



CONSULENZA
E RISORSE

**UNI/PdR 125:2022
e CONTRIBUTI
per la
PARITA' DI GENERE**

Fonti:

Avviso pubblico per la concessione di contributi per
servizi di certificazione della Parità di Genere (6
novembre 2023)

UNI/PdR 125:2022



Parlando di Sostenibilità sempre più si pone l'attenzione su questioni legate alla **sostenibilità sociale**.

Con il Piano Transizione 5.0 il Governo mette un accento sui **diritti umani** e sulla **parità di genere**.

Saranno previsti **contributi a fondo perduto** per quelle imprese (micro, piccole e medie) che investiranno per l'ottenimento della **certificazione** della Parità di Genere prevista dal PNRR Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3.

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), che copre 156 Paesi, l'Italia si posiziona al **63esimo posto** e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 114esimo.



Dotazione totale

10 milioni di euro

di cui

8 milioni a supporto delle **PMI**



2,5 milioni per contributi sotto forma di **voucher** per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione



5,5 milioni per servizi di **certificazione**



Dotazione PRIMA TRANCHE

Avviso pubblico 6 novembre 2023

4 milioni di euro

di cui

4 milioni a supporto delle **PMI**



1,250 milioni per contributi sotto forma di **voucher** per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione



2,750 milioni per servizi di **certificazione**



Chi può beneficiare dei contributi?

- Micro, Piccole e Medie imprese come definito nell'All. 1 del Regolamento UE n. 651/2014;
- imprese che abbiano in pianta organica almeno un (1) dipendente;
- abbiano sede legale e operativa in Italia;
- siano regolarmente costituite, iscritte al Registro delle Imprese e attive;
- siano del pieno e libero esercizio dei propri diritti, non essendo sottoposte a procedura concorsuale, di liquidazione coatta o volontaria o in qualsiasi altra situazione equivalente secondo la normativa vigente;
- non abbiano nei propri confronti cause di divieto, di decadenza o di sospensione di cui all'art. 67 della vigente normativa antimafia
- siano in regola con l'assolvimento degli obblighi contributivi
- non abbiano procedimenti amministrativi in corso
- siano in regola con l'adempimento previsto dall'Art. 46 del D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198 (per le imprese che occupano più di 50 dipendenti)
- siano in regola con le assunzioni previste dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 (lavoro dei disabili)



Quando si può presentare la domanda?

Le domande di contributo possono essere presentate

dalle ore **10.00** del **06 dicembre 2023**

fino

alle ore **16.00** del **28 marzo 2024**

salvo eventuali modifiche legislative e/o regolamentari in ordini di termini di ammissibilità

Saranno escluse tutte le domande presentate prima o dopo tali date.

Certificazione Parità di Genere

Di cosa stiamo parlando?

Una prassi Europea di riferimento per definire i criteri e le modalità per la concessione dei contributi, ottenibili da quelle imprese (micro, piccole e medie) che investono per l'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.

Obiettivo

Incentivare, agevolare e supportare le imprese affinché strutturino e adottino policy atte a ridurre il divario di genere e, in linea con quanto previsto dalla Strategia nazionale per la parità di genere, puntare a raggiungere un incremento di 5 punti nella classifica dell'indice di uguaglianza entro il 2026.

Per raggiungere l'obiettivo è necessario un cambio di paradigma tra gli **obiettivi aziendali** e di dotarsi di strumenti adatti a

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Come prepararsi per la certificazione?

Sono stati individuati una serie di indicatori (**KPI**) atti a valutare ogni singolo aspetto dell'ambiente di lavoro.

Questi indicatori sono percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Sono state individuate **6 Aree** (fatto 100 ogni area ha un peso diverso) di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

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.

Area Cultura e Strategia

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**.
7 sono gli indicatori attinenti a questa area.

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Area Governance

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **15%**.
5 sono gli indicatori attinenti a questa area.

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.

Area Processi HR

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **10%**.
6 sono gli indicatori attinenti a questa area.

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.

Area Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.
7 sono gli indicatori attinenti a questa area.

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.

Area Equità remunerativa per genere

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.
3 sono gli indicatori attinenti a questa area.

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.

Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al **20%**.
5 sono gli indicatori attinenti a questa area.

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.

Quali le caratteristiche?

La politica di parità di genere aziendale, deve:

1. essere definita dai vertici aziendali, in coordinamento con il comitato guida;
2. essere comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
3. essere oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
4. essere revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
5. essere coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere;
6. essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione;
7. contenere i 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.



Chiaramente non è sufficiente scrivere una politica di parità di genere ma l'azienda deve necessariamente predisporre un **piano di azione** che definisca per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano di azione dovrà prevedere le seguenti fasi:

- a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- c) definizione degli obiettivi;
- d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti (



Perchè certificarsi?

Ottenere la certificazione consente di poter accedere a una serie di incentivi economici quali:

- un esonero dal versamento di una percentuale dei contributi previdenziali;
- la certificazione è un criterio premiante nell'assegnazione di punteggio in gare pubbliche
- è un criterio premiante per la concessione di finanziamenti di stato (e bancari)

Arrivare alla certificazione è un processo lungo e articolato nel quale tante sono sia le osservazioni da fare che le norme di riferimento da rispettare. La conoscenza della materia e l'affidarsi quindi a un consulente specializzato consentono all'azienda che vuole iniziare il percorso di non perdersi per strada o di fare valutazioni errate.

Consulenza e Risorse, grazie ai Professionisti che fanno parte del suo network, è in grado di affiancare le aziende dalla costruzione di un piano strategico volto all'implementazione della policy aziendale fino alla presentazione della domanda a un organismo di certificazione accreditato per l'ottenimento della certificazione.





CONSULENZA E RISORSE

MILANO

SEDE LEGALE E OPERATIVA

Viale Gran Sasso, 11

20131 Milano

Tel. +39 02 40702009

info@consulenzaerisorse.it



Il nostro Sito



Il nostro
Company Profile



Il nostro Video

