



LCA STUDIO LEGALE

125:2022 CERTIFICARE LA PARITÀ DI GENERE DI UN'ORGANIZZAZIONE

PERCHÉ OCCUPARSI DI INCLUSIONE?

Clima più
positivo

Benessere
organizzativo



Reclutamento
più ampio

Diminuzione
del TURNOVER

Migliori risultati
economici

DIVERSITÀ E SOSTENIBILITÀ

*La diversità culturale è necessaria per l'umanità
come la biodiversità lo è per la natura*

Diversity / sostenibilità

La parità di genere si inserisce in un contesto più ampio volto a riequilibrare e ridurre i divari sociali e a produrre, nel lungo periodo, uno sviluppo sostenibile.

Sostenibilità / inclusione sul posto di lavoro

Consiste nella presenza, all'interno di un'organizzazione, di una forza lavoro eterogenea, composta da persone con caratteristiche individuali diverse tra loro. Un'azienda in cui la diversità viene rispettata, non adotta pratiche discriminatorie e garantisce pari opportunità, a prescindere dalle caratteristiche di ciascuno. Un'azienda che non rispetta le pari opportunità non può dirsi un'azienda sostenibile.



IL CONTESTO INTERNAZIONALE ED EUROPEO

Let's build a world where fairness
knows no bounds.



A livello globale, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Obiettivo 5) che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030



Nel report relativo alla strategia europea per la parità di genere 2020-2025, ha affermato che finora nessuno Stato membro ha realizzato la parità tra uomini e donne: i progressi sono lenti e i divari di genere persistono.



Il PNRR riserva 19,81 milioni alla Missione 5 dedicata alla realizzazione dell'equità di genere prevedendo due obiettivi:

- incentivi alle imprese ad adottare policy adeguate
- creazione sistema unitario di valutazione e certificazione

LA STRATEGIA NAZIONALE SULLA PARITÀ DI GENERE

Italia al 14° posto tra i Paesi europei per parità di genere, ben lontano dai primi 3 (Svezia, Danimarca e Francia).

Strategia Nazionale per la Parità di genere è di guadagnare +5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni = posizionarsi tra i primi 10 paesi europei in 10 anni.

La Legislazione nazionale si è concentrata in 3 direzioni:



Mondo del lavoro



Partecipazione
delle donne in
società quotate e
non



Prevenzione
violenza di genere.



LCA STUDIO LEGALE

IL PNRR

Il PNRR ha stanziato **19,81** (oggi aumentati a **29,83**) **miliardi di Euro** nella missione dedicata all'**inclusione e coesione** con l'obiettivo di ridurre i divari di reddito, di genere e territoriali .

La Parità di Genere è una delle tre priorità trasversali della Missione 5 da realizzarsi anche attraverso la creazione di un Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere a cui sono inizialmente stati destinati circa 10 milioni di Euro (per sostenere la creazione di un sistema informativo di raccolta dati e i costi di consulenza e certificazione)

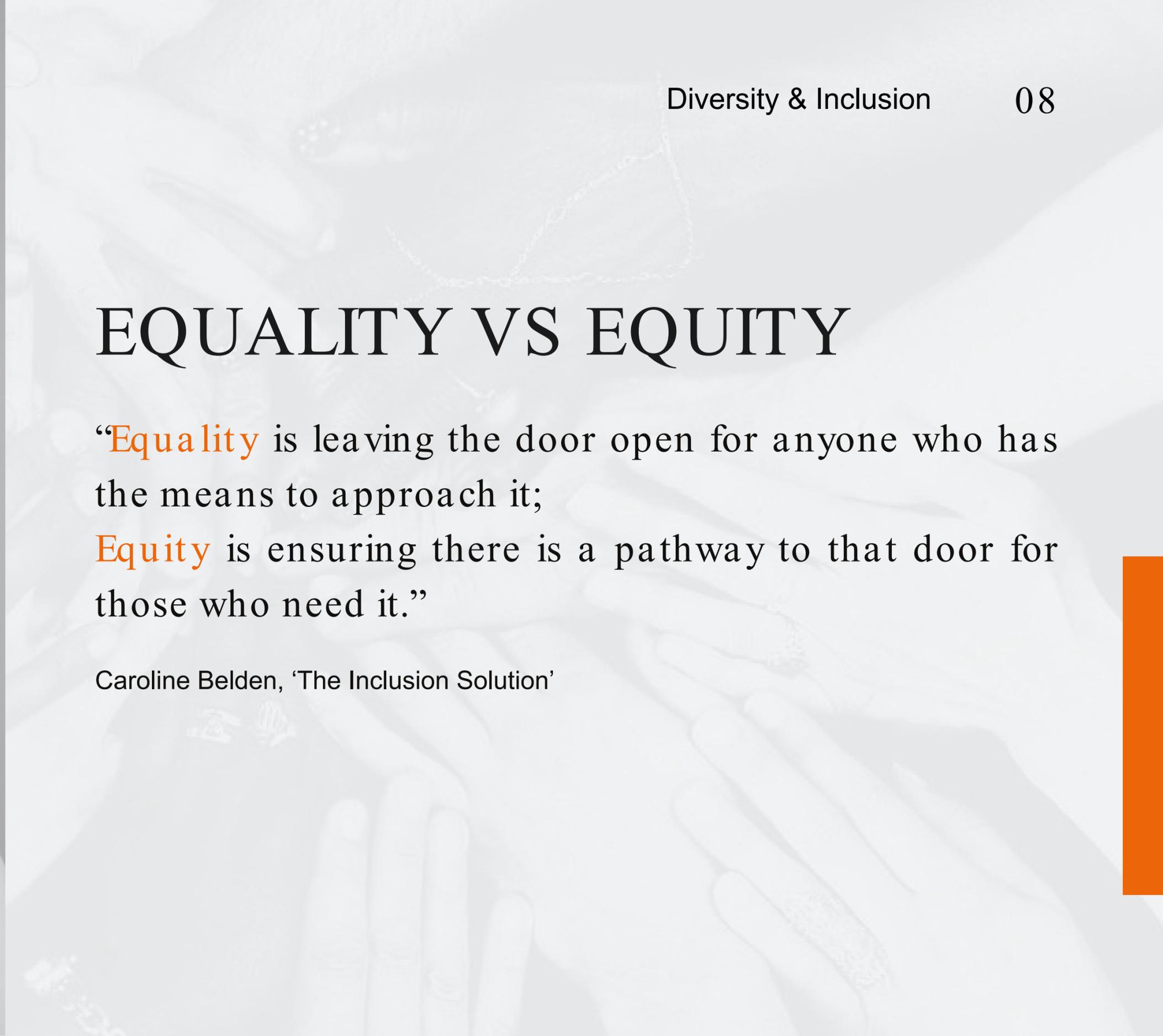
Ha reso strutturale il **bilancio di genere** prevedendo **che la legge di bilancio per il 2024** presenti una classificazione delle voci sulla base della valutazione dell'impatto di genere in tutte le fasi (programmazione, attuazione, monitoraggio, valutazione *ex post*), per orientare le risorse e superare politiche di genere frammentate e occasionali .



EQUALITY VS EQUITY

“**Equality** is leaving the door open for anyone who has the means to approach it;
Equity is ensuring there is a pathway to that door for those who need it.”

Caroline Belden, ‘The Inclusion Solution’



IL RUOLO DELLE AZIENDE

Motori del cambiamento della società

Il ruolo delle aziende oggi è fondamentale nel contribuire al cambiamento di cultura necessario per superare i gap che sono il freno della nostra economia .

- 1 **Gap Occupazionale** : Gender Employment Gap Italia donne verso uomini - 19,5 contro media eu -10,2% (*Fonte: Eurostat*)
- 2 **Gap Retributivo**
- 3 **Gap Pensionistico** : Il 23% donne è a rischio povertà rispetto al 16% degli uomini (nonostante percepiscano in maggioranza pensioni di reversibilità). (*Fonte: Eurostat*)



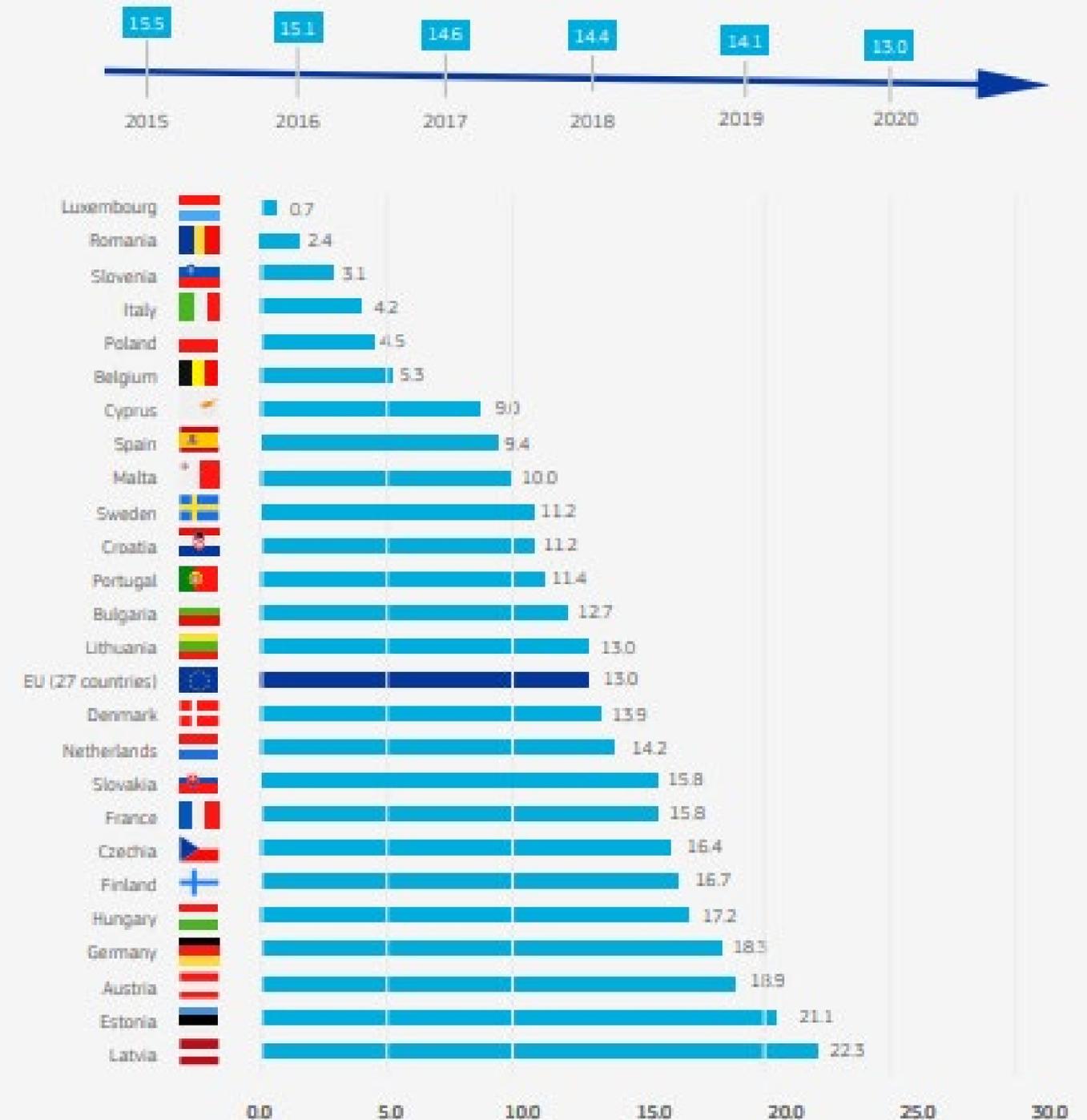
LCA STUDIO LEGALE

GAP RETRIBUTIVO NELLE PAESI DELL'UE

L'Europa in dati

- > Il **Pay Gap Retributivo** nell'unione europea è del **13%**
- > Le donne dovrebbero lavorare **1.5 mesi** in più per coprire la differenza retributive .
- > Le donne guadagnano in media **0.87€** per ogni **1€** guadagnato dagli uomini .
- > Il progresso è costante ma **Lento** .
- > Il Gap si è ridotto di soli **2.8 Punti Percentuali** negli ultimi **10 Anni** .

THE GENDER PAY GAP PER EU COUNTRY



*Difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings, 2020

*Ireland, Greece: data not available



LCA STUDIO LEGALE

RIFERIMENTI NORMATIVI

Legge 162/2021

La legge sulla parità salariale e la certificazione di parità di genere

Con la Legge 5 novembre 2021, n. 162, è stata aggiornata la normativa contenuta nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, con l'auspicato fine di rafforzare la tutela della pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo .

2024 LCA

Diversity & Inclusion

11



Le radici normative

Art. 3 Costituzione

Il patto repubblicano si fonda sulla eguaglianza dei cittadini **"senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali"**, con l'obiettivo espresso di **"rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese"**.

COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

IL CAPO PROVVISORIO DELLO STATO

VISTA la deliberazione dell'Assemblea Costituente, che nella seduta del 22 dicembre 1947 ha approvato la Costituzione della Repubblica Italiana;

VISTA la XVIII disposizione finale della Costituzione;

PROMULGA

la Costituzione della Repubblica Italiana nel seguente testo:

PRINCIPI FONDAMENTALI

Art. 1.

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.

Art. 2.

La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.

Art. 3.

Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.

È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.

Art. 5.

La Repubblica, una e indivisibile, riconosce e promuove le autonomie locali; attua nei servizi che dipendono dallo Stato il più ampio decentramento amministrativo; adegua i principi ed i metodi della sua legislazione alle esigenze dell'autonomia e del decentramento.

Art. 6.

La Repubblica tutela con apposite norme le minoranze linguistiche.

Art. 7.

Lo Stato e la Chiesa cattolica sono, ciascuno nel proprio ordine, indipendenti e sovrani.

I loro rapporti sono regolati dai Patti Lateranensi. Le modificazioni dei Patti, accettate dalle due parti, non richiedono procedimento di revisione costituzionale.

Art. 8.

Tutte le confessioni religiose sono eguali.

Il codice delle pari opportunità

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

La **discriminazione diretta** si concreta in qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, determinano un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga



Il codice delle pari opportunità

D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198

La **discriminazione indiretta** si ha invece quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso*.

*salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.



È VIETATA QUALSIASI FORMA DI DISCRIMINAZIONE

- **accesso al lavoro**, in qualsiasi forma di lavoro e di contratto, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione.
- **orientamento, formazione**, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, sia nell'accesso sia nei contenuti.
- in forma diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle **retribuzioni** per uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.
- attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la **progressione** nella **carriera**.
- accesso alle **prestazioni previdenziali** (età, limiti, requisiti,...)
- **licenziamento** – e le dimissioni – della lavoratrice per causa di matrimonio se > dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio < a un anno dopo la celebrazione.

LA LEGGE SULLA PARITÀ SALARIALE

Con la Legge 5 novembre 2021, n. 162, è stata aggiornata la normativa contenuta nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, con l'auspicato fine di rafforzare la tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. La certificazione, disciplinata dalla PdR UNI 125:2022, mira ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere.

NOZIONE di DISCRIMINAZIONE

Viene specificata la nozione di discriminazione, includendo qualsiasi fonte di svantaggio o limitazione che sia motivato da ragioni non strettamente connesse all'attività lavorativa.

RAPPORTO BIENNALE

Viene esteso l'obbligo di redigere, con cadenza biennale, di un rapporto sulla situazione del personale a tutte le aziende, private o pubbliche, con più di 50 dipendenti (invece del precedente limite dei 100).

CERTIFICAZIONE della PARITÀ di GENERE

La certificazione viene rilasciata da un Ente certificatore accreditato presso Accredia a seguito di uno o più audit ed è valida per 3 anni con monitoraggi successivi a 12 e 24 mesi.

La Legge 5 novembre 2021, n. 162

Modifica e integra il codice delle pari opportunità
(Art. 25 c.1 e c.2)

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità donna in ambito lavorativo. (21G00175)
(GU n.275 del 18-11-2021)

Vigente al: 3-12-2021

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità

1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006,

La **discriminazione diretta** si concreta in qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminandole **candidate e i candidati, in fase di selezione del personale**, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, determinano un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga

La Legge 5 novembre 2021, n. 162

Modifica e integra il codice delle pari opportunità
(Art. 25 c.1 e c.2)

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità per la donna in ambito lavorativo. (21G00175)
(GU n.275 del 18-11-2021)

Vigente al: 3-12-2021

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità

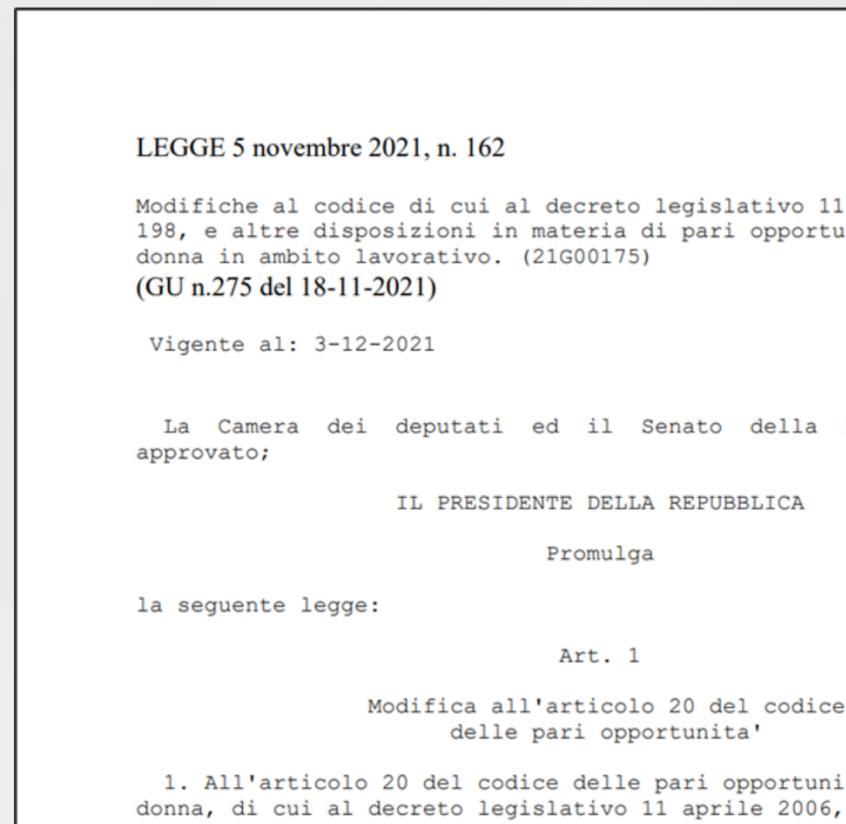
1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità per la donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

La **discriminazione indiretta** si ha invece quando una disposizione, una prassi, un atto, un patto o un comportamento compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso*.

*salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

La Legge 5 novembre 2021, n. 162

Sostituisce il comma 2-bis dell'art. 25 Del codice delle pari opportunità



Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o **modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle **esigenze di cura personale o familiare**, dello stato di gravidanza nonché di **maternità o paternità**, anche adoptive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.



LCA STUDIO LEGALE

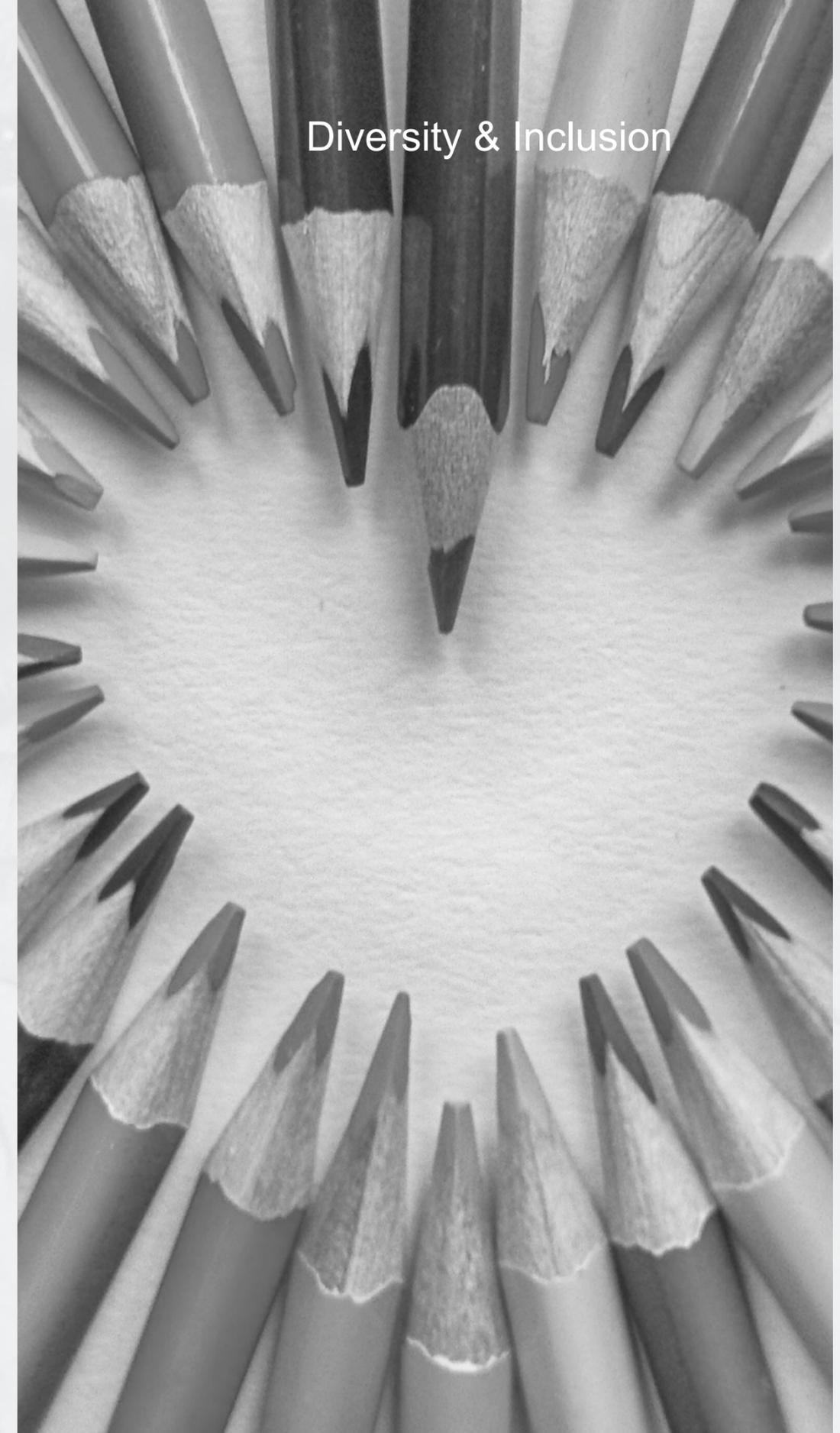
LA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE

La Certificazione della Parità di Genere, introdotta dalla Legge 162/2021 e disciplinata dalla PdR (Prassi di Riferimento) UNI 125:2022, certifica le aziende virtuose e che promuovono un'effettiva equità tra i generi sulla base di una valutazione tanto quantitativa che qualitativa.

La valutazione viene svolta secondo due filoni principali:

- 1 Il Sistema di Gestione adottato dall'organizzazione:
- 2 il soddisfacimento di **33 parametri (KPI)**

Diversity & Inclusion



Il Sistema di Gestione >

Il Sistema di Gestione è l'insieme delle regole, procedure e istruzioni operative adottate per realizzare, monitorare e misurare obiettivi prefissati;

I 33 Parametri (KPI) >

La certificazione prevede 33 KPI divisi in 6 aree che valutano:

- (1) Cultura e Strategia;
- (2) Governance;
- (3) Processi HR;
- (4) Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- (5) Equità remunerativa per genere;
- (6) Tutela della Genitorialità e Conciliazione vita-lavoro.

Ogni Area è contraddistinta da un peso %, rispetto al quale viene calcolato il punteggio minimo per poter ottenere la certificazione.

N.B. a seconda della fascia di grandezza dell'organizzazione (micro, piccola) si applicheranno solo alcuni dei KPI sopra elencati.

I BENEFICI DELLA CERTIFICAZIONE

NOTA: L'applicazione dell'esonero è esclusa per:

- mancato possesso del DURC;
- mancato o non corretto invio del rapporto biennale per oltre 12 mesi;
- pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, c 2, del D.Lgs. 165/2001.

Esoneri Contributivi

Alle aziende che siano in possesso della certificazione della Parità di Genere è concesso un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali (INPS) a carico del datore di lavoro.

L'esonero è determinato nella misura dell'1% sul totale dei contributi versati e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile. La domanda vale per tutti e tre gli anni di validità della certificazione (D.L. 20 ottobre 2022).



I BENEFICI DELLA CERTIFICAZIONE

Premialità

Alle aziende che siano in possesso della certificazione della Parità di Genere 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.

Le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi alle procedure, i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.

I BENEFICI PER CHI OPERA NEL SETTORE DEI CONTRATTI PUBBLICI

D.LGS.36/2023

in attuazione dell'art. 1 L.
78/2022

Con il D.lgs. 36/2023 è entrato in vigore dal 1 aprile 2023 con effetti dal 1 luglio 2023 il Nuovo Codice dei Contratti Pubblici, che, sostituendo e abrogando il D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, ha apportato modifiche anche a ciò che concerne i benefici derivanti dall'ottenimento della certificazione della parità di genere.

RIDUZIONE IMPORTO GARANZIA

L'operatore economico in possesso della certificazione di parità di genere, ha diritto ad una riduzione fino ad un importo massimo del 20% della garanzia (cumulabile con altre riduzioni) - Art. 106, comma 8, d.lgs. 36/2023

Nota: La certificazione di parità è annoverata tra le certificazioni che danno diritto a tale beneficio di cui all'Allegato II.13 al d.lgs. 36/2023; tale allegato verrà sostituito da un provvedimento di prossima emanazione.

CRITERI DI AGGIUDICAZIONE DEGLI APPALTI

Le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, di attribuire il maggior punteggio di aggiudicazione alle imprese che raggiungono un livello di parità di genere comprovato dal possesso della certificazione della parità di genere.

ex art. 46-bis d.lgs. n. 198/2006 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) - Art. 108, comma 7, d.lgs. 36/2023, come modificato dall'art. 2 del D.L. 57/2023 (primo correttivo).



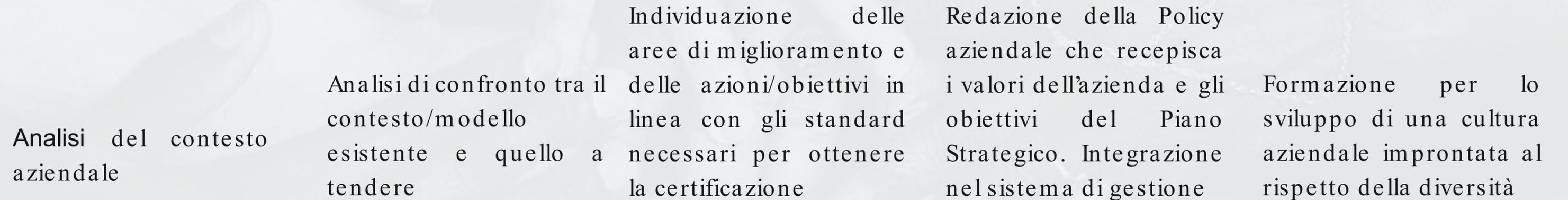
LCA STUDIO LEGALE

Il percorso verso la certificazione di parità

Gli step necessari per arrivare all'audit di certificazione



IL PERCORSO IN 6 STEP



AUDIT E CERTIFICAZIONE DA PARTE DI UN ENTE CERTIFICATORE ACCREDITATO



LCA STUDIO LEGALE

Le Politiche di Parità di Genere secondo la Prassi di Riferimento

Guida alla comprensione delle politiche del sistema di gestione della parità di genere in azienda



Che cos'è la politica di parità di genere

Le organizzazioni devono:

- **adottare** una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro
- **definire** un piano di azione per la sua attuazione
- **impostare** un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati
- **misurare** gli stati di avanzamento dei risultati di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate .

Che cos'è la politica di parità di genere

La politica di parità di genere deve essere:

- definita dall'**Alta Direzione**, in coordinamento con il comitato guida;
- **comunicata** e **diffusa** all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate
- oggetto di **formazione** e **sensibilizzazione** al management aziendale
- revisionata o confermata **periodicamente** in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche
- coordinata da una **figura responsabile**, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere

RESA DISPONIBILE SUL
SITOPUBBLICO
DELL'ORGANIZZAZIONE

Che cos'è la politica di parità di genere

La politica di parità di genere contiene:

- principi e le **indicazioni guida** che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile
- i riferimenti a **politiche collegate** relative almeno alla gestione del personale e delle carriere e alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate



LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE E QUELLE COLLEGATE ALLA PARITA' DI GENERE (PROCESSI HR, GENITORIALITA', COMUNICAZIONE ...) POSSONO FAR PARTE DI UN UNICO **SISTEMA DI GESTIONE**

Che cos'è la politica di parità di genere

Un esempio...

[Logo organizzazione] [Luogo, data]

POLITICA D&I

PRINCIPI GENERALI

[*] crede in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità e delle pari opportunità sotto tutti i profili.

[*] promuove il valore delle persone senza distinzioni di origine sociale, religiosa, di idee politiche, di genere, età, di abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale, adottando una gestione delle risorse umane volta a garantire uguali possibilità nell'accesso e nella crescita professionale.

La presente policy individua e definisce le finalità, gli obiettivi e le buone prassi adottate da [*] per incentivare un ambiente di lavoro inclusivo, equo e aperto a tutte e tutti, indipendentemente da qualsiasi forma di diversità.

La diversità è un valore condiviso, tutelato e incoraggiato dalla nostra organizzazione con azioni concrete e trasversali a tutti i processi organizzativi e gestionali.

[*] riferimenti specifici

DESTINATARI DELLA POLICY

La presente policy si applica a tutti i dipendenti, i collaboratori stabilmente inseriti nell'organizzazione e ai candidati che partecipano a un processo di selezione per l'ingresso in [*].

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La policy prevede l'adozione e l'attuazione di misure e processi interni atti a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso dei principi di pari opportunità, e un'adeguata valorizzazione di tutte le risorse, nonché a prevenire qualsiasi forma di discriminazione.

A tale fine, [*] ha adottato le seguenti misure e politiche interne:

Linguaggio

Utilizzo, a tutti i livelli, sia all'interno che nella comunicazione all'esterno, di un linguaggio rispettoso e inclusivo, che tenga conto della percezione soggettiva di ciascun/a lavoratore/lavoratrice, secondo i seguenti suggerimenti:

[*]

Formazione

Programmazione e offerta di percorsi di formazione, a tutti i livelli inclusa l'alta dirigenza, aventi ad oggetto inclusione e parità, empowerment femminile, empowerment maschile.

[*]

Viene garantito libero accesso e partecipazione equa ad entrambi i sessi e a tutti i livelli al fine di incidere attivamente sulla cultura dell'organizzazione.

Bilanciamento vita-lavoro

Sono adottate iniziative volte a favorire la conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro per tutte le risorse, indipendentemente dal genere (flexibilità, welfare aziendale...)

[*]

Flessibilità

Sono adottate iniziative a supporto della condivisione delle responsabilità familiari e la rimozione di potenziali ostacoli, ivi inclusi quelli connessi al sviluppo di carriera (oltre la misura di legge, maggiore retribuzione in congedo, coaching e servizi back to work...)

[*]

Cultura

Individuazione degli ostacoli di carattere culturale, organizzativo e relazionale che impediscono la piena inclusione lavorativa e adozione delle misure per la rimozione degli stessi quali, tra le altre, la presenza di processi che favoriscono la mobilità interna e interdipartimentale al fine di meglio valorizzare una risorsa, favorire la job rotation e prevenire eventuali casi di mobbing.

Politiche retributive (coordinare con Policy HR)

Attuazione di politiche retributive e di crescita basate su equità e performance orientate a garantire la gender equality al fine di aumentare pari opportunità di carriera e di successione a posizioni apicali/manageriali garantendo sempre di più l'equilibrio di genere rispetto alle posizioni di responsabilità di strutture complesse.

Governance

Implementazione di processi interni volti a garantire un'equa distribuzione e una pari rappresentanza dei generi all'interno degli organi di controllo dello Studio.

Comunicazione

Implementazione di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel a eventi sia interni che esterni.

[*]

MONITORAGGIO

Ai fini della verifica e del monitoraggio del livello di inclusione e pari opportunità nonché della percezione degli stessi all'interno dell'organizzazione, vengono effettuate specifiche survey interne e anonime.

Inoltre, è istituito uno specifico referente D&I che funga da presidio per segnalazioni di eventuali situazioni di discriminazione o molestie nonché di proposte e richieste di miglioramento.

Segnalazioni: [*] ha istituito una procedura interna finalizzata a raccogliere, in forma anonima, tutte le segnalazioni di casi di discriminazione/non inclusività vissute in studio, attraverso il canale [*] accessibile a tutti e a tutte, e caratterizzata dalle seguenti fasi:

Fase 1 > invio della segnalazione in forma anonima;

Fase 2 > presa in carico della segnalazione da parte della funzione (HR/D&I);

Fase 3 > monitoraggio e indagine interna condotta in forma strettamente riservata;

Fase 4 > confronto interno tra il referente D&I e la funzione HR ed eventuale coinvolgimento della commissione D&I;

Fase 5 > identificazione della possibile soluzione e/o azione correttiva e migliorativa da intraprendere;

Fase 6 > ove necessario riporto ai vertici del problema e della possibile soluzione/azione;

Fase 7 > attuazione della soluzione/azione condivisa.

Orientamento sessuale

La valorizzazione della diversità in campo di identità di genere e orientamento sessuale viene perseguita attraverso policy di inclusione e di accesso alla nostra organizzazione a soggetti di qualunque orientamento sessuale e attività di sensibilizzazione nel contrasto ai pregiudizi inconsci legati al tema dell'identità di genere e dell'orientamento sessuale.

Generazioni e confronto

Disabilità

Interculturalità

Policy redatta in e in vigore da: [*]
 Ultimo aggiornamento:
 F.to _____ [Commissione/referente D&I]

Che cos'è la politica di parità di genere

Quale organo dell'organizzazione è deputato all'applicazione della politica di parità?

IL COMITATO GUIDA

- Nomina: da parte dell'Alta Direzione (Amministratore Delegato, CdA, ...)
- Composizione: in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente (n.b. deve avere le competenze per svolgere le funzioni a cui è preposto)
- Funzioni: adozione e l'applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate)
- Delega: poteri e responsabilità adeguati per la persecuzione e il raggiungimento degli obiettivi individuati (piano strategico)
- Budget

Che cos'è la politica di parità di genere

Un esempio di lettera di nomina del Comitato Guida

Oggetto: istituzione e nomina del [comitato/ commissione/ Diversity&Inclusion]

[delibera o comunicazione dell'organo unico]

Nell'ambito dei presidi dedicati alle tematiche della *diversity* e inclusione, si istituisce il Comitato *diversity & inclusion* (il "**Comitato D&I**") con la funzione di attuare le politiche di parità di genere all'interno dell'organizzazione.

Il Comitato è preposto alla gestione, implementazione, verifica e monitoraggio delle procedure interne correlate al tema della parità di genere e dell'inclusione nonché alla pianificazione e attuazione di iniziative, sia interne che esterne, volte alla sensibilizzazione e alla formazione sul tema della parità di genere.

Sono assegnati alla Commissione D&I i seguenti compiti e la responsabilità della loro attuazione:

[redazione policy, identificazione azioni correttive/di miglioramento, redazione piano strategico, definizione piano di formazione/definire i processi interni per identificare e gestire situazioni di non inclusività/definire le politiche interne che garantiscano partecipazione, crescita e presenza paritaria...]

Vengono nominati/e componenti del Comitato D&I per il triennio [●] i/le Signori/e:

[AD/AU, HR, direttore di funzioni]

Al Comitato D&I è assegnato un budget di Euro [●] per anno da destinare a iniziative coerenti con i compiti affidati.

Il Sistema di gestione

L'insieme delle regole, procedure e istruzioni operative di cui l'organizzazione si dota per realizzare monitorare e misurare obiettivi prefissati.

Nella PdR il sistema di gestione garantisce nel tempo il mantenimento degli obiettivi già raggiunti misurando lo stato di avanzamento dei risultati per mezzo dei KPI, e deve coprire almeno i seguenti aspetti:

- Documentazione del sistema
- Monitoraggio degli indicatori
- Comunicazione esterna e interna

Il Sistema di gestione

Lo schema del sistema di gestione:

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
2. SISTEMA DI GESTIONE
3. PROCESSI
4. LA POLITICA DI PARITA' DI GENERE
5. RESPONSABILITA' E FUNZIONI COINVOLTE
6. COMUNICAZIONE
7. MONITORAGGIO ANALISI E VALUTAZIONE
8. AUDIT INTERNO
9. REVISIONE PERIODICA
10. MIGLIORAMENTO

Il Sistema di gestione

Documentazione di sistema

L'organizzazione deve:

- gestire la **documentazione del sistema** in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità
- identificare i **requisiti normativi specifici** rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione
- raccogliere e analizzare i **dati disaggregati** per genere.

Il Sistema di gestione

Monitoraggio degli indicatori

L'organizzazione deve:

- raccogliere e **analizzare i KPI** generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico
- valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e **attuare** azioni di correzione a fronte di deviazioni

Il Sistema di gestione

Comunicazione interna ed esterna

L'organizzazione deve:

- predisporre e diffondere alle proprie parti interessate un **piano di comunicazione** relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere
- basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla **responsabilità** (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere)
- identificare le **parti interessate** con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo
- garantire che la comunicazione sia **coerente** con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico
- allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

Audit interno

SCOPO

- verifica della effettiva applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle procedure.

MODALITA' DI CONDUZIONE

- gli audit sono condotti secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema (es. corso UNI EN ISO 19011, esperienza minima in azienda, formazione sulla presente UNI/PdR e sul sistema di gestione aziendale) e bilanciati in termini di genere
- gli audit devono essere pianificati e raccolgono le evidenze oggettive della conformità/non conformità ai KPI.

GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

- L'organizzazione deve definire la modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi e dare evidenza delle azioni correttive/miglioramenti attuati, garantendo adeguati meccanismi di comunicazione. →→ **SISTEMA DI GESTIONE**

Report di audit interno

Un esempio...

(Logo dell'organizzazione)
REPORT DI AUDIT INTERNO
UNI 125:2022

In data [x], ore [x] è stato condotto l'audit interno ai sensi della UNI 125:2022.

Il presente Audit è stato condotto conformemente al Modello di Gestione ed ha riguardato la verifica di quanto segue:

I. SISTEMA DI GESTIONE

II. ANALISI DEGLI INDICATORI
ANALISI DEL PIANO STRATEGICO

L'audit interno ha avuto lo scopo di verificare e analizzare i documenti, regolamenti, dichiarazioni di fatto o altre informazioni che siano rilevanti per i criteri indicati nelle check list della UNI 125:2022 e che siano verificabili alla luce dei NPI della Parità di genere; le attività verificate sono conformi ai requisiti richiesti dalla norma e in linea con i KPI.

L'audit è stato condotto in presenza, attraverso la verifica delle informazioni documentate presenti sul sito internet dell'organizzazione, delle riunioni, di dichiarazioni e interviste.

I.

SISTEMA DI GESTIONE
L'organizzazione si è dotata di un sistema di gestione della UNI 125:2022 conforme nel Modello di Gestione che descrive le politiche di parità di genere, la gestione documentale, il monitoraggio degli indicatori, la comunicazione interna ed esterna, la conduzione degli audit interni e la revisione periodica, il miglioramento continuo, la gestione delle situazioni non conformi.
L'organizzazione si è dotata di un presidio costituito dal Comitato Guida composto da [x].
La politica della parità di genere è completa e riguarda tutte le seguenti aree: [x].
È stata effettuata l'analisi della conformità normativa e la verifica circa l'eventuale esistenza di esclusioni. Di riguardo al segnale quanto [x].

È stata analizzata la comunicazione interna e sistema dell'organizzazione. Al riguardo si precisa quanto segue: [x].
Sono stati analizzati i dati disaggregati per genere.
È prevista la revisione periodica del sistema come previsto dalla PDH 125:2022, da parte dell'Audit Unit con una [x] e con le modalità indicate nel modello di gestione.

II.

La tabella seguente contiene la check list sulla base della quale è stato condotto l'audit e il risultato delle verifiche. La verifica di conformità è stata eseguita con riferimento al sistema di gestione ed ai requisiti previsti dalla UNI 125:2022.

I. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI
5.3 CULTURA E STRATEGIA
1. Formulazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 della UNI 125:2022 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e prevede valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva. Nota: È stata formalizzato un piano strategico (vedi documento allegato) condiviso dall'intera Direzione e aggiornato nel tempo. Il Piano contiene tutti gli elementi richiesti dalla UNI 125:2022.
2. Presenza di procedure interne che consentano alle risorse di esprimere le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto, per esempio, la survey interna. Nota: È stata verificata la presenza di diverse procedure interne quali, nello specifico [x].
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di generare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Nota: È stata verificata l'esistenza di attività di comunicazione e sensibilizzazione interne, in particolare [x].
4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di livello strategico, eventi, convegni e altri eventi anche di carattere scientifico. Nota: [x].
5. Realizzazione nell'anno biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul valore, gli stereotipi e gli impedimenti [x] .

Nota: È stata verificata la realizzazione dei seguenti eventi [x].
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'anno della gestione del livello dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno. Nota: È stata verificata la realizzazione di quanto segue [x].
7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altri, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione. Nota: È stata verificata la realizzazione di quanto segue [x].
5.3 GOVERNANCE
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) sotto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e all'integrazione. Nota: È stata verificata l'esistenza di un presidio costituito da [x] nominato [x].
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività. Nota: È stata verificata l'esistenza di tali processi concernenti [x].
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione. Nota: È stata verificata l'assegnazione di un budget al Comitato [x] che risulta essere congruo per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e degli obiettivi prefissati.
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro distribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati. Nota: [x].
5. Presenza di esponenti del asset siano rappresentati nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione. Nota: [x].
5.4 PROCESSI HR
1. Definizione di processi di gestione o sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, onboarding/preonboarding, valutazioni preassuntive. Nota: È stata verificata la presenza di processi/strumenti/definiti nella policy HR. Sono state esaminate la Policy HR, nonché [x].

Revisione periodica

SCOPO

La revisione deve valutare:

- i **risultati** delle attività previste dal sistema di gestione (punto 6 PdR)
- la **continua** congruità del piano strategico (agli obiettivi aziendali di parità)
- la necessità di **aggiornamenti** e **modifiche**, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

MODALITA' DI CONDUZIONE

- pianificare, attuare e registrare revisioni **periodiche** del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili delle specifiche aree individuate nel piano
- frequenza almeno **annuale**.

Verbale di revisione periodica

Un esempio...

[LOGO DELL'ORGANIZZAZIONE] [LUOGO, DATA]
VERBALE DI REVISIONE PERIODICA

In data [•] si sono riuniti il Comitato Guida, la funzione HR e [AD, ~~Alcuno~~, ...] di [•].

La riunione ha avuto ad oggetto l'analisi delle politiche, delle risorse e dei processi attuati da [•] nell'ambito della parità di genere, nonché dei risultati dell'audit interno svoltosi in data [•], ore [•].

Il Comitato Guida, la funzione HR e [•] hanno valutato il sistema di gestione nonché i risultati delle attività di cui al punto 6 della PdR 125/2022 e la congruità del piano strategico.

Le parti hanno inoltre valutato con particolare attenzione l'aggiornamento delle politiche interne aventi ad oggetto inclusione e parità e le misure idonee a garantire l'equità di trattamento tra i due generi, a pianificazione delle future attività di formazione interna ed esterna e della revisione del piano strategico per l'implementazione degli obiettivi prefissati.

I risultati della valutazione sono indicati nella tabella sottostante.

Il Comitato Guida, la funzione HR e [•] hanno altresì definito le modalità e le linee guida di attuazione del Piano strategico e di miglioramento delle aree risultate meno performanti, valutandone la congruità.

Le Parti sopra indicate convengono di riunirsi con cadenza [annuale] per la revisione periodica del Piano strategico e ogni sei mesi per il monitoraggio dell'andamento della sua attuazione.

⊕	Elaborazione delle risultanze dell'Audit e conclusioni
	Obiettivi raggiunti
	Criticità
	<input type="checkbox"/>
	Raccomandazioni / Azioni successive all'Audit
	Spunti di miglioramento:

Si raccomanda di dare attuazione a quanto previsto nel Piano Strategico, con monitoraggio entro i prossimi sei mesi.

Milano, [•]

f.to

2



GRAZIE!
PER L'ATTENZIONE
