



**INDICATORI DI  
PERFORMANCE (KPI)**  
Cooprogetti Soc. Coop.



## 1. ADOZIONE E RISPETTO DELLE CLAUSOLE PREMIALI PREVISTE DAL PNRR

### 1.1. RISPETTO DEI PRINCIPI E MISURE SPECIFICHE ADOTTATE NELL'ULTIMO TRIENNIO

Per COOPROGETTI Società Cooperativa ogni persona rappresenta un individuo unico e irripetibile, con la propria personalità, storia, cultura, e competenze e abilità che lo rendono diverso da tutti gli altri. Per questo la Società ha deciso di impegnarsi per proteggere ed incoraggiare con azioni concrete la diversità, l'inclusione e la parità di genere in tutti i processi organizzativi e gestionali.

Cooprogetti ha infatti ottenuto le seguenti certificazioni:

- **UNI/PdR 125:2022**  
Misure atte a garantire la **parità di genere** nel contesto lavorativo ed è conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 (ottenuta in data 06/07/2023)
- **ISO 30415:2021**  
Sistema di gestione conforme ai requisiti della ISO 30415:2021: Gestione delle risorse umane – **Diversità e inclusione** (ottenuta in data 06/07/2023)

Il riferimento per l'azione posta in essere è dunque la "Politica per la Diversità, l'Inclusione e la Parità di Genere", a cui tutto il sistema organizzativo aziendale deve adeguarsi. Cooprogetti, infatti, ha ottenuto entrambe le Certificazioni. Cooprogetti ha adottato un Codice di Comportamento rappresenta un guida per tutte le persone che, a qualsiasi titolo, operano all'interno di COOPROGETTI, al fine di identificare i comportamenti da incoraggiare e scoraggiare per costruire un ambiente di lavoro aperto, inclusivo, stimolante e rispettoso delle caratteristiche e dei bisogni di ognuno.

Si applica, pertanto, a tutti i dipendenti, soci, collaboratori, nonché a tutte le persone che operino in maniera stabile o transitoria all'interno della Società (es. fornitori di beni e servizi, partner etc).

L'impegno di **COOPROGETTI** è volto a preservare il valore delle persone, affinché ognuno possa dare il meglio di sé sentendosi veramente incluso e parte integrante della società; esso si sostanzia in una strategia di sviluppo e gestione delle risorse umane in grado di promuovere una cultura inclusiva, per valorizzare l'unicità delle persone e l'accesso alle medesime possibilità di crescita professionale a prescindere dal ruolo ricoperto nell'organizzazione.



In particolare, COOPROGETTI:

- **Si impegna** a creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, associativa o individuale, qualsiasi tipo di violenza o molestia, sia sessuale che basata sulla diversità personale, politica e culturale;
- **Promuove** una cultura inclusiva e basata sul rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare le proprie potenzialità;
- **Persegue** una politica di selezione e gestione del personale volta al riconoscimento dei meriti nel rispetto delle pari opportunità, della diversità e senza alcun tipo di discriminazione, attraverso una valutazione trasparente delle competenze e delle capacità;
- **Si impegna** ad accrescere la consapevolezza di tutto il personale aziendale sui temi della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, attraverso lo sviluppo di programmi di formazione, campagne di comunicazione e specifici progetti sulla diversità, l'inclusione e la parità di genere;

- **Persegue** l'obiettivo di assicurare che tutti i lavoratori e le lavoratrici trattino le altre persone, in ogni momento, con dignità, rispetto ed equità mostrando una condotta che rifletta l'inclusione e sostenga i valori etici della società;
- **Si impegna** a rispettare tutte le norme e le leggi vigenti e ad ispirarsi a best practice in tema di diversità, inclusione e parità di genere;
- **Garantisce** l'impegno alla formazione e alla promozione delle persone, migliorando lo sviluppo professionale delle proprie risorse, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione.

**Non sarà, pertanto, mai tollerata alcuna forma di discriminazione su base culturale, di etnia, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, disabilità, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, stato di salute e qualsiasi altro stato sociale, caratteristica personale o opinione.**



La presente Politica sulla Diversità, l'Inclusione e la Parità di Genere (DIPG), impegna tutte le persone che lavorano in COOPROGETTI nei rapporti con i colleghi, clienti, fornitori, partner e tutti coloro con i quali entrano in contatto nello svolgimento dell'attività lavorativa. Si applica quindi a tutti i dipendenti, ai collaboratori, ai candidati in fase di selezione, agli appaltatori, ai fornitori, ai clienti e a tutti gli stakeholder in generale.

**Il Sistema di Gestione per la Diversità, l'Inclusione e la parità di Genere** è progettato, implementato ed aggiornato per rispondere ai requisiti della norma ISO 30415:2021 e della PdR 125:2022.

I principi a cui esso si conforma sono:

- **Riconoscere la diversità:** valorizzare tutte le persone intrinsecamente, individualmente e come gruppi, tutelandone gli elementi di diversità;
- **Governare in modo efficace:** promuovere l'impegno della Direzione nei confronti della DIPG attraverso l'adozione di sistemi, politiche, processi, prassi e strategie organizzative inclusivi e rispettosi della parità di genere;
- **Agire in modo responsabile:** agire in modo etico e socialmente responsabile, promuovendo un'occupazione produttiva e un lavoro dignitoso per tutti e tutte;
- **Lavorare in modo inclusivo:** consentire e sviluppare un ambiente di lavoro accessibile e rispettoso che favorisca l'inclusione e il senso di appartenenza;
- **Comunicare in modo inclusivo:** riconoscere i bisogni delle persone che entrano a far parte dell'organizzazione, rispondere ai loro bisogni adottando strategie comunicative adeguate e differenti;
- **Sostenere e diffondere la DIPG:** influenzare e promuovere attivamente l'organizzazione inclusiva anche nelle relazioni con gli stakeholder.

**Il Responsabile del sistema di gestione per la diversità, l'inclusione e la parità di genere (RSDP) è l'arch. Elisa Aurora Eleonora Crimi**



## 2. PARI OPPORTUNITÀ GENERAZIONALE

Le azioni strategiche intraprese da Coopprogetti in relazione alle pari opportunità sono le seguenti:

### A. CULTURA E STRATEGIA

- a. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva. **Previsto nel Piano degli obiettivi - Politica**
- b. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. Evidenza: **Indicato nel Modulo segnalazioni**
- c. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Evidenza: **Piano formativo - verbali riunioni - email di condivisione**
- d. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. Evidenza: **Previsto nel Piano degli obiettivi - Politica**
- e. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias. Evidenza: **Piano formativo - verbali di formazione**
- f. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno. Evidenza: **Analisi della diversità**
- g. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione. Evidenza: **comunicazione di impegno ai fornitori - piano degli obiettivi**

### B. AREA GOVERNANCE

- a. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Evidenza: **Comitato DIPG**
- b. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività. Evidenza: **Previsto nel Piano degli obiettivi - Politica**
- c. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati. Evidenza: **Previsto nel Piano degli obiettivi - Politica**
- d. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.  
Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione.  
**Target: 1/3**  
**Valore: 1/3**

### C. AREA PROCESSI HR

- a. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni. Evidenza: **Procedura gestione del personale**
- b. Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership. Evidenza: **Politica e Piano Formativo**
- c. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Evidenza: **Procedura gestione del personale**
- d. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing. Evidenza: **Comitato DIPG**



### 3. PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE

#### A. AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

- a. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.  
Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.  
**Target: 29,40%**  
**Valore: 41,94%**
- b. Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.  
Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.  
**Target: 22,76% + 10%**  
**Valore: 41,93% dei soci**
- c. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.  
Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.  
**Target: 40%**  
**Valore: 25%**
- d. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice.  
Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.  
**Target: 22,76% + 10%**  
**Valore: 41,93% dei soci**

- e. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.

Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

**Target: 22,76% + 10%**

**Valore: 41,93% dei soci**

## B. AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

- a. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenza.

Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi.

**Target: 0%**

**Valore: 0%**

Target: 0% —————> **Valore: 0%**

- b. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario.

**Target: %D=%U**

**Valore: D= 74,19% (23/31) - U= 77,41% (24/31)**

Target: %D=%U —————> **Valore: D= 74,19% (23/31)**  
**U= 77,41% (24/31)**

## C. AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- a. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale).

**Cooprogetti garantisce smart working e orario flessibile.**

- b. Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità).

**Cooprogetti garantisce smart working e orario flessibile.**

#### 4. PUNTEGGIO TOTALE

L'audit svolto in relazione ai suddetti indicatori di performance kpi valuta lo score di Coopprogetti pari a **73,75/100**.



#### 5. RAPPORTO TRA UOMINI E DONNE NELL'AMBITO DELLE ASSUNZIONI NELL'ULTIMO TRIENNIO

Come evidenziato nel grafico seguente il rapporto tra uomini e donne nell'ambito delle assunzioni nell'ultimo triennio è in crescita.

Nel 2022, infatti l'incremento di assunzioni rispetto al 2021 è stato: **+ 5,1% rappresentato nella totalità da incremento di occupazione femminile.**

Nel 2023, l'incremento di assunzioni è stato: rispetto al 2022 è stato pari all'8,6% di cui il **4,83% di incremento di occupazione femminile.**

Livello di parità nel rapporto tra uomini e donne nell'ambito delle assunzioni nell'ultimo triennio



##### 5.1. AREA GOVERNANCE

- Rapporto D/U Direzione Tecnica **100%**

DIREZIONE TECNICA

RAGNACCI (GB)

CRIMI (RC)

- Rapporto D/U Organo Dirigenziale: 28,5%



- Rapporto D/U Responsabili di Settore: 30% D

### Responsabili di Settore



## 6. LIVELLO DI PARITÀ NEL RAPPORTO TRA UOMINI E DONNE CON RIFERIMENTO ALLE RETRIBUZIONI E NEL CONFERIMENTO DI INCARICHI APICALI

### 6.1. PARITÀ TRA UOMINI E DONNE CON RIFERIMENTO ALLE RETRIBUZIONI

In relazione a quanto rappresentato nei paragrafi precedenti, è possibile affermare che:

- Il livello di parità nel rapporto tra uomini e donne con riferimento alle retribuzioni è pari al 100%;  
Come rappresentato infatti al paragrafo 3 punto B a) **la Percentuale di differenza retributiva per**



medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenza è pari allo 0%.



#### 6.2. PARITÀ TRA UOMINI E DONNE CON RIFERIMENTO AL CONFERIMENTO DI INCARICHI APICALI

In relazione a quanto rappresentato nei paragrafi precedenti, è possibile affermare che:

- La Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione è pari al target previsto:

Come rappresentato infatti al paragrafo 2 punto B d) il numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento è infatti pari a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione.

**Target :1/3**

**Valore: 1/3**

Target: 1/3  
**Valore: 1/3**

La Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice è pari al 41,93% complessivo. Come rappresentato infatti al **paragrafo 3** punto A d) Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.

**Target: 22,76% + 10%**

**Valore: 41,93% dei soci**

