



OLTRE IL PAY GAP

Combattere, seriamente, le discriminazioni di genere

PERCHÈ IMPEGNARSI? PERCHÈ È GIUSTO, MA ANCHE PERCHÈ CONVIENE!

COINVOLGIMENTO

+ 35%

ATTRACTION & RETENTION

96,5%

TEAM WORKING

31,9%

REDDITIVITÀ

+ 25%
+ 28%

ROI

+ 2%

REPUTATION

99,5%

**RISPOSTA AI
BISOGNI DEL
CONSUMATORE**

99,5%

PREZZO AZIONI

+ 0,1%
+ 1,65%

EBIT

+ 4%

INNOVAZIONE

96,5%

TURNOVER

96,5%

OCCUPATI 2020 PRIVATO (%)	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
---------------------------	-----------	--------	-----------	--------	--------

UOMINI **83** **71** **47** **68** **61**

DONNE **17** **29** **53** **32** **39**

Retribuzione fissa lorda e pay gap annuale non aggiustato per genere e ruolo

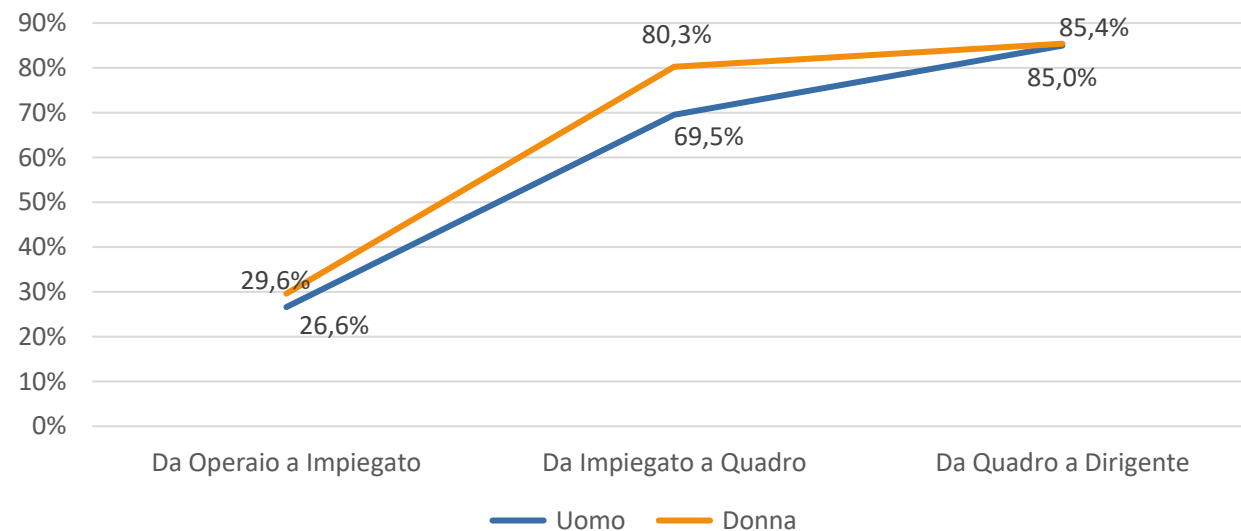
GENERE	DIRIGENTI	QUADRI	IMPIEGATI	OPERAI	TOTALE
--------	-----------	--------	-----------	--------	--------

UOMINI **102.475€** **55.392€** **32.676€** **25.818€** **30.627€**

DONNE **97.462€** **52.561€** **29.159€** **22.500€** **27.188€**

GAP	5,1%	5,4%	12,1%	14,7%	12,7%
-----	------	------	-------	-------	-------

Reward Career Path Growth




[...] difficulties in applying the Convention in law and in practice result in particular from a lack of understanding of the scope and implications of the concept of “**work of equal value**”. **This concept is a cornerstone of the Convention and lies at the heart of the fundamental right of equal remuneration for men and women for work of equal value, and the promotion of equality [...]***

Gender Neutral Job Evaluation for Equal Pay - ILO – International Labour Office (United Nations)

La Job Evaluation è una metodologia di **analisi organizzativa**, che consente di determinare il «**valore**» dei ruoli di un'organizzazione sulla base di criteri «**oggettivi**», **neutrali dal punto di vista delle diversità**, che descrivano il contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali a prescindere dalla persona che li ricopre

ANALISI DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE



JOB EVALUATION
=
VALUTAZIONE DEL
“VALORE” DELLA
POSIZIONE
ORGANIZZATIVA

CONFRONTO OGGETTIVO FRA RUOLI

Valutazione dell'impatto diretto e/o indiretto di una data posizione sulla competitività, i risultati economico-finanziari e la gestione dei clienti

Business



**POSITION
VALUE**

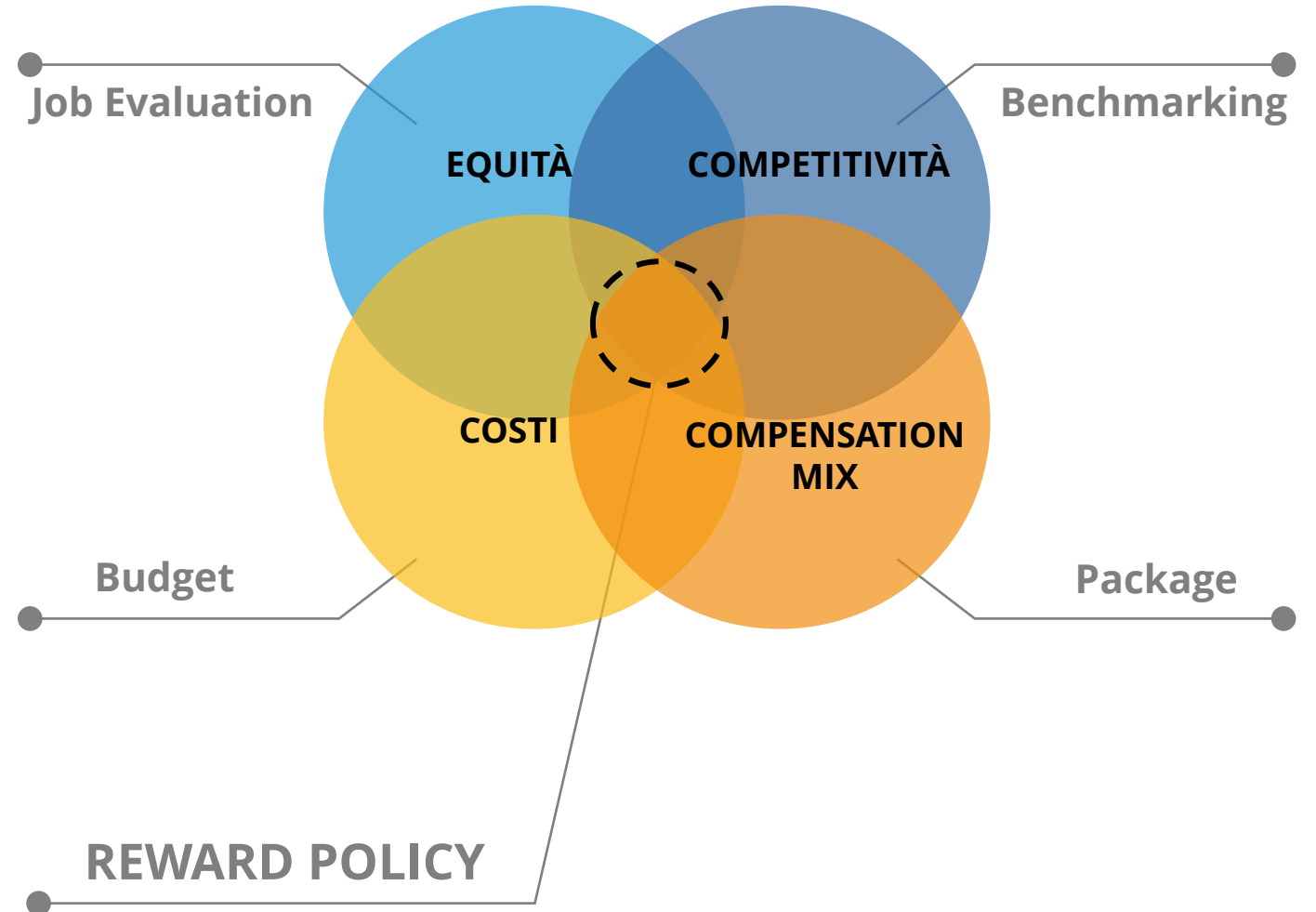
Complessità

Valutazione del livello di complessità organizzativa cui una data posizione è soggetta in termini di raggio di azione, autonomia ed eterogeneità

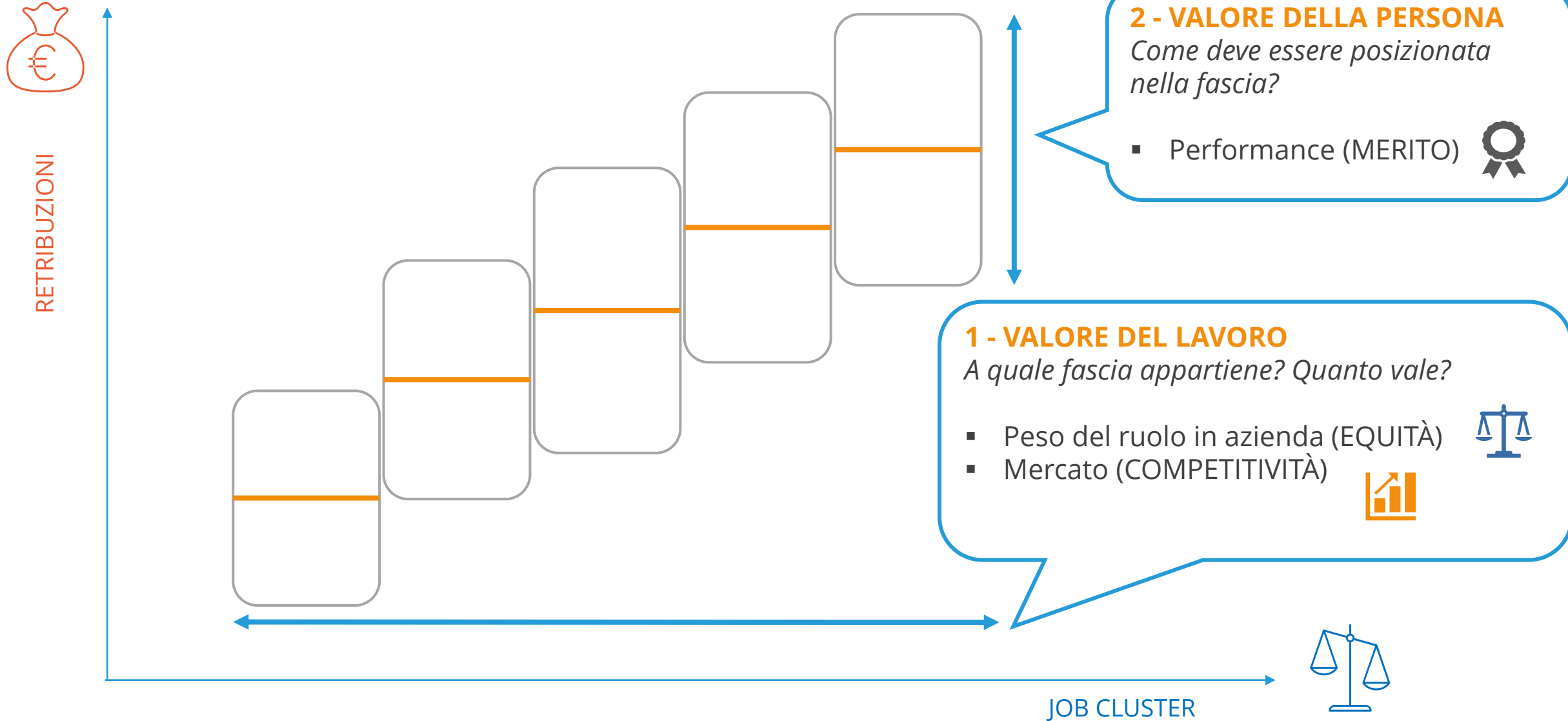
Competenza

Valutazione del livello di know-how complessivo necessario per una data posizione in termini di conoscenze tecnico-professionali, esperienza e fungibilità

Grazie alla Job Evaluation è possibile **strutturare politiche retributive in funzione del peso relativo delle posizioni organizzative** e quindi secondo un ***principio di equità***, che riconosca il «valore» dei ruoli in modo oggettivo.



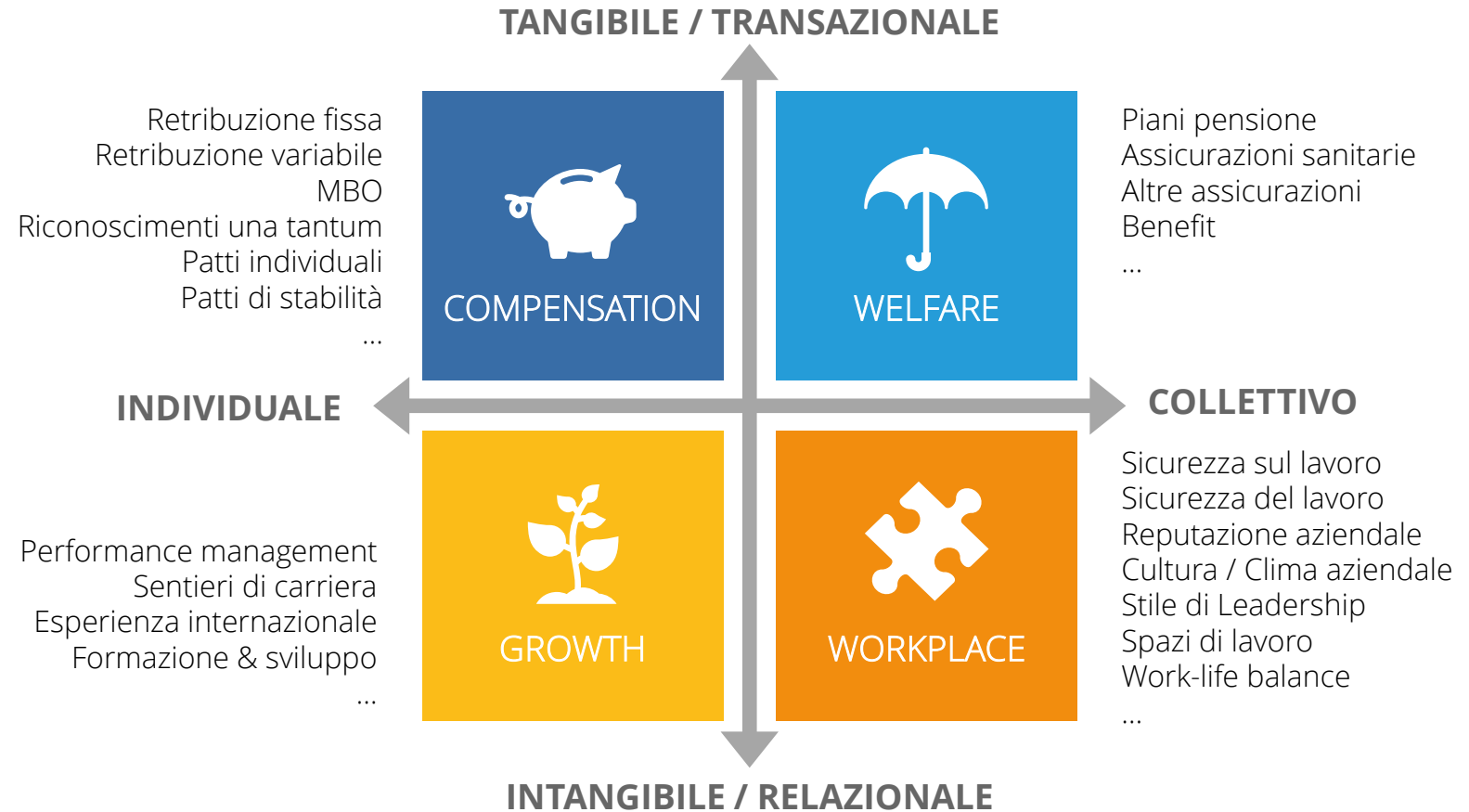
IL PUNTO DI ARRIVO



REWARD

Sistemi progettati e gestiti secondo criteri di merito, trasparenza, equità, non discriminazione.

LE RETRIBUZIONI DELLE DONNE SONO **DAVVERO** «GIUSTE» RISPETTO A QUELLE DEGLI UOMINI?





JobValue S.r.l.

Piazza Badalocchio 5/A – 43126 - Parma

P.IVA 03985360167

mail: info@jobpricing.it | pec: jobvaluesrl@pec.it

office: +39 05211801817

www.jobpricing.it