



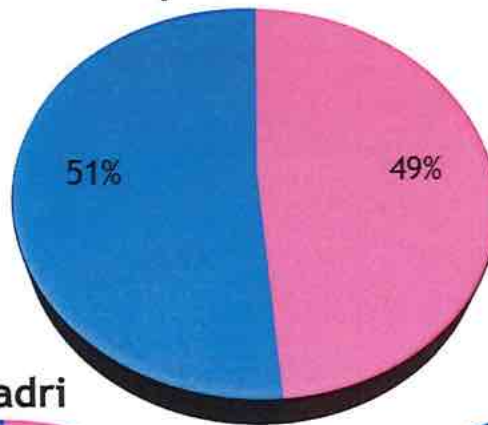
ANALISI DATI

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile biennio 2016/2017 (Art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198)

AVIVA ITALIA SPA

AVIVA ITALIA SPA

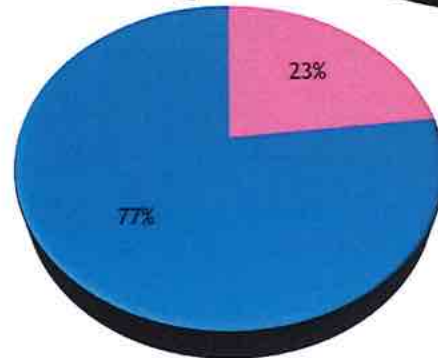
Totale Occupati
Occupazione /
Inquadramento



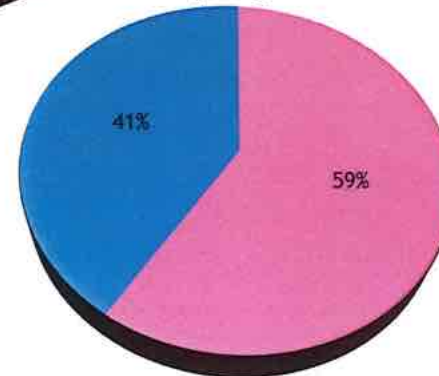
Dirigenti



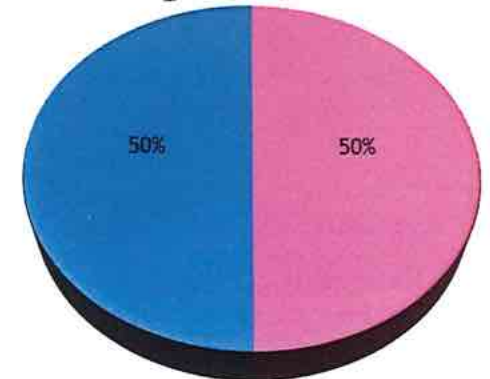
Quadri



Impiegati

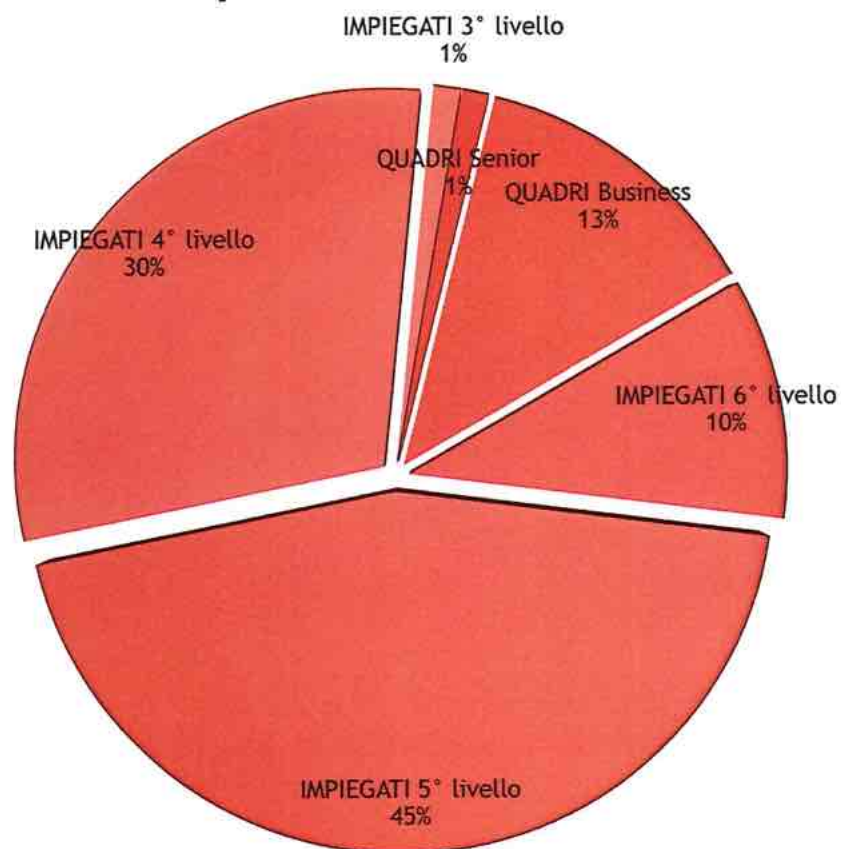


Categorie Protette

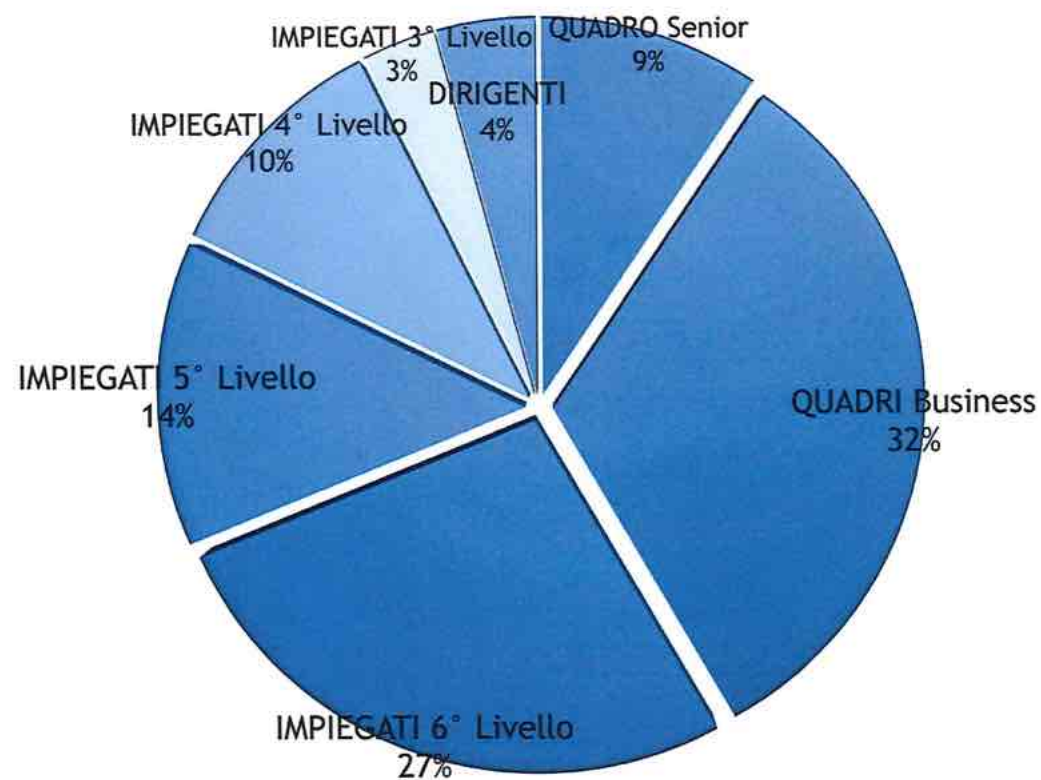


Inquadramenti

Gli inquadramenti delle donne

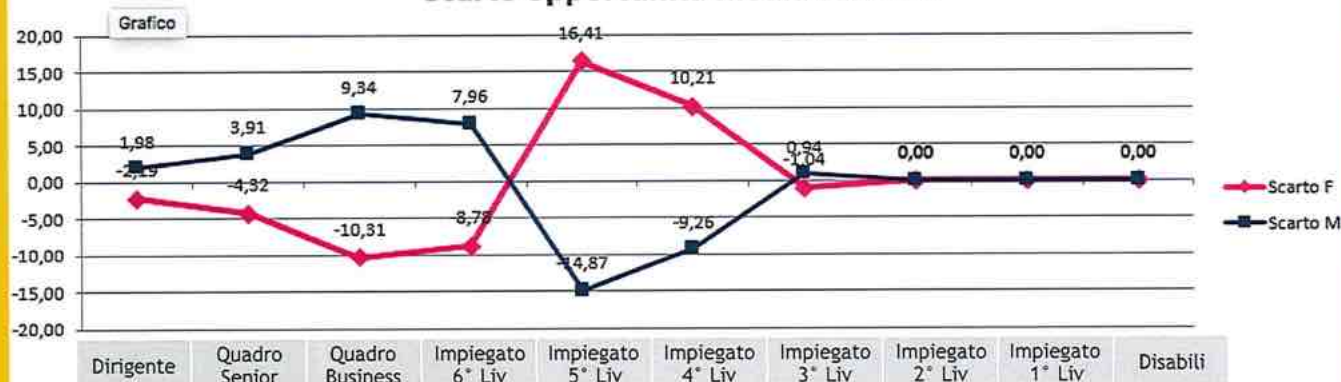


Gli inquadramenti degli uomini

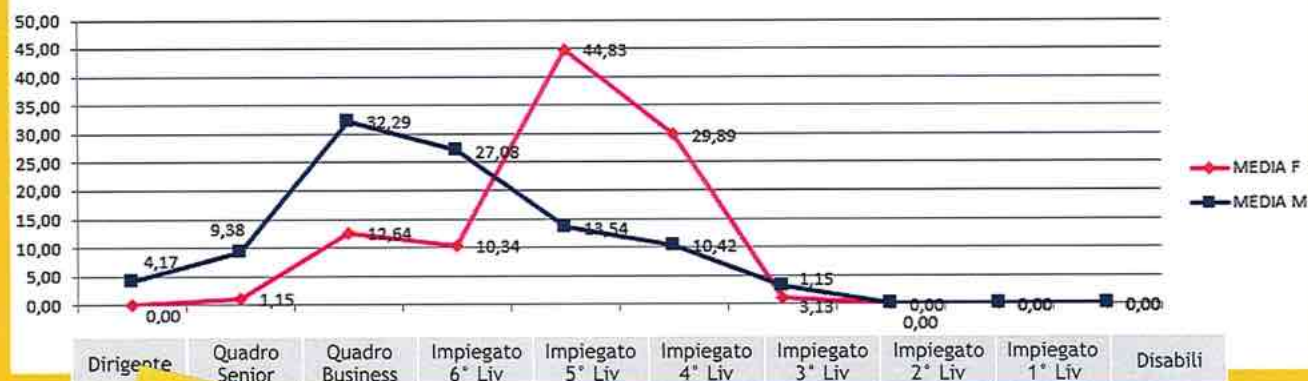


Opportunità di carriera

Scarto opportunità media carriera

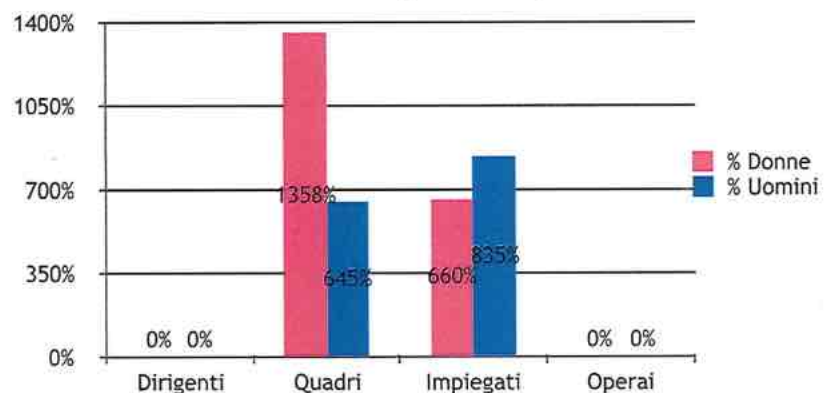


Gradi di opportunità medi nelle carriere

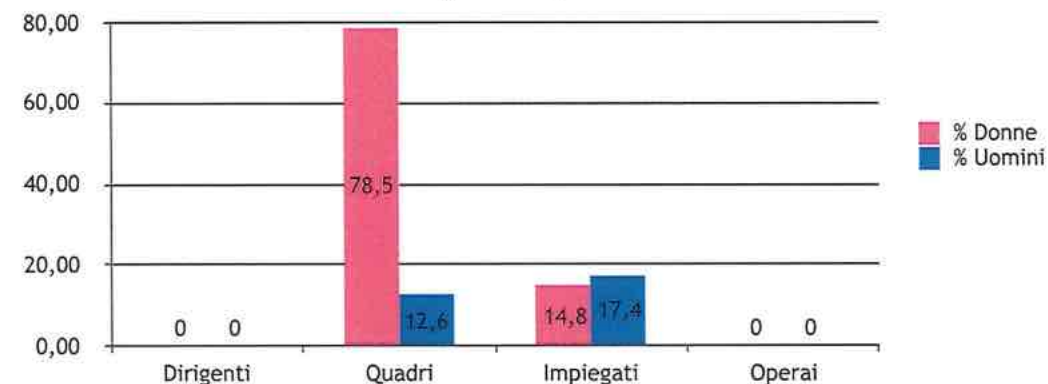


Formazione

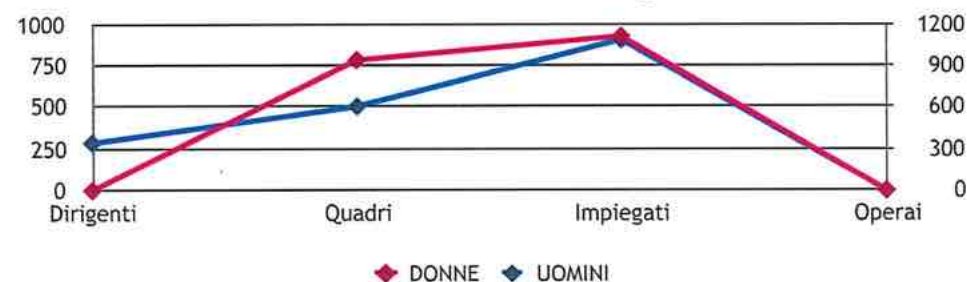
Percentuale di partecipazione



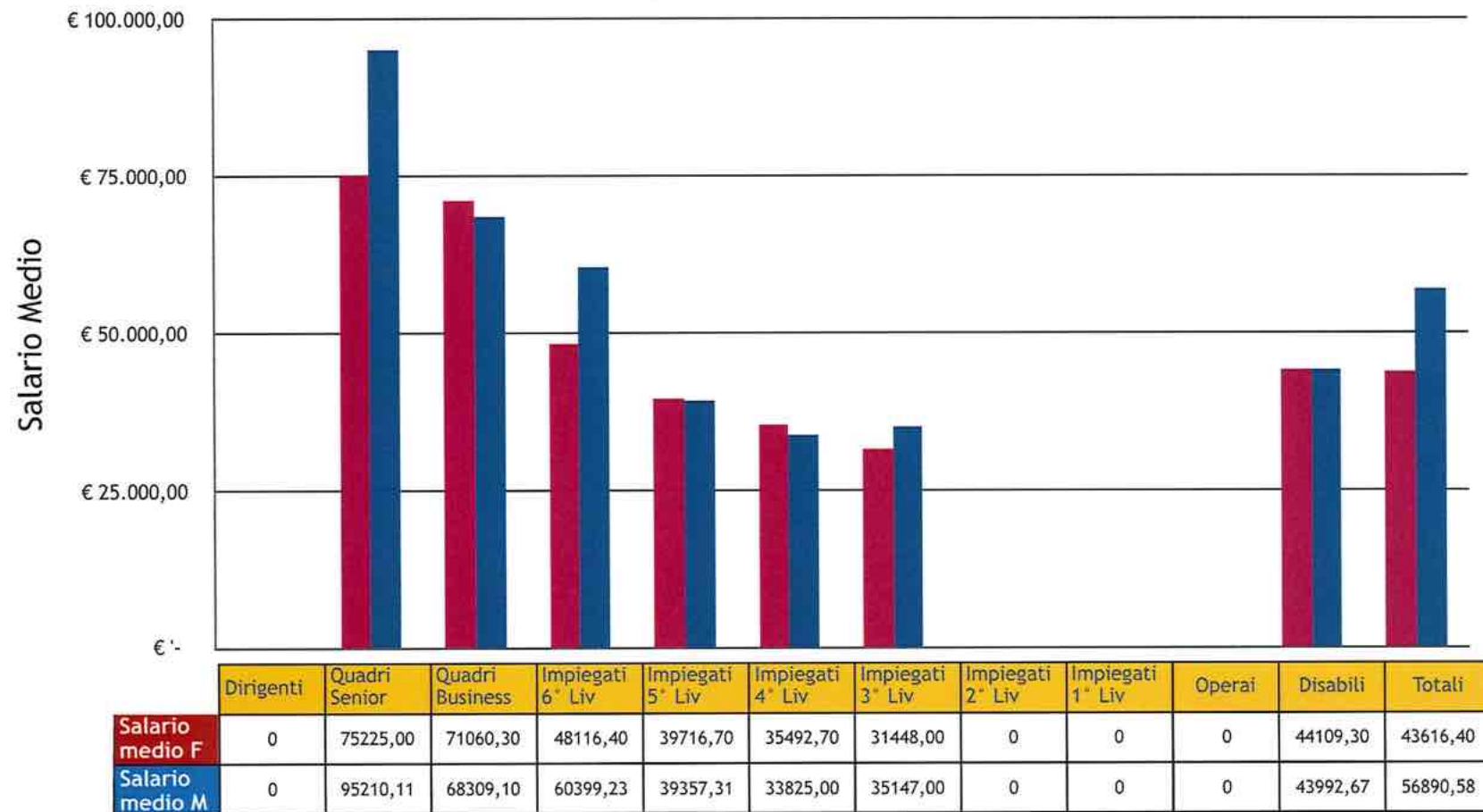
Ore procapite



Ore formazione erogata



Gap Salariale



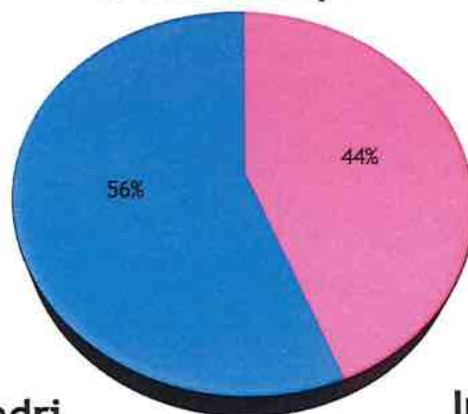
ANALISI DATI

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile
biennio 2016/2017 (Art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198)

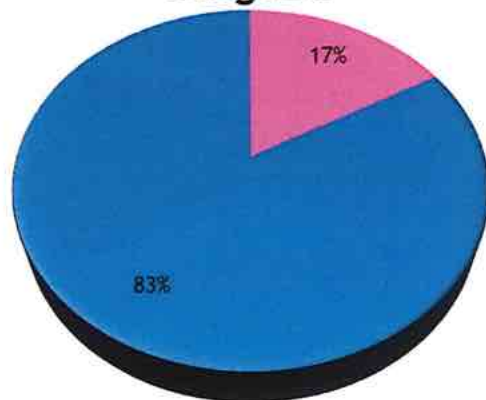
**AVIVA ITALIA SERVIZI
SCARL**

AVIVA ITALIA SERVIZI SCARL

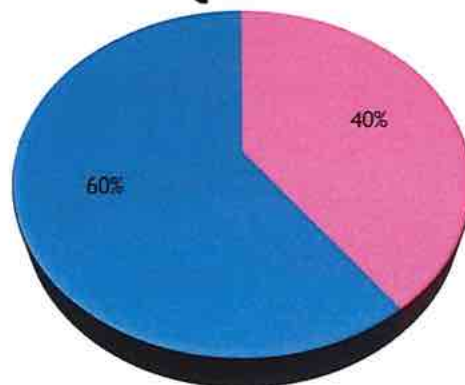
Totale Occupati



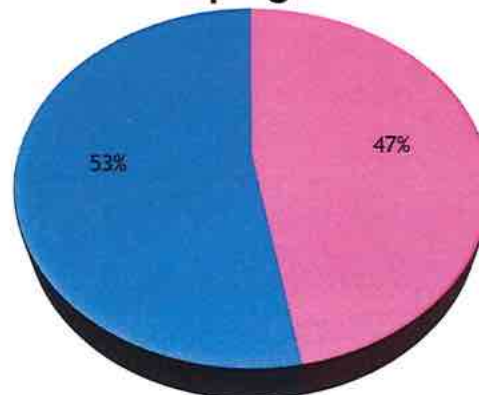
Dirigenti



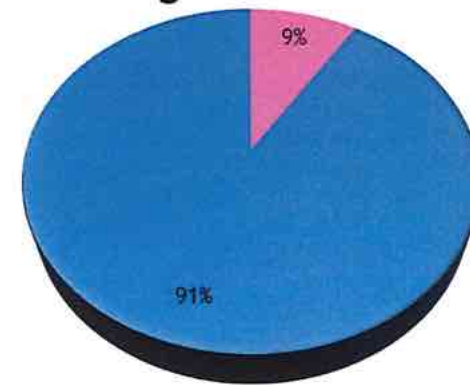
Quadri



Impiegati

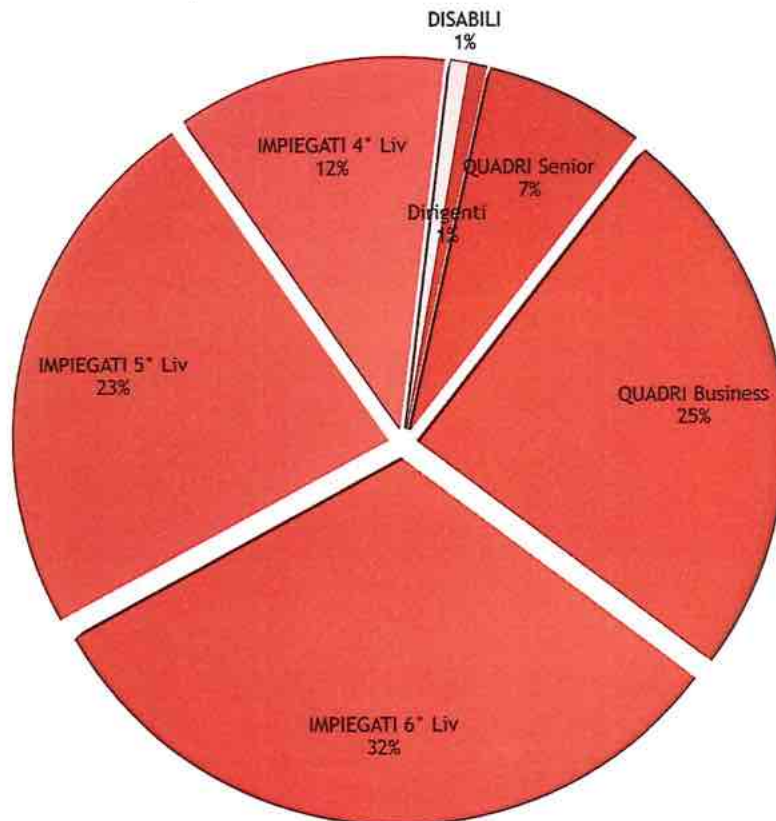


Categorie Protette

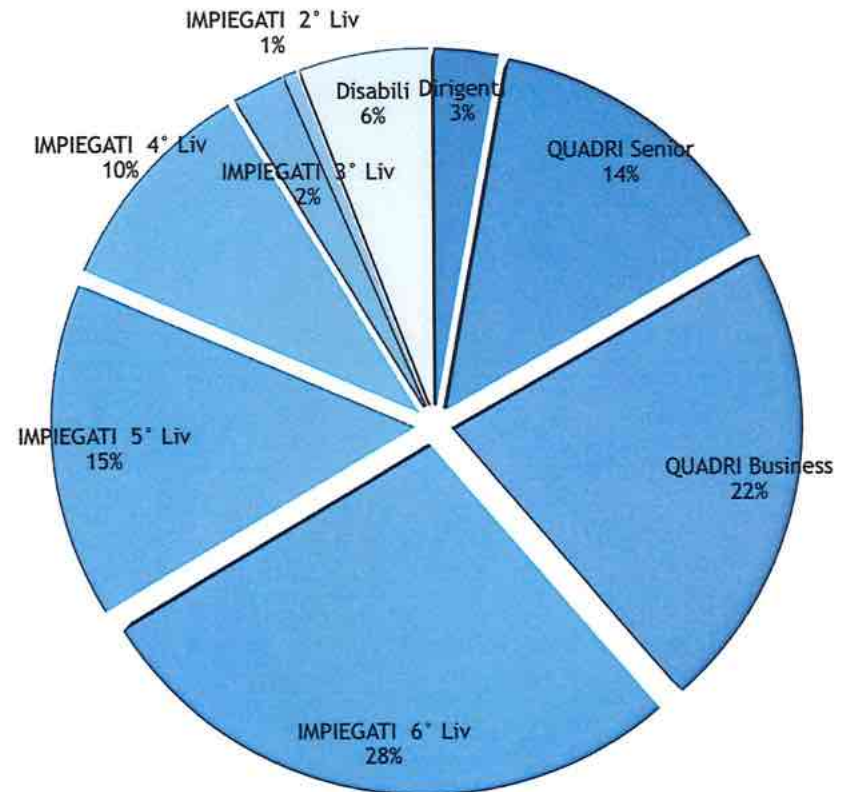


Inquadramenti

Gli inquadramenti delle donne

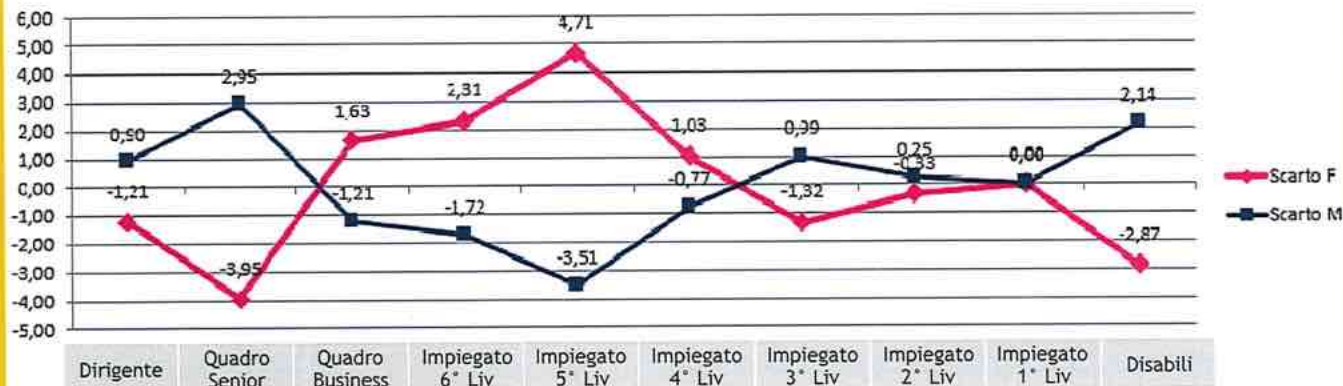


Gli inquadramenti degli uomini

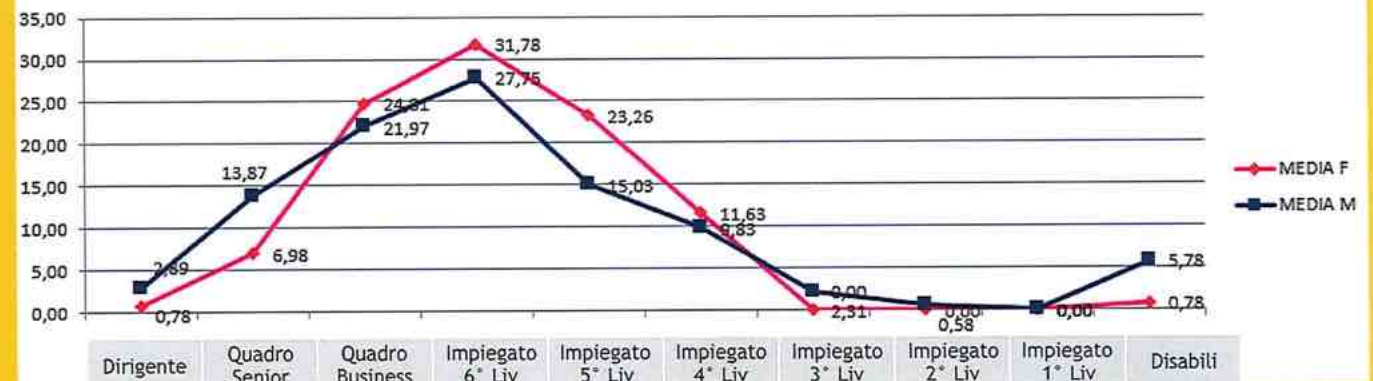


Opportunità di carriera

Scarto opportunità media carriere

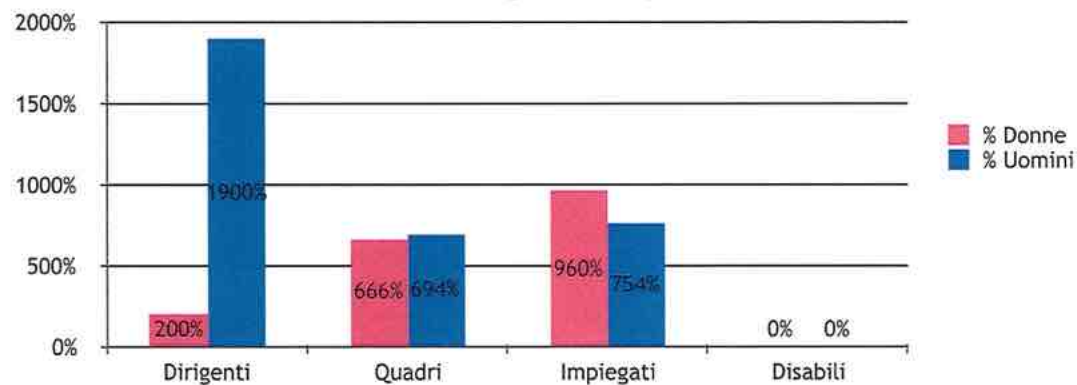


Gradi di opportunità medi nelle carriere

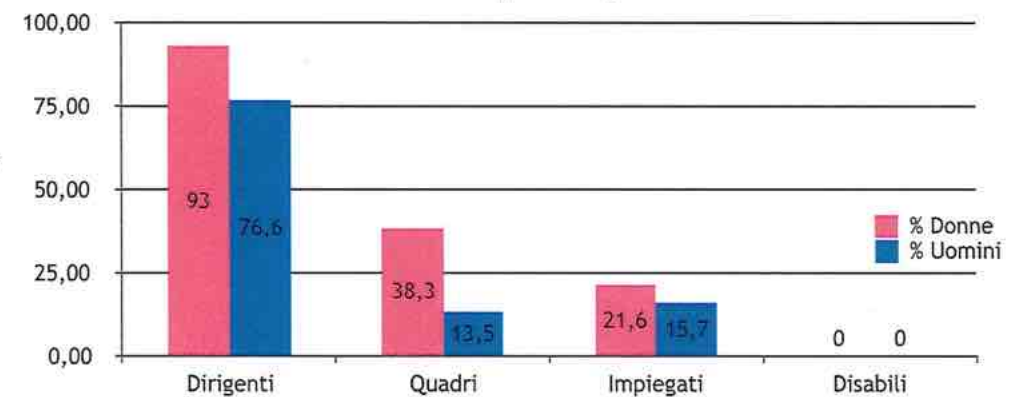


Formazione

Percentuale di partecipazione



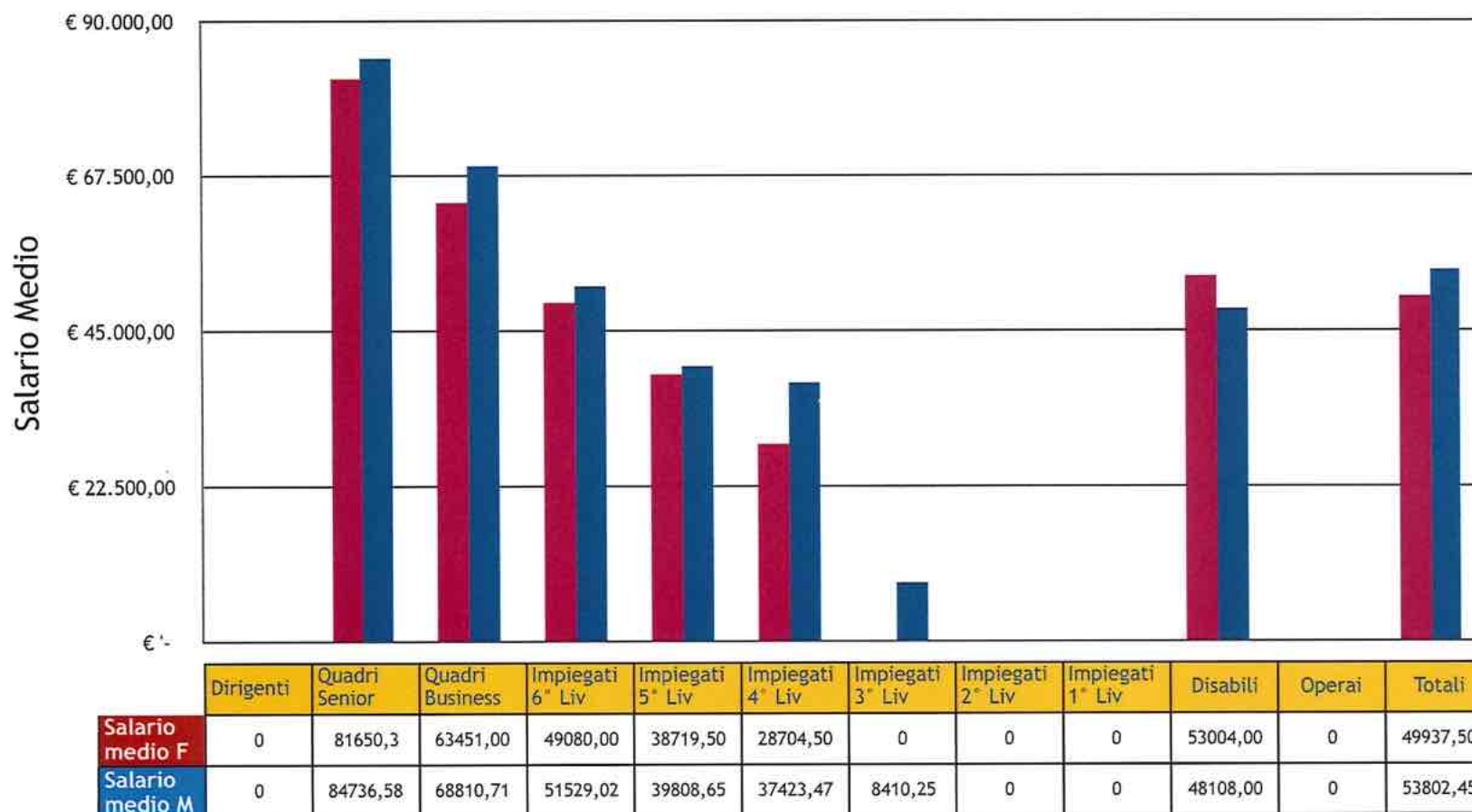
Ore procapite



Ore formazione erogata



Gap Salariale



Conclusioni

Alla luce di quanto emerso in questa analisi La “COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA’ “ ha avviato un’azione di sensibilizzazione presso l’azienda invitandola a:

- Adottare nuove politiche retributive al fine di ridurre o eliminare il gap salariale;
- Promuovere iniziative atte a valorizzare la ricchezza delle differenze;
- Ampliare l’offerta formativa per le categorie protette in funzione di una riqualificazione professionale;
- Analizzare accuratamente gli skill femminili al fine di pianificare una formazione mirata ad un miglioramento dell’inquadramento professionale;

A partire dai primi del 2018 l’azienda ha attivato, a seguito della collaborazione con la Commissione Pari Opportunità, alcune iniziative quali:

- Il campus Aviva (servizio di intrattenimento ludico per i figli dei dipendenti) durante le vacanze scolastiche;
- La policy aziendale denominata “Parents Leave” che prevede la possibilità per i colleghi uomini di usufruire degli stessi permessi per maternità a parità retributiva riconosciuti alle donne;
- La promozione in fase di start up del progetto di smart working per meglio contemperare il ruolo di genitore con le esigenze lavorative per l’intera popolazione aziendale.

Riteniamo che queste iniziative siano solo l’incipit di una pianificazione aziendale, senz’altro migliorabile, che possa ridurre la percentuale delle donne costrette a scegliere tra carriera e famiglia.

**La differenza tra il mio e il tuo
primo maggio si vede il giorno dopo,
che si sa chi lava e chi stira
bandiere e camicie ...Per non dire
delle diverse cifre in busta
a fine mese a parità di mansioni!**

