

Ananda

La piattaforma per organizzazione, KPI e Parità di Genere nelle PMI

Dashboard

Rapporto RAL Max/Min

2437.79x Rapporto

Dipendenti Stranieri

1 Dipendenti

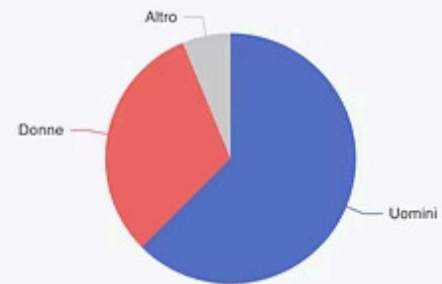
Stranieri Assunti Quest'Anno

0 Dipendenti

Turnover Negativo

25 Turnover negativo (%)

Distribuzione dipendenti per genere



Uomini Donne Altro

Media e distribuzione

Numero dipendenti



Uomini Donne

Media salario per genere

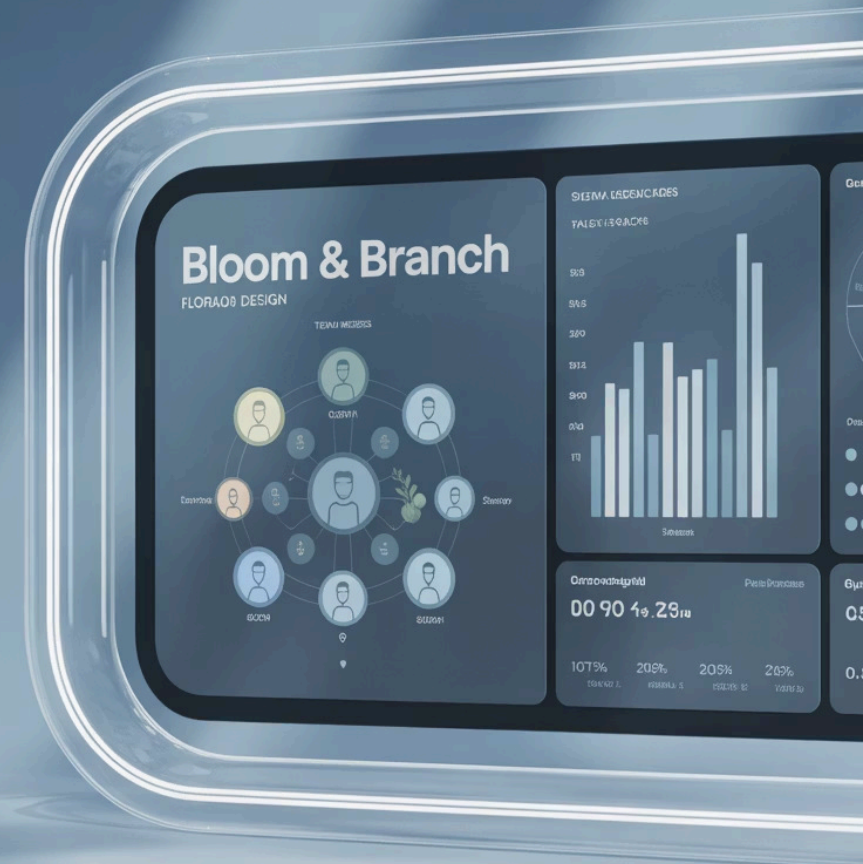
€ 40.000 € 37.233,33 € 38.733,33 € 37.733,33

Media

€ 80.000 € 72.000,00 € 60.000

Executive Summary

Ananda aiuta le PMI a strutturare persone e processi, misurare performance e governare le iniziative di Parità di Genere. Unisce organigramma, mansionari, obiettivi e KPI, team e progetti, dashboard avanzate e un modulo di segnalazioni (anche anonime) via web/app.



Per chi è pensato



Imprenditori e CEO

che vogliono dotare l'azienda dei sistemi sulla parità di genere riducendo al minimo gli aspetti burocratici.



HR e People Manager

per una gestione fluida di ruoli, competenze, mansionari e KPI.



Comitato Parità di Genere

per governance, KPI e piani di miglioramento.



Responsabili di Funzione / PM

per team, progetti e performance.

Problemi che risolve



Ruoli e responsabilità poco chiari
mansionari e organigramma centralizzati.



Obiettivi non allineati
KPI e obiettivi collegati ai ruoli e ai team.



Visibilità limitata
dashboard complete pronte per decisioni rapide.



Parità di Genere gestita a fogli
governance strutturata con comitato, KPI e calendario.



Segnalazioni non presidiate
canali sicuri via link sul sito e app dedicata (anche anonima).

Cosa fa

Organigramma

con gerarchie, funzioni e reportistica.

Mansionari

descrizioni di ruolo, responsabilità, competenze attese.

Obiettivi & KPI

target per ruolo e per team, avanzamento e alert.

Team & Progetti

creazione team, assegnazioni, tracking KPI a livello team.

Dashboard

viste operative e direzionali, drill-down e filtri.

Parità di Genere

KPI dedicati, piani d'azione, verbali e scadenze del comitato.

Segnalazioni (whistleblowing)

- canale **web** tramite link sul sito del cliente, verso un sistema protetto
- canale **app** per i dipendenti;
- possibilità di segnalazione **anonima o nominativa**, ricezione e gestione feedback.


Allineamento strategico

supporto a Balanced Scorecard e mappa strategica.

Roadmap (opzionale)

strumenti per analisi posizionamento, comparazione con benchmark di settore e competitor.

Come funziona – flusso tipo

- 
1. **Setup** azienda: organigramma, ruoli, mansionari.
 2. **Obiettivi & KPI**: definizione target per ruolo e team.
 3. **Team**: creazione team di lavoro e assegnazione KPI, progetti, attività.
 4. **Comitato Parità di Genere**:
 - costituzione team dedicato;
 - **almeno 2 riunioni/anno**;
 - verifica **stato progetti**, KPI e **attività ricorrenti** di miglioramento;
 - verbalizzazione e follow-up automatico.
 5. **Dashboard**: monitoraggio continuo, alert su scostamenti e scadenze.
 6. **Segnalazioni**: ricezione (web/app), triage, assegnazione, tracciamento, feedback al segnalante.

Parità di Genere – pacchetto dedicato

KPI suggeriti

distribuzione donne/uomini per livello/qualifica, pay gap mediano, tempo medio a promozione, % rientro post congedi, ore formazione per genere, presenza femminile nei ruoli apicali.

Governance

calendario con **2 incontri/anno**, agenda, verbali, owner e scadenze.

Piani d'azione

backlog iniziative, priorità, owner, impatti attesi, progress.

Report

dashboard direzionale, esportazioni per audit e comunicazione interna.

Segnalazioni – dettagli operativi

Due canali

link pubblico su sito + **app dipendenti**.

Anonimo o nominativo

tutela del segnalante; possibilità di ricevere **feedback** e stato pratica.

Tipologie

molestie, ipotesi di **mobbing**, **disparità salariale** e altre condotte.

Workflow

presa in carico, valutazione, investigazione, azioni, chiusura con tracciamento completo.

Sicurezza

sistema protetto, controllo accessi, log attività e audit trail.

Dashboard – esempi di insight



KPI per ruolo/team
con semafori e trend.



Indice di equità retributiva
e gap per famiglia professionale.



Diversity pipeline
promozioni e assunzioni per genere.



Clima e rischi
volume, categorie e tempi di gestione delle segnalazioni.

Data Quality Bestaing

Equity Insights



Report Title
Report Description

Report Title
Report Description

Report Title
Report Description
Report Title
Report Description
Report Title
Report Description

Report Title
Report Description
Report Title
Report Description

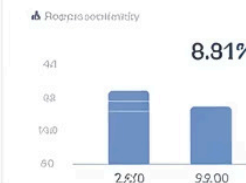
Report Title

04

Worwvofm de enopreparation
reposition.



Worwvofm de enopreparation
kpatk axle promotline rats



Metno fatqr estarlit

DO

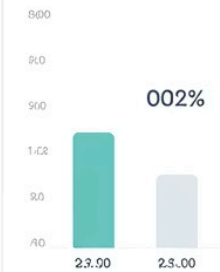


Prsentscurreine potreapjetins



Report Title
Report Description
Report Title
Report Description

Worwvofm de enopreparation
reposition.



Benefici



Allineamento

tra strategia, ruoli e obiettivi.



Accountability

su KPI a tutti i livelli.



Decisioni rapide

grazie a dashboard chiare.



Compliance e tutela

tramite canali di segnalazione strutturati.



Miglioramento continuo

guidato dal comitato Parità di Genere.

Demo guidata (10')

01

Creazione ruolo e mansionario

02

Assegnazione obiettivi & KPI a un team

03

Visualizzazione dashboard e alert

04

Pianificazione riunione del comitato e verbale

05

Invio di una segnalazione da app e gestione del caso

Implementazione



FAQ (estratto)

“

Possiamo personalizzare i KPI?

Sì, è possibile definire KPI aziendali, per ruolo e team.

”

“

Le segnalazioni sono davvero anonime?

Sì, il sistema consente l'invio anonimo e il tracciamento del feedback senza rivelare l'identità, se il segnalante lo sceglie.

”

“

È adatto alle PMI?

Sì, è pensato per scalare da piccole realtà a strutture più complesse.

”

I passi per la certificazione con Ananda



Attivazione pilot
con comitato Parità di Genere.



Organigramma e mansionari
Inserimento di organigramma e mansionari
su Ananda



Identificazione KPI prioritari
e layout dashboard.



Calendarizzazione
dei **2 incontri/anno** del comitato.



Formazione
Partecipazione del personale alla formazione sulla parità di genere

Allineamento a UNI/PdR 125:2022 (KPI, governance e certificazione)

Perché conta per i clienti: Ananda copre in modo nativo i requisiti chiave della UNI/PdR 125:2022 sulla Parità di Genere, offrendo KPI strutturati, governance (comitati, ruoli, responsabilità), audit trail e dashboard per misurazioni e riesami.

6 Aree di KPI (con peso sul punteggio)

Cultura & Strategia – 15%

policy, piano strategico, comunicazione inclusiva, formazione e survey interne.

Genitorialità & Work-Life Balance – 20%

policy oltre CCNL, servizi e programmi di rientro, fruizione congedi, flessibilità.

Equità remunerativa – 20%

gender pay gap a parità di ruolo, % promozioni donne a parità di popolazione, accesso equo alla parte variabile.



Governance – 15%

presidio (comitato/ruolo), budget dedicato, obiettivi DEI assegnati al management, gestione non conformità.

Processi HR – 10%

recruiting e on-boarding neutrali, formazione equa, mobilità/successioni inclusive, tutela post-maternità, presidi anti-molestie/mobbing.

Opportunità di crescita & Inclusione – 20%

% donne nell'organico, tra i dirigenti, nelle prime linee, con deleghe di budget e responsabilità.

Certificazione: score minimo **60%** per l'accesso; monitoraggio annuale e riesame biennale; indicatori applicati secondo **proporzionalità** in funzione della dimensione aziendale.

Proporzionalità per dimensione (cluster)

- **Micro (1–9), Piccola (10–49)** → set semplificato di indicatori "necessari".
- **Media (50–249), Grande (≥250)** → set completo.
- Classificazione coerente con la tassonomia **ATECO** per benchmark di settore.

Esempi operativi di KPI e Mappatura Ananda

Cultura & Strategia

Presenza e diffusione del piano strategico di Parità di Genere; campagne interne su linguaggio inclusivo; survey annuale sulla percezione.

Governance

Comitato Parità di Genere attivo con calendario, verbali, budget e obiettivi assegnati a vertici/manager; gestione "non conformità" e remediation.

Processi HR

Selezione e on-boarding neutrali (checklist), equità di formazione e mobilità/successione; tutela post-maternità; presidio anti-molestie/mobbing con workflow.

Opportunità di crescita & Inclusione

% donne dirigenti; % donne responsabili di unità; % donne in prima linea al vertice; % donne con delega di budget.

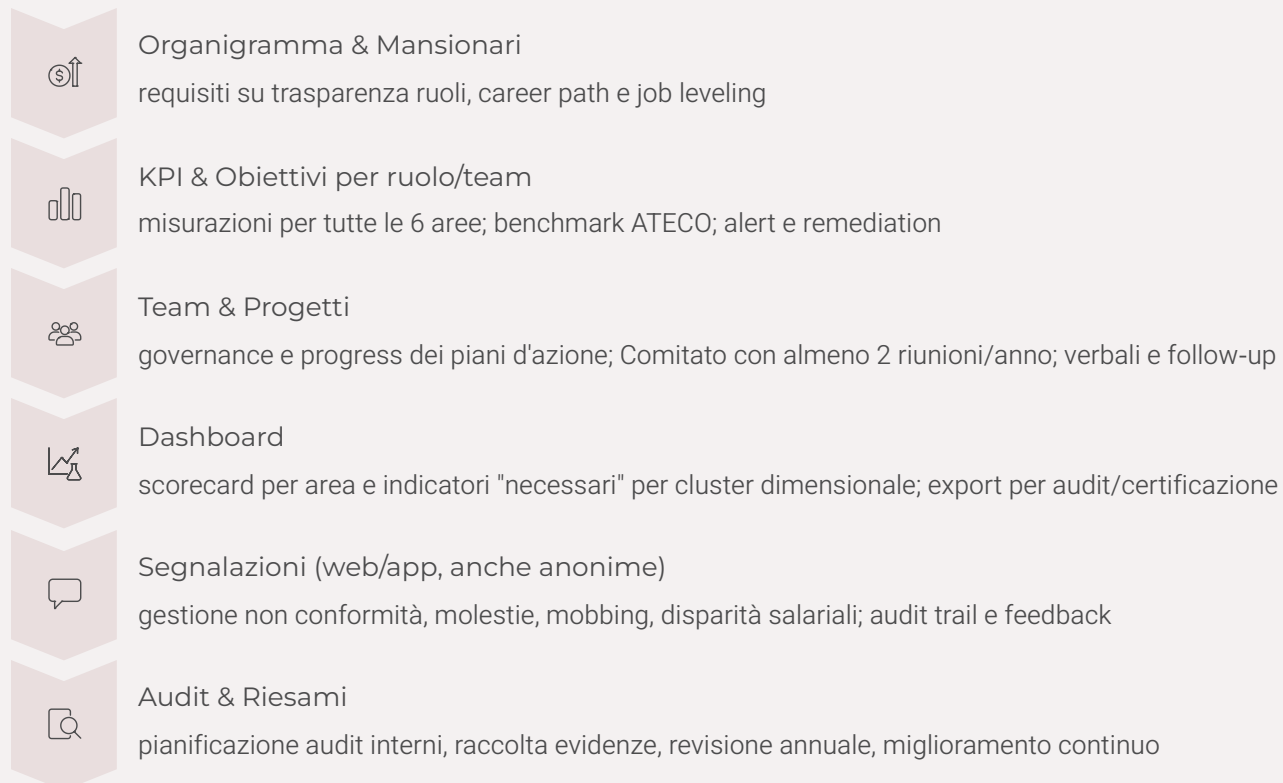
Equità remunerativa

Gender pay gap per livello a parità di mansione; % promozioni donne vs uomini; % accesso a variabile/bonus con criteri pubblici.

Genitorialità & Work-Life Balance

Policy oltre CCNL (paternità, flessibilità, smart working), servizi e programmi di rientro; indicatori di fruizione congedi.

Mappatura Ananda → requisiti UNI/PdR 125



Percorso verso la certificazione con Ananda



Assessment iniziale

baseline KPI per area, gap vs requisiti/cluster



Piano Strategico

obiettivi SMART, owner, tempi e KPI; budget e calendario



Esecuzione & Tracciamento

progetti e attività, dashboard e alert



Audit interni

evidenze quantitative/qualitative, non conformità e azioni



Riesame

comitato e direzione; aggiornamento piano; preparazione audit di terza parte

Contatti



Numero

+39 (095) 296 2832



Indirizzo

Via Filadelfo Fichera, 12 – 95128 Catania (CT)



Email

info@centocinquanta.it



Sito web

<https://centocinquanta.it/>