

PdR125:2022

LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE
PER LA PARITA' DI GENERE

ELENA BONAFE'

ROVIGO 8 GIUGNO 2023



SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Promuove:

- Opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni
- Politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita- lavoro

Scopo fondamentale della PdR125 è innescare una CRESCITA CULTURALE sul tema della parità di genere.

Ha una struttura semplice e chiara, incentrata su indicatori qualitativi e quantitativi.
È applicabile a tutti i tipi di aziende

SISTEMA DI
GESTIONE
DELLA PARITA' DI
GENERE



puntoconfindustria.it

Per misurare il livello delle organizzazioni, sono state individuate 6 aree di indicatori:

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 %** (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla **misurazione del livello as-is** dell'organizzazione e rispetto al quale **sono misurati gli stati di avanzamento** costanti nel tempo

SISTEMA DI
GESTIONE
DELLA PARITA' DI
GENERE



Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici **KPI** attraverso i quali misurare il **grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale** e una **verifica ogni due anni**, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del PIANO STRATEGICO attivato.

I KPI sono definiti sulla base delle dimensioni dell'azienda.
Sono escluse dall'applicazione le Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

FASCE/CLUSTER DI CLASSIFICAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI

FASCIA	CLUSTER	N. ADDETTI/E
1	MICRO	1 - 9
2	PICCOLA	10 - 49
3	MEDIA	50 - 249
4	GRANDE	250 e oltre

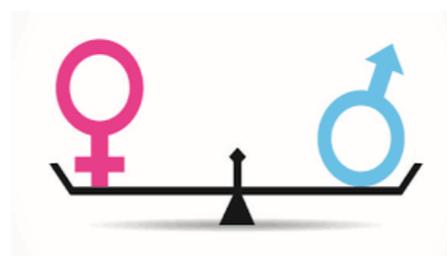
In base alle fasce-dimensionali, viene definito il set di indicatori.

GLI INDICATORI SONO DI NATURA QUANTITATIVA E QUALITATIVA

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza

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**
- **al tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza)**



CLASSIFICAZIONE ATECO DELLE ORGANIZZAZIONI



puntoconfindustria.it

LETTERE	CODICE	ETICHETTE
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B – E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzione
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L – N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P – Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R - U	12	Altri servizi collettivi e personali

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE



puntoconfindustria.it



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 complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione

LA CERTIFICAZIONE VIENE RILASCIATA SE ESISTONO GIÀ I REQUISITI AL CONSEGUIMENTO DEL PUNTEGGIO MINIMO STABILITO ATTRAVERSO I KPI

Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.

CULTURA E STRATEGIA

1/2

INDICATORI	tipologia di 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 consentono 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

CULTURA E STRATEGIA

2/2

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
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

GOVERNANCE

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
<p>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</p> <p>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.</p>	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	qualitativo	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

PROCESSI HR

INDICATORI	tipologia di 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	sì/no	interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	qualitativo	sì/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	sì/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	sì/no	interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	qualitativo	sì/no	interna	15
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	qualitativo	sì/no	interna	10

OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA

1/3

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
<p>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	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
<p>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER LE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</p> <p>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.</p>	quantitativo	<p>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.</p> <p>NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato</p>	Istat, Rivelazioni e sulle Forze di lavoro	25



OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA

2/3



puntoconfindustria.it

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
<p>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</p>	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
<p>4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)</p>	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, Rivelazione sulle Forze di lavoro	25
<p>5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento</p>	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

OPPORTUNITA' DI CRESCITA DELLE DONNE IN AZIENDA

3/3



puntoconfindustria.it

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
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
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi	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	10

I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:

- se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p.
- se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%.

EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

INDICATORI	tipologia di indicatore	modalità di misurazione	fonte	punti
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	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
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p>	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
<p>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</p>	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

TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

INDICATORI	tipologia di 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	sì/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	sì/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	sì/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

IL SISTEMA DI GESTIONE

AZIONI E DOCUMENTI

- ❖ **Politica di parità di genere:** definita dalla direzione in coordinamento con il comitato guida, comunicata, oggetto di formazione
- ❖ **Piano strategico:** per ogni tema della politica, definisce obiettivi, KPI, azioni
- ❖ **Istruzioni scritte e formazione sul Piano e Politica**
- ❖ **Temi del Piano:**
 - Recruitment
 - Gestione carriera
 - Equità salariale
 - Genitorialità e cura
 - Work-life balance
 - Prevenzione molestie

RUOLI E FIGURE

L'AZIENDA DEVE:

- Designare una figura responsabile con competenze organizzative e di genere, che coordini la Politica
- Nominare un Comitato Guida, per l'efficace adozione ed applicazione della Politica. Deve essere composto almeno da AD/delegato della proprietà e HR manager o figura equivalente. Il CG redige il Piano strategico

POLITICHE DI PARITA' DI GENERE

La politica di parità di genere aziendale, deve essere:

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

IL SISTEMA DI GESTIONE

PIANO STRATEGICO

Il **comitato guida** deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

❖ Temi del Piano:

- Recruitment
- Gestione carriera
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Work-life balance
- Prevenzione molestie

PIANIFICAZIONE

Il **piano strategico** per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

- 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

CERTIFICAZIONE DI TERZA PARTE

APPENDICE A

Fornisce le regole di certificazione relative a:

- Norma di accreditamento
- Soggetti certificabili
- Requisiti dell'organismo di certificazione
- Criteri e competenza per la formazione del gruppo di audit
- Tempi di audit
- Svolgimento dell'audit
- Scopo del certificato
- Riferimento e marchio UNI



ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE

APPENDICE B

Differenziati per codice ATECO sono fornite

- % donne con contratto a tempo determinato rispetto al totale dei dipendenti
- % donne dirigenti rispetto al totale dei dipendenti dirigenti per ogni settore
- % differenziale retributivo di genere calcolato come differenza percentuale tra la retribuzione media annua di uomini e donne rapportata a quella maschile

GRAZIE

Sede di Venezia
Via delle Industrie, 19
Venezia Marghera (VE)

Sede di Rovigo
Via A. Casalini, 1
Rovigo (RO)

puntoconfindustria.it