
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- <https://valored.it/ricerche/lavoro-di-cura-e-genitorialita/>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220228-1>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>
- <https://www.unicef-irc.org/where-do-rich-countries-stand-on-childcare>
- <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

## Valore D

- [le-equilibriste-la-maternita-italia-nel-2022\\_1.pdf \(savethechildren.it\)](#)
- <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html#chapter2>
- [https://commission.europa.eu/documents\\_en](https://commission.europa.eu/documents_en)
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
- <https://valored.it/ricerche/lavoro-di-cura-e-genitorialita/>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/ddn-20220228-1>
- <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20200306-1>
- <https://www.unicef-irc.org/where-do-rich-countries-stand-on-childcare>
- <https://www.oecd.org/els/family/database.htm>

## Next Generation Europe

- [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_it#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_it#nextgenerationeu)
- [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=en](https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=en)
- <https://data.europa.eu/doi/10.2761/808559>
- [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=en](https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=en)

## PNRR

- <https://italiadomani.gov.it/it/home.html>
- <https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf>
- <https://www.openpolis.it/il-pnrr-italiano-e-il-confronto-con-gli-altri-paesi-europei/>
- <https://www.openpolis.it/parole/come-funzionano-i-flussi-dei-finanziamenti-nel-pnrr/>
- <https://lineaamica.gov.it/pnrr/le-10-guide>
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698847/EPRS\\_BRI\(2021\)698847\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698847/EPRS_BRI(2021)698847_EN.pdf)

## Spagna

- [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf)
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698878/EPRS\\_BRI\(2022\)698878\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698878/EPRS_BRI(2022)698878_EN.pdf)
- <https://www.fondoseuropeos.hacienda.gob.es/sitios/dgpmrr/es-es/Paginas/plan.aspx>

## Francia

- <https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/profils>
- [https://minefi.hosting.augure.com/Augure\\_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=76326F03-443F-4B0E-9C33-BB5CA147E1F7&filename=PNRR%20-%20Synth%C3%A8se%20%28FR%29.pdf](https://minefi.hosting.augure.com/Augure_Minefi/r/ContenuEnLigne/Download?id=76326F03-443F-4B0E-9C33-BB5CA147E1F7&filename=PNRR%20-%20Synth%C3%A8se%20%28FR%29.pdf)
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698929/EPRS\\_BRI\(2022\)698929\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698929/EPRS_BRI(2022)698929_EN.pdf)
- [https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions\\_services/plan-de-relance/PNRR%20Francais.pdf](https://www.economie.gouv.fr/files/files/directions_services/plan-de-relance/PNRR%20Francais.pdf)
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698929/EPRS\\_BRI\(2022\)698929\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698929/EPRS_BRI(2022)698929_EN.pdf)

## Germania

- <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Europa/DARP/deutscher-aufbau-und-resilienzplan.html>
- [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren\\_Bestellservice/deutscher-aufbau-und-resilienzplan-darp.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=9](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/deutscher-aufbau-und-resilienzplan-darp.pdf?__blob=publicationFile&v=9)
- [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/EN/Standardartikel/Press\\_Room/Publications/Brochures/2021-01-13-german-recovery-and-resilience-plan.pdf](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/EN/Standardartikel/Press_Room/Publications/Brochures/2021-01-13-german-recovery-and-resilience-plan.pdf)
- <https://www.gleichstellungsstrategie.de/>
- [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698849/EPRS\\_BRI\(2021\)698849\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698849/EPRS_BRI(2021)698849_EN.pdf)

valore<sup>D</sup>

LA DIVERSITÀ È POTENZA