

Relazione sulla politica di genere

**2023**



[PROLUDIC.IT](http://PROLUDIC.IT)



## INDICE

1. Introduzione
2. KPI Relativi alla Forza Lavoro
3. KPI di Reclutamento e Promozioni
4. KPI di Retribuzione e Benefici
5. KPI di Formazione e Sviluppo
6. KPI di Cultura Aziendale
7. KPI di Responsabilità Sociale
8. Conclusioni e next steps

## 1. Introduzione

Proludic è un riferimento per la *creazione di parchi gioco e aree sportive*; è al servizio dello sviluppo dei bambini e degli adulti di ogni età e del loro benessere, interpretando le esigenze delle amministrazioni pubbliche, dei privati e dei progettisti.

Ha la forza di un gruppo multinazionale e di un team locale che interpreta le richieste del cliente ed opera con successo in Italia da oltre 20 anni.

I professionisti di Proludic seguono accuratamente tutto l'iter progettuale affiancando i clienti in tutte le fasi: dall'idea alla realizzazione e per tutta la vita dei prodotti.

Da sempre Proludic ha a cuore temi come: l'inclusione sociale, la lotta alla sedentarietà e la sostenibilità che persegue quotidianamente grazie all'ispirazione del suo fondatore Denis Le Poupon e di suo figlio Philippe.

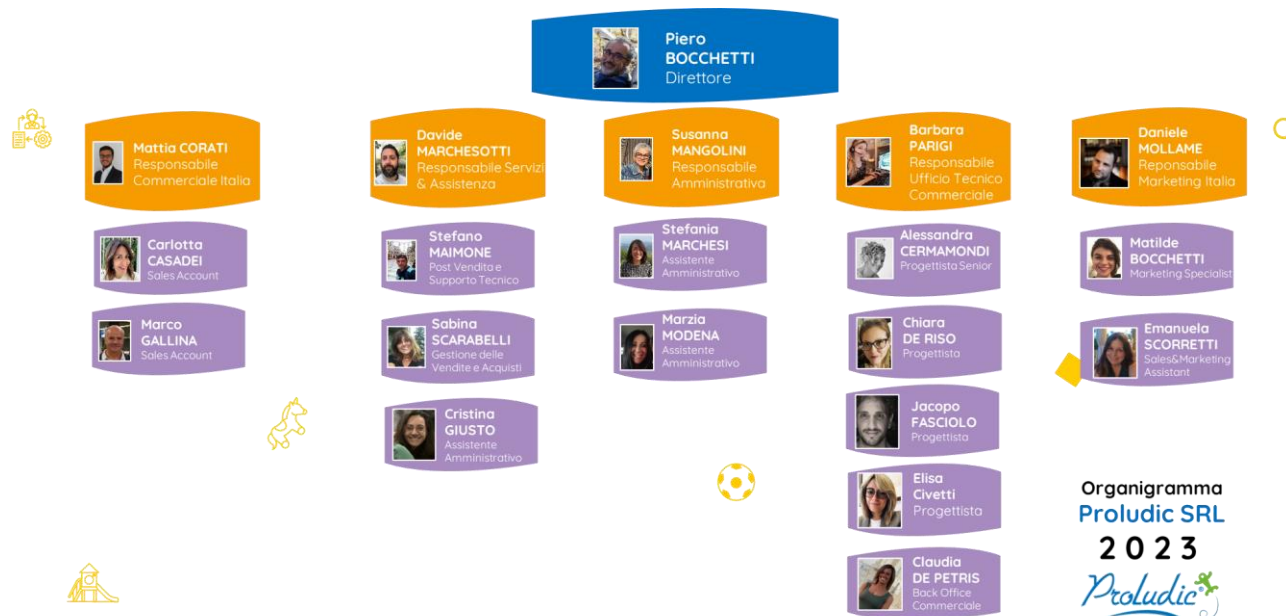
La capacità di personalizzazione dei prodotti attraverso l'utilizzo di materiali differenti, inoltre, rende Proludic il partner ideale per progetti di riqualificazione urbana in ogni contesto.

La "Relazione sulla politica di genere" di Proludic SRL è una manifestazione tangibile dei *valori e della missione aziendale*, focalizzata sull'equità, sull'inclusione e sul sostegno attivo della parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Questa relazione approfondirà gli obiettivi e le iniziative dell'azienda in relazione ai seguenti KPI (Indicatori Chiave di Performance) che misurano l'uguaglianza di genere in vari aspetti dell'ambiente lavorativo.

## 2. KPI Relativi alla Forza Lavoro

Nel 2023 l'azienda Proludic ha in forza 20 dipendenti così suddivisi in team:



### 1. Percentuale di Dipendenti Femminili.

Di seguito l'analisi della presenza femminile nell'organico aziendale.

Donna Tot **65%**

Uomo Tot **35%**

### 2. Distribuzione di Genere per Livello Gerarchico.

Valutazione della presenza di uomini e donne nei vari livelli gerarchici.

Donna Resp. **40%**

Uomo Resp. **60%**

### 3. *Diversità di Genere nei Team.*

Misurazione della diversità di genere all'interno dei diversi dipartimenti o team.

Reparto	Uomo	Donna	Differenziale
Amministrazione	0%	100%	<b>100</b>
BEC	17%	83%	<b>66</b>
Commerciale	67%	33%	<b>34</b>
Cantieri e Post-Vendita	50%	50%	<b>0</b>
Marketing	33%	67%	<b>34</b>

### 3. KPI di Reclutamento e Promozioni

#### 3.1 *Rapporto di Genere nelle Assunzioni.*

Proludic Srl si impegna fermamente a garantire un processo di selezione equo e privo di discriminazioni. L'azienda attribuisce grande importanza alla diversità e all'inclusione, riconoscendo il valore di avere una forza lavoro diversificata e multiculturale.

La filosofia di Proludic riguardo alla selezione del personale si basa su criteri trasparenti, imparziali e orientati al merito. Ogni candidato viene valutato esclusivamente in base alle proprie competenze, esperienze e capacità professionali. I processi di selezione vengono strutturati attentamente per eliminare qualsiasi forma di discriminazione, garantendo che le decisioni siano prese in base al merito e all'idoneità dei candidati.

A tal proposito, all'interno del processo vengono spesso coinvolti professionisti esterni e qualificati in grado di fornire una valutazione terza e basata su criteri oggettivi del candidato.

Proludic promuove attivamente la diversità e l'inclusione in ogni fase del processo di selezione. L'azienda accoglie candidati provenienti da diverse sfere culturali, etniche, di genere e background, incoraggiando un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle differenze. La diversità è considerata una risorsa preziosa che arricchisce il contesto lavorativo e stimola l'innovazione.

La formazione dei responsabili di reparto è un elemento fondamentale nella lotta alle discriminazioni. Questo approccio consente di garantire che tutte le decisioni di selezione siano guidate da principi di giustizia e uguaglianza.

In conclusione, Proludic Srl si impegna a garantire un ambiente di lavoro equo, inclusivo e privo di discriminazioni attraverso politiche e pratiche di selezione attentamente strutturate, promuovendo una cultura aziendale che valorizza la diversità come punto di forza. La dedizione all'equità e alla trasparenza nel processo di selezione testimonia l'impegno di Proludic verso un ambiente lavorativo giusto e rispettoso di ogni individuo.

### 3.2 Parità nelle Promozioni.

Valutazione della parità di trattamento nelle promozioni tra uomini e donne.

Nel corso dell'anno 2023 non si sono verificate promozioni interne in quanto l'azienda ha un basso turnover (0 dimissioni negli ultimi tre anni).

## 4 KPI di Retribuzione e Benefici

### 4.1 Parità Retributiva.

Confronto tra la retribuzione media di uomini e donne.

La differenza retributiva globale tra uomo e donna si attesta al 22,17% nei livelli di responsabilità ed impiegatizia (escludendo quindi nr. 1 contratto di dirigente e nr.1 contratto di apprendistato).

Prendendo in considerazione il dato dal punto di vista delle competenze e responsabilità si ha questo gap:

Responsabili (uomo vs donna)	+8.18%
Impiegati (uomo vs donna)	+6.64%



## 5 KPI di Formazione e Sviluppo

### 5.1 Partecipazione a Programmi di Sviluppo:

Coinvolgimento di uomini e donne nei programmi di formazione.

Proludic Srl si distingue per l'impegno costante nella formazione e nello sviluppo dei propri dipendenti, considerandoli un pilastro fondamentale per il successo dell'azienda. La compagnia riconosce che un personale ben preparato e in continua crescita è essenziale per affrontare le sfide del mercato in modo innovativo e competitivo.

Proludic progetta programmi formativi, adattati alle esigenze specifiche di ciascun dipendente e alle richieste delle diverse aree aziendali. Questi programmi coprono una vasta gamma di argomenti, tra cui competenze tecniche, commerciali, salute e sicurezza sul lavoro, così come tendenze del settore, normative e legislative e innovazioni tecnologiche e software. L'azienda offre sia corsi interni gestiti da esperti interni, sia opportunità di formazione esterna in collaborazione con istituti accreditati.

La formazione presso Proludic non si limita alla mera consegna di contenuti, ma si basa su un approccio interattivo e partecipativo. Si incoraggia attivamente il coinvolgimento dei dipendenti attraverso workshop pratici e simulazioni di situazioni reali. Questo metodo mira a favorire un apprendimento attivo e pratico, permettendo ai dipendenti di applicare immediatamente le competenze acquisite nel loro lavoro quotidiano.

L'azienda riconosce l'importanza sia delle competenze tecniche specifiche del settore, sia delle competenze trasversali (soft skills) come la comunicazione, il lavoro di squadra, la gestione dello stress e la leadership. Proludic investe nella crescita sia delle competenze "hard" che delle abilità "soft", riconoscendo che entrambe sono cruciali per il successo individuale e aziendale.



Figura 1 Esempio di corso formativo

6. Come valuti l'evento formativo del 21-22 Giugno nel suo complesso

[Altri dettagli](#)

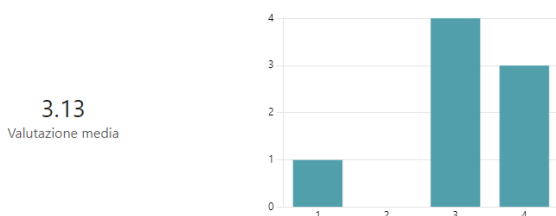


Figura 2 Esempio di feedback anonimo a seguito di formazione

Proludic valuta costantemente l'efficacia dei programmi di formazione attraverso feedback dai dipendenti e attraverso sistemi di valutazione interna. Questa valutazione costante consente all'azienda di adattare e migliorare costantemente i propri programmi di formazione, assicurando un'evoluzione continua e un'offerta formativa sempre allineata alle esigenze emergenti.

In sintesi, Proludic Srl promuove una cultura di apprendimento continuo, in cui la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti sono considerati un investimento strategico. L'azienda è impegnata a fornire ai propri dipendenti le risorse necessarie per eccellere nel proprio ruolo e per crescere professionalmente, garantendo così un ambiente di lavoro stimolante e all'avanguardia nel settore.

## 6 KPI di Cultura Aziendale

### 6.1 Sondaggi Interni.

Risultati dei sondaggi interni sul clima aziendale e sull'inclusione di genere.

Ogni anno Proludic sottopone un questionario di soddisfazione a tutti i dipendenti denominato "Barometro Sociale". Il questionario è anonimo ed aggregato, viene discusso con la proprietà e il direttore di filiale che si impegnano ad effettuare un ritorno in plenaria nel quale indicano un piano d'azione migliorativo.

All'interno di questo si misurano la qualità degli strumenti a disposizione dei dipendenti, la salubrità degli spazi oltre al grado di soddisfazione dei dipendenti. Vi è spazio per segnalazioni dalle quali trarre indicazioni in merito al livello di inclusione di genere

### 6.2 Incidenza di Reclami per Discriminazione o Molestie:

Numero e natura dei reclami legati al genere.

Dalla sua apertura non si sono verificati reclami legati alla discriminazione di genere.



## 7 KPI di Responsabilità Sociale

### 7.1 Iniziative di Responsabilità Sociale Aziendale (CSR):

Coinvolgimento in iniziative di responsabilità sociale

Proludic, sin dalla sua nascita, si impegna a promuovere e attuare comportamenti responsabili e a fornire servizi e prodotti di qualità. Facciamo del nostro meglio per offrire prodotti sostenibili, contrastare il surriscaldamento globale ed essere operatori di prossimità. La nostra politica ambientale è proattiva e trasparente. Sono stati creati, dagli esperti di Proludic, nuovi indicatori, utili a monitorare e misurare le azioni svolte da ciascuno dei team interni. Ogni giorno, tutto il personale del Gruppo, si impegna ad applicare la politica ambientale condivisa e a studiare azioni in grado di avere un impatto positivo sulla società.

Progettiamo, produciamo e installiamo prodotti e spazi ludici di alta qualità e soprattutto sicuri. Universali, innovativi e inclusivi, danno una risposta alle diversificate esigenze di bambini, adolescenti e adulti.

Stiamo anche lavorando per trasformare le aree ricreative in luoghi dove il concetto di “vivere insieme” possa trovare la sua massima espressione.

Collaboriamo quotidianamente con associazioni di genitori di bambini con disabilità e specializzate per garantire aree sempre più inclusive ed adatte ad ogni esigenza.

## 8 Conclusioni e next steps

La valutazione dettagliata dei KPI relativi alla politica di genere di Proludic SRL evidenzia un impegno costante per l'uguaglianza di genere e l'inclusione nell'ambiente lavorativo. L'azienda si è dimostrata attiva nel promuovere un equilibrio di genere sia nella forza lavoro che nelle opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, ci sono delle aree in cui si potrebbe migliorare ulteriormente per garantire una maggiore parità.

1. **Obiettivo di Certificazione di Genere:** Proludic SRL dovrebbe stabilire l'obiettivo di ottenere una certificazione di genere entro due anni, nonostante non sia richiesto dalla legge per aziende con meno di 50 dipendenti. Questo segnerebbe un impegno tangibile verso l'uguaglianza di genere e dimostrerebbe l'adesione ai valori aziendali. La certificazione può fungere da catalizzatore per miglioramenti ulteriori e come punto di riferimento per l'azienda nel perseguire obiettivi di parità.



Creatori di aree gioco e di sport

- Sistema di Welfare per Dipendenti e Genitori:** Introdurre un sistema di welfare che sostenga attivamente i dipendenti e i genitori è essenziale. Proludic potrebbe implementare politiche e programmi che offrano supporto sia in termini di congedi parentali retribuiti, flessibilità lavorativa per genitori, servizi di assistenza all'infanzia e altri benefici per promuovere un equilibrio sano tra vita lavorativa e privata.
- Ruolo del Direttore HR di Gruppo:** L'assunzione di un Direttore HR di Gruppo potrebbe essere cruciale per uniformare e coordinare le politiche di welfare tra le varie filiali del gruppo. Questa figura potrebbe garantire che le iniziative di uguaglianza di genere e i programmi di welfare siano coerenti in tutta l'organizzazione, favorendo un'implementazione omogenea e un supporto efficace ai dipendenti a livello globale.

Questi passi avvantaggerebbero l'azienda non solo nell'affrontare le sfide legate alla parità di genere e all'assistenza ai dipendenti, ma anche nell'incrementare la reputazione aziendale come luogo di lavoro all'avanguardia, attento e inclusivo.