

Benvenuti al Webinar

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: BENEFICI E OPPORTUNITA' PER LE IMPRESE

29 novembre 2023





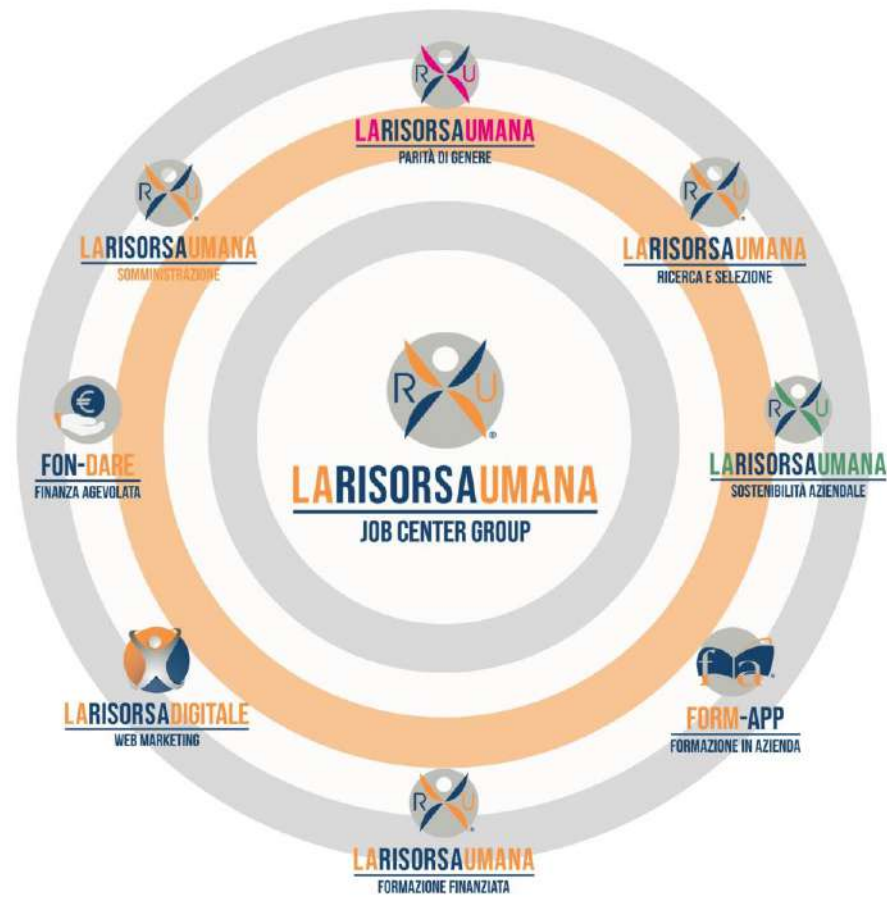
LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE



LA RISORSA UMANA E LE IMPRESE ITALIANE

TUOI PARTNER PER LA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

Dott.ssa Letizia Scrobogna



IL GRUPPO

OGNI COMPETENZA UN SUCCESSO

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it

IL GRUPPO

La Risorsa Umana Job Center Group è un gruppo a capitale e proprietà interamente italiani specializzato in servizi di consulenza aziendale.

Dal 2001, La Risorsa Umana opera in tutti i principali settori industriali in partnership con centinaia di realtà aziendali.

Il Gruppo offre ad aziende e professionisti consulenze qualificate e servizi specialistici nelle aree Ricerca e Selezione del personale, Somministrazione, Sostenibilità, Certificazione per la Parità di Genere, Finanza Agevolata, Formazione apprendisti, Formazione Finanziata, Formazione professionale e Formazione sulla Sicurezza dei lavoratori.





LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

COS'È, A COSA SERVE E COME OTTENERLA

PARITÀ DI GENERE: DI COSA PARLIAMO

Riconoscimento di pari diritti e opportunità tra uomini e donne e rimozione degli ostacoli che ne impediscono la realizzazione



Non è una questione che riguarda solo le donne ma sono coinvolti anche gli uomini

PARITÀ DI GENERE: PERCHÉ PARLARNE

131

Gli anni necessari per colmare il gap di genere a livello globale

*Global Gender Gap 2023
World Economic Forum*

PARITÀ DI GENERE: PERCHÉ PARLARNE

0

I paesi che hanno raggiunto la parità di genere

*Global Gender Gap 2023
World Economic Forum*

PARITÀ DI GENERE: LO SCENARIO

Gender Equality Index

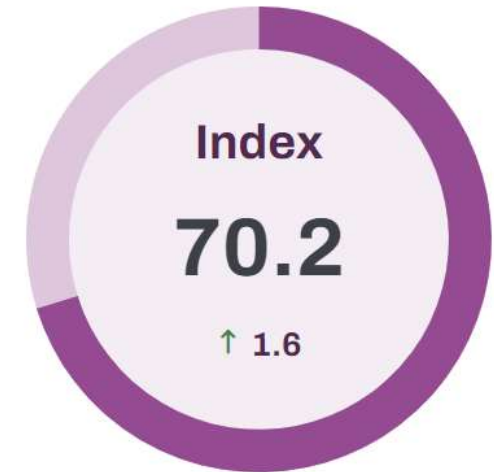
Misura il progresso sulla parità di genere in Europa

Sviluppato dall'EIGE (Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere)

27 Paesi

31 indicatori su 6 aree: lavoro – denaro – potere – conoscenza – tempo – salute

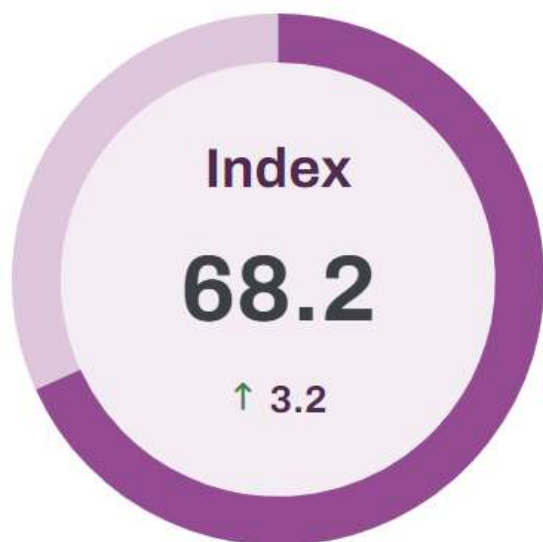
Ultima pubblicazione: ottobre 2023



Europa

GENDER EQUALITY INDEX

Dati per l'Italia



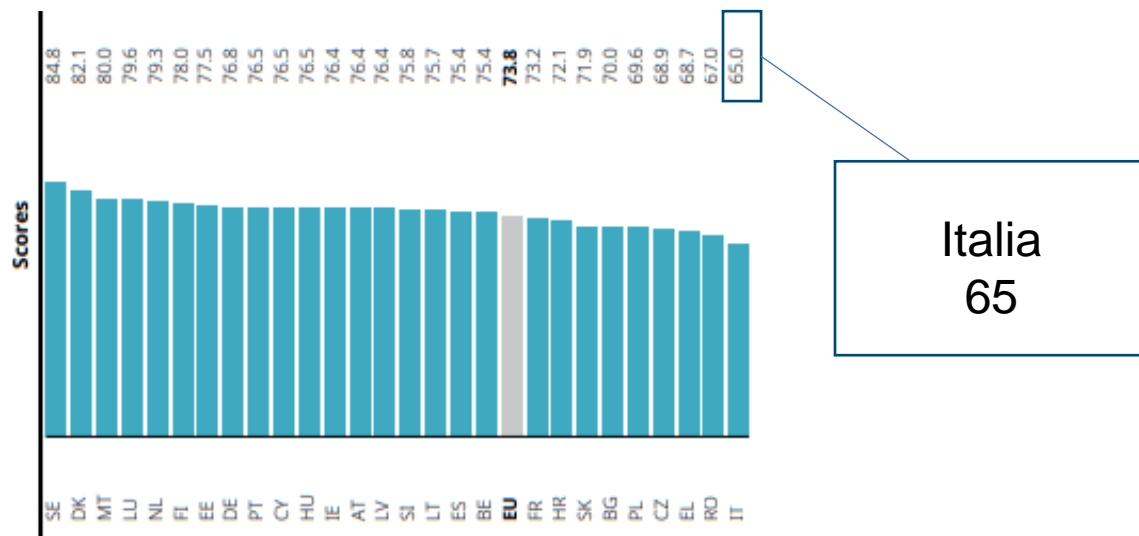
13° posizione in Europa



GENDER EQUALITY INDEX

Dati per l'Italia – il lavoro

Nell'area lavoro, l'Italia si posiziona costantemente come fanalino di coda in Europa



GENDER EQUALITY INDEX

Dati per l'Italia – il lavoro

Partecipazione 68,9	Tasso di occupazione equivalente a tempo pieno DONNE: 31% (media UE 42%) UOMINI: 51% (media UE 57%)
	Durata della vita lavorativa in anni DONNE: 27 (media UE 34) UOMINI: 36 (media UE 38)

GENDER EQUALITY INDEX

Dati per l'Italia – il lavoro

Segregazione e qualità del lavoro 61,4	Percentuale di persone impiegate nei settori dell'educazione, del sociale e della salute DONNE: 27% (media UE 30%) UOMINI: 7% (media UE 8%)
	Possibilità di prendersi due ore libere a lavoro DONNE: 27% (media UE 29%) UOMINI: 35% (media UE 37%)

LE DIFFERENZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

In Italia una donna guadagna il 5% in meno di un uomo con riferimento alla retribuzione lorda oraria (fonte Eurostat 2023)

Se si fa riferimento al divario retributivo complessivo, che combina l'impatto di retribuzione oraria media, media mensile del numero di ore retribuite e tasso di occupazione, la differenza salariale raggiunge il 43%

LE DIFFERENZE DI GENERE NEL MONDO DEL LAVORO

Le donne sono più istruite (la quota di donne tra i 25 e i 34 anni laureate è del 35,5% contro il 23,1% degli uomini) ma ciò non si traduce in un vantaggio lavorativo in quanto il tasso di occupazione femminile è più basso di quello maschile (fonte ISTAT)

Le donne in posizioni dirigenziali sono il 34% (fonte Commissione europea 2020)

IL RUOLO DELLE AZIENDE

La sfera lavorativa è uno degli ambiti significativi in cui permangono e si riproducono le differenze di genere

Le aziende, anche nel quadro più ampio della Responsabilità Sociale, possono essere soggetto attivo nella promozione di azioni virtuose e best practices

IL RUOLO DELLE AZIENDE

Perché intraprendere un percorso per promuovere la parità di genere

- Per valorizzare i talenti femminili
- Per attivare un percorso di crescita sostenibile
- Per aumentare la produttività e migliorare la performance
- Per migliorare la reputazione

IL RUOLO DELLE AZIENDE

Un impegno concreto attraverso la Certificazione per la Parità di Genere

La Certificazione per la Parità di Genere è uno strumento per valutare e attestare l'impegno dell'Azienda nella riduzione del divario di genere e nella promozione dell'uguaglianza tra donne e uomini

È per aziende di ogni dimensione del settore privato e pubblico

La valutazione avviene sulla base della PdR 125:2022

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Capire e analizzare il contesto organizzativo in base alle aree di valutazione definite dalla PdR 125:2022

1] CULTURA E STRATEGIA

Misurare che i principi di inclusione e parità di genere siano coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro

2] GOVERNANCE

Verificare la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Capire e analizzare il contesto organizzativo in base alle aree di valutazione definite dalla PdR 125:2022

3] PROCESSI HR

Misurare che il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione sia basato sui principi di inclusione e rispetto della diversità

4] OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE

Misurare che i principi di inclusione e parità di genere siano coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Capire e analizzare il contesto organizzativo in base alle aree di valutazione definite dalla PdR 125:2022

5] EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Misurare il differenziale retributivo in base al genere

6] TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Valutare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Accompagnare le aziende alla certificazione

- Analizzare la situazione attuale
- Delineare punti di forza e aree di miglioramento in relazione agli indicatori proposti dalla PdR 125:2022
- Definire un piano di azione
- Individuare le opportunità di finanziamento per sostenere l'impegno



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE



GRAZIE



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE



IL VALORE DELLA CONSULENZA

Dott.ssa Enrica Codeluppi

Direttrice Generale

Gruppo La Risorsa Umana

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it

COSA OFFRE **LA RISORSA UMANA**



COSA OFFRE **LA RISORSA UMANA**



ANALISI INIZIALE COMPLETA (GRATUITA):

- Somministrazione questionario con informazioni qualitative e quantitative
- Analisi delle risposte e fattibilità
- Redazione preventivo ad hoc



CONSULENZA:

- Analisi del contesto e definizione del perimetro (parte interessate, rischi, mitigazione, opportunità)
- Definizione di politica e piano strategico
- Implementazioni di processi e procedure
- Progettazione e implementazione di un piano di miglioramento

COSA OFFRE **LA RISORSA UMANA**



AUDIT:

- Simulazione di audit interno propedeutico alla Certificazione
- Valutazione e gestione di eventuali non conformità e azione correttive
- Riesame della direzione



SUPPORTO:

- Affiancamento in loco o da remoto fino all'ottenimento della certificazione



FOLLOW UP:

- Revisione periodica del sistema e coordinamento delle azioni definite dal piano strategico per la conferma dei requisiti

FORMAZIONE SPECIFICA PARITÀ DI GENERE



Per promuovere e tutelare la parità di genere nel lavoro, la PDR 125:2022 prevede alcuni **obblighi** per i datori di lavoro pubblici e privati, tra i quali quelli **formativi**

FORMAZIONE SPECIFICA PARITÀ DI GENERE

La nostra divisione per la **Parità di Genere** assolve agli **obblighi formativi aziendali*** previsti dalla normativa, progettando:

- ✓ **Interventi** finalizzati a **promuovere le pari opportunità all'interno dell'azienda**
- ✓ **Interventi formativi** a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla **differenza di genere e suo valore**, gli stereotipi e gli **bias cognitivi involontari**
- ✓ **Interventi** finalizzati all'analisi della **percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità** (survey aziendale)

* **Modalità di erogazione della formazione:** FAD / Video Conferenza sincrona / in Presenza (aula o azienda)



LARISORSAUMANA

PARITÀ DI GENERE



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

www.certificazioneparitadigenere.com

contatti@certificazioneparitadigenere.it

Ref. – Dott.ssa Enrica Codeluppi



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA

PNRR E PARITÀ DI GENERE

Dott.ssa Francesca Carlotti

Senior Specialist & Project Manager di Finanza Agevolata

Gruppo La Risorsa Umana – Divisione FON-DARE

PNRR E PARITÀ DI GENERE

- Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, a valere sul dispositivo Next Generation EU, rappresenta l'occasione per realizzare non solo una piena transizione ecologica e digitale, ma anche per recuperare i ritardi che penalizzano storicamente il nostro Paese.
- Il **“Sistema di certificazione della parità di genere”** è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, volto ad **accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle** donne e, quindi, migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, alla leadership e all'armonizzazione dei tempi vita.

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

VANTAGGI PER LE IMPRESE CERTIFICATE

Con il conseguimento della Certificazione sulla Parità di Genere, l'azienda può:

- risparmiare fino all'**1% sui contributi previdenziali**, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda;
- risparmiare il **30% sulle fidejussioni bancarie** necessarie alla partecipazione a gare pubbliche;
- ottenere un maggiore punteggio e, dunque, un **miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara** per l'acquisizione di servizi e forniture;
- ottenere un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali ai fini della **concessione di aiuti di Stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti;
- comunicare a tutti gli stakeholder l'esistenza di un **clima aziendale inclusivo** (miglioramento della reputazione aziendale).

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

BANDI ATTIVI

UNIONCAMERE LOMBARDIA

VERSO LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE



DESTINATARI

Micro, piccole e Medie Imprese (mPMI) con sede operativa attiva in Lombardia, con almeno 1 dipendente.



COSA FINANZIA

1. Servizi consulenziali di accompagnamento alla certificazione (Linea di finanziamento A).
La Linea di finanziamento A prevede un contributo per l'acquisto di servizi di consulenza specialistici a supporto delle imprese che intendano avviare le attività propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere.
2. Servizio di certificazione della parità di genere (Linea di finanziamento B).
La Linea di finanziamento B prevede l'erogazione di un contributo per le spese di certificazione sostenute dalle imprese.

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

BANDI ATTIVI



AGEVOLAZIONE

Il valore di ciascun voucher varia in relazione al numero di dipendenti delle sedi operative/unità produttive localizzate sul territorio di Regione Lombardia alla data di presentazione della domanda ed è fruibile all'interno dei seguenti massimali:

Numero di dipendenti	Valore massimo del voucher per servizi consulenziali (Linea A)	Valore massimo del voucher per servizio di certificazione (Linea B)
da 1 a 9 dipendenti	2.000 €	2.000 €
da 10 a 49 dipendenti	4.000 €	4.000 €
Da 50 a 125 dipendenti	5.000 €	7.000 €
da 126 a 249 dipendenti	7.000 €	9.000 €

Per entrambe le linee di finanziamento il contributo pubblico erogato per singola impresa non potrà superare l'80% delle spese ammissibili.



TEMPISTICHE

Presentazione domande entro le ore 17:00 del 13 dicembre 2024, salvo esaurimento risorse disponibili.

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

BANDI ATTIVI

NAZIONALE

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Contributi per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere e per i costi di certificazione.



DESTINATARI

PMI con sede legale e operativa in Italia, regolarmente costituite, iscritte nel Registro delle Imprese e attive che:

- » abbiano in pianta organica almeno un (1) dipendente;
- » abbiano concluso positivamente il pre-screening (autovalutazione) attraverso l'apposito test gestito dal Soggetto Attuatore;
- » Solo per le imprese con più di 50 dipendenti: siano in regola con il "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile".



COSA FINANZIA

- » Servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere, erogati da esperti appositamente selezionati;
- » costi per il rilascio della prima certificazione della parità di genere da parte di Organismi di Certificazione iscritti nell'apposito Elenco.

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

BANDI ATTIVI



AGEVOLAZIONE

- » Per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento verrà riconosciuto un contributo massimo per impresa di € 2.049,18 (al netto di IVA).
- » Per il rilascio della certificazione è previsto un contributo massimo per impresa di € 10.245 (al netto di IVA) in relazione alla dimensione di impresa.



TEMPISTICHE

Presentazione domande dal 06 dicembre 2023 fino al 28 marzo 2024, salvo un anticipato esaurimento delle risorse disponibili.

www.fon-dare.it
contatti@fon-dare.it

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

DOVE SIAMO

17 SEDI DISLOCATE IN TUTTA ITALIA

CARPI (MO)

SEDE LEGALE ED AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 - 41012 Carpi (MO)

[Tel: +39 059 642217](tel:+39059642217)

BRUSAPORTO (BG)

SEDE OPERATIVA

Via Artigiani 4 - 24060 Brusaporto (BG)

[Tel: +39 035 4327100](tel:+390354327100)

BRESCIA

SEDE OPERATIVA

Via Amalfi, 9 - 25125 Brescia (BS)

[Tel: +39 030 3544346](tel:+390303544346)

BRESCIA 2

SEDE OPERATIVA

Via Camozzi 1/A - 25126 Brescia (BS)

[Tel: +39 030 5785828](tel:+390305785828)

SESTO SAN GIOVANNI (MI)

SEDE OPERATIVA

Via Modena, 23 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)

[Tel: +39 02 80012101](tel:+390280012101)

www.certificazioneparitadigenere.com
contatti@certificazioneparitadigenere.it

Ref. – Dott.ssa Enrica Codeluppi



LARISORSAUMANA

PARITÀ DI GENERE



GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

www.certificazioneparitadigenere.com

contatti@certificazioneparitadigenere.it

Ref. – Dott.ssa Enrica Codeluppi



**Parità di genere.
Certificazione secondo la UNI PdR 125:2023**

Margherita Antonicelli

Documenti di riferimento

- ▶ Legge 5 novembre 2021, n. 162
- ▶ Decreto Ministeriale per la certificazione della parità di genere
- ▶ Circolare Accredia Prot. DC2022OC030 del 4 maggio 2022 che definisce le disposizioni per l'accreditamento.

Reason why

- ▶ La parità di genere è uno degli obiettivi definiti dall'Agenda ONU 2030 (obiettivo 5 degli SDG – Sustainable Development Goals).
- ▶ Il PNRR individua il tema della parità di genere tra i propri obiettivi, e con la Missione 5 – Inclusione e coesione – prevede lo stanziamento di fondi per interventi indirizzati a Politiche per il lavoro, Infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore, Interventi speciali per la coesione territoriale. Tra questi è esplicitamente richiamato il sistema di certificazione per la parità di genere.
- ▶ La Legge 5 novembre 2021, n. 162 all'articolo 4 prevede l'istituzione di un sistema di certificazione della parità di genere e all'articolo 5 un sistema di premialità (già attivo dal 2022) per le aziende che ottengono tale certificazione, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'un per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda in possesso della certificazione a partire dal 2022.

Reason why

Lo stesso articolo 5 prevede inoltre che

Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Nei bandi di gara, le amministrazioni aggiudicatrici indicano i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione.

Vantaggi

La parità di genere è uno degli obiettivi definiti dall'Agenda ONU 2030 (obiettivo 5 degli SDG – Sustainable Development Goals).

La Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di genere permette alle organizzazioni di

- ▶ dimostrare agli stakeholder interni ed esterni il proprio impegno sulla tematica, in armonia con gli stream a livello nazionale ed europeo;
- ▶ avere un modello di gestione che permetta di identificare KPI sempre disponibili ed aggiornati, utili anche per la rendicontazione di genere prevista dalla normativa italiana (Codice Pari Opportunità ed aggiornamenti che prevede l'obbligo biennale di presentazione del rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile alle aziende con oltre 50 dipendenti) o per rendicontazioni quali i Bilanci di sostenibilità ecc.;
- ▶ ottenere sgravi contributivi e premialità nella partecipazione a bandi della PA italiana i in relazione alle misure previste dal PNRR (Missione n.5).

Come ottenere il certificato?

La certificazione dell'applicazione delle **UNI PdR 125:2022** da parte dell'Organizzazione avviene attraverso il seguente iter:

- ▶ Raccolta di informazioni iniziale attraverso la compilazione di un questionario informativo.
- ▶ Condivisione offerta tecnico economica.
- ▶ Audit documentale ed in sito (stage 1 + stage 2).
- ▶ Revisione indipendente del comitato tecnico.
- ▶ Emissione certificato

Il **certificato** rilasciato **avrà validità pari a 3 anni**, durante i quali l'Organizzazione sarà sottoposta a audit di sorveglianza annuale a 12 e 24 mesi.

UNI PdR 125:2022

- ▶ Pubblicata il 16 marzo 2022 da un tavolo di lavoro coordinato del Dipartimento Pari Opportunità, con la partecipazione del Dipartimento per le politiche della famiglia, dal MEF, dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, MISE e Consigliera Nazionale di Parità.
- ▶ Il documento è basato su 33 KPI divisi in 6 aree attinenti a diverse variabili.

AREA	KPI
Cultura e strategia	7
Governance	5
Processi HR	6
Opportunità di crescita e inclusione	7
Equità remunerativa	3
Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro	5

I requisiti

- ▶ L'accesso alla certificazione è subordinato ad uno score minimo di 60/100.
- ▶ Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla definizione dello scoring (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree)
- ▶ Le organizzazioni sono suddivise in 4 fasce (da micro a grande). Per le fasce 1 e 2 (micro e piccole) lo score è valutato solo su alcuni KPI.

I requisiti

- ▶ Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.
- ▶ Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione
- ▶ Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.
- ▶ È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

I requisiti

AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **7**.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
2. Presenza di procedure interne che consentano 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 NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
3. 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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
4. 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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
5. 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 <i>unconscious bias</i>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	20
7. 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	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

I requisiti

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. 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 NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	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	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **5**.

I requisiti

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. 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, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
3. 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	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
4. 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	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10

AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **10%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **6**.

I requisiti

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **7**.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25
2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	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. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25
4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	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	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	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	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	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	Interna	20

I requisiti

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze NOTA Sono da escludere dal computo le corrisposizioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).	QUANTITATIVO	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	Interna	40
2. Percentuale promozioni donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
3. 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	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **3**.

I requisiti

AREA TUTELA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il **peso dell'Area** rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.

Gli **indicatori** attinenti a questa area sono **5**.

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
2. 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 <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	35
3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

ICIM e la UNI Pdr 125

ICIM Group potrà supportarti con i seguenti servizi:

- ▶ Formazione.
- ▶ Assessment.
- ▶ Gap analysis sullo stato di conformità del SG rispetto ai requisiti della PdR.
- ▶ Certificazione.

**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE**



*info@icimgroup.com
www.icimgroup.com*