

Parita di genere nel manifatturiero

Laminazione alluminio · ATECO 24.3/24.4 · ~1.080 dipendenti · 4 società multisede

"Con il 13% di donne e le bande operative al 95% maschili, cosa certifichiamo?"

La domanda di ogni HR Director del manifatturiero. La risposta: più di quanto si pensi.

Target: Certificazione Q4 2026

Baseline: Febbraio 2026

Orizzonte: 2028

I NUMERI DEL PROGETTO · BASELINE □ TARGET

GPG fascia Manager

23% -> <=20%

Gap retributivo a parità di ruolo · piano rientro attivo

Donne in Senior Management

7% -> >=20%

1 donna su 14 posizioni · pipeline HP attivata

Delta promozioni F/M

-18pp -> <=-5pp

Fascia Manager · nuovo processo valutazione

Donne in Management

21% -> >=29%

Progressione monitorata semestrale

% formati su DE&I

<10% -> >=80%

NC aperta · Fondazione Libellula + Academy

Turnover complessivo

15% -> <=12%

Indicatore benessere · Welfare 2026

PERCHE FARLO ADESSO: La Direttiva UE 970/2023 sulla trasparenza retributiva entrerà in vigore nel 2027. Le aziende che costruiscono oggi un SGPG strutturato arriveranno pronte. Le altre, in emergenza.

IL MODELLO · 4 FASI, 24 SETTIMANE

- Sett. 1-3**
1 Diagnostica
Gap analysis 6 aree · dati HR per banda · stima riallineamenti
- Sett. 4-10**
2 Sistema di gestione
MAN-00 · 10 procedure sistema · 6 procedure operative
- Sett. 11-18**
3 KPI e monitoraggio
Power BI + SAP SF · formazione DE&I · audit interno · NC
- Sett. 19-24**
4 Pre-audit e cert.
Stage 1 simulato · score >70% · accompagnamento RINA/DNV

3 LEZIONI CHE NESSUN MANUALE DICE

- 1 Il GPG strutturale non si nega, si spiega e si pianifica**
Il primo intervento non è sulla retribuzione: è sulla qualità del dato disaggregato per banda.
- 2 La certificazione si porta in casa prima dell'ente**
2 NC identificate con 4 mesi di anticipo. In audit: osservazione. Senza: blocco.
- 3 Responsabile SGPG non è chi approva il budget**
Senza questa separazione il sistema diventa un esercizio di auto-certificazione.

PRE-ASSESSMENT GRATUITO · 90 MINUTI

Analizziamo i tuoi dati HR senza impegno

Stimiamo il gap rispetto alla soglia di certificazione e definiamo le 3 priorità di intervento. Nessun costo, nessun vincolo.

Cecilia & Partners

Dati anonimizzati su consenso cliente · Baseline HR al 28/02/2026 · Benchmark: Fiom-Cgil/ISTAT 2023 (ATECO 24.3/24.4)
Consulenza Parità di Genere · UNI/PdR 125:2022 · ceciliaepartners.it