

MANUALE PER LA GESTIONE DELLA PARITA' DI GENERE

redatto secondo la UNI/PDR 125:2022
Natale Uxo Srl

*Il presente Manuale di Gestione Ambientale e tutti i documenti ad esso correlati, costituiscono proprietà della **Natale Uxo Srl**. Copiare anche solo parti di questo Manuale è contro la legge. La riproduzione in qualsiasi forma, a mezzo elettronico, meccanico inclusa fotocopia o altro, è vietata senza l'autorizzazione scritta della **Natale Uxo Srl**.*

Stato di Revisione	Data di revisione	Oggetto della modifica	Emissione	Approvazione
0	30.06.2025	Prima Emissione	Amministratore Unico	RSG

0. PREMESSA
1. INTRODUZIONE
2. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE
3. RIFERIMENTI NORMATIVI
4. TERMINI E DEFINIZIONE
5. CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE
6. LEADERSHIP
7. PIANIFICAZIONE
8. SUPPORTO
9. ATTIVITA OPERATIVE
10. VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI
11. MIGLIORAMENTO
- A. APPENDICE A: GUIDA ALL'USO DELLA PRESENTE NORMA INTERNAZIONALE

INTRODUZIONE

1.1 CONTESTO

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario. Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni – economia, istruzione, salute e politica, il WEF stima che nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95% del divario in istruzione, il 58% del divario in opportunità e partecipazione economica e solo il 22% del divario in politica e rappresentanza. In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, l'Italia si posiziona al 63esimo posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 114esimo. La partecipazione economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese². Il dato più noto e che più caratterizza l'Italia è il basso tasso di **occupazione femminile**. Nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49,5% (Istat), un valore quasi stabile nell'ultimo decennio. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53,3% (69,9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'**istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% delle persone iscritte a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Secondo il rapporto AlmaLaurea 2018 sul profilo delle persone laureate, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, con proporzioni particolarmente elevate nei gruppi ingegneria (74%) e scientifico (68,4%). Tra chi è laureato non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

In generale, quando lavorano, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario lordo orario medio maschile e femminile**, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che lavorano solo le donne più istruite e con redditi più elevati. Gli studi infatti, per considerare correttamente questo dato, operano una correzione statistica per l'effetto selezione, a seguito della quale il dato italiano si riallinea con quello della media europea. Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora **part-time** contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia **involontario**.

Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat (2019), in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è 54,5%, contro l'83,5% dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro, soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri, una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta *child penalty* – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri.

Secondo uno studio INPS del 2020, in Italia la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio.

La penalità è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita. A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita.

Nel contesto italiano, esistono **settori occupazionali** tipicamente maschili, come l'industria e le costruzioni (rispettivamente 71% e 89% di uomini), e **settori con prevalenza di occupazione femminile**, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). Le donne sono meno presenti nei **settori** che risultano più remunerativi.

Il processo di de-specializzazione che ha interessato l'Italia a partire dal 1993 ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un'analisi più attenta dei dati (Ateco 5 digit) evidenzia però che, nell'ambito di questi settori, **le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità**. Nell'ambito del settore Attività Professionali Scientifiche e Tecniche (Ateco M) la maggior presenza femminile si concentra nei servizi forniti agli studi professionali, mentre in ambito sanitario (Ateco Q Sanità ed Assistenza Sociale) le donne sono prevalentemente presenti in settori quali i servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale. In conclusione, se da un lato il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata in tutte le regioni d'Italia, dall'altro questa partecipazione si caratterizza per lo più per figure professionali di profilo intermedio che spesso sono di supporto ad altre attività. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate).

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni **manageriali** in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Il *glass ceiling*, o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat).

Non da meno, è la metafora del pavimento appiccicoso – *sticky floor* – utilizzata per far riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerate.

Un elemento di cambiamento in questo ambito è rappresentato dalla presenza delle donne nei **consigli di amministrazione** e collegi sindacali delle società quotate, che è balzata dal 7% del 2011 all'attuale 39%. Questo cambiamento, il più significativo nel contesto italiano delle statistiche di genere e uno dei più significativi tra i Paesi europei, è stato raggiunto grazie all'introduzione nell'agosto 2011 di quote di rappresentanza di genere (Legge Golfo-Mosca 120/2011), rafforzata ed estesa temporalmente a partire dal gennaio 2020 (Legge di Bilancio 160/2019). Purtroppo, come evidenziato sopra, questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice (CEO/AD) e Executive Committee.

La **pandemia Covid-19** è scoppiata in una situazione di contesto particolarmente difficile per l'occupazione femminile italiana e rischia di accentuare i divari. Sono ormai numerosi gli studi che mostrano che i divari di genere rischiano di amplificarsi durante la pandemia. Le donne rappresentano un elemento debole sul mercato del lavoro e le crisi colpiscono soprattutto le parti più deboli. A differenza della crisi finanziaria del 2008, che ha colpito settori tipicamente maschili quali industria e costruzioni, lo shock determinato dal Covid-19 ha colpito anche i servizi, settore con prevalenza di occupazione al femminile. Lo shock del 2008 ha provocato una "**Man-cession**" durante la quale l'occupazione maschile decresceva ma quella femminile aumentava. Proprio a seguito dello shock economico-finanziario del 2008, molte donne hanno deciso di entrare nel mercato del lavoro, passando dalla situazione di inattive a quella di attive (attive = occupati + disoccupati). La lettura congiunta dell'andamento dei dati relativi al mercato del lavoro degli uomini e delle donne evidenzia alcune criticità. Mentre lo shock economico faceva perdere il lavoro agli uomini, le donne entravano nel mercato del lavoro per cercare di sostenere la famiglia. La necessità di lavorare le ha però spinte ad accettare spesso lavori meno qualificati o part-time. La crisi pandemica invece si identifica come una "**She-cession**". Le donne rappresentano la maggioranza delle persone occupate in settori lavorativi come la sanità e l'istruzione, che espongono a elevati rischi di contagio. Sono occupate soprattutto nel settore dei servizi messi a dura prova dalla pandemia. Inoltre, sulle donne rischia di gravare la maggior parte dell'aumento del lavoro domestico e di cura generato dalla pandemia.

Accanto ad interventi micro, volti ad agire sul DNA aziendale, rivolti al riequilibrio di genere, è necessario prendere in considerazione anche la **Valutazione di Impatto di Genere delle politiche pubbliche**.

L'Unione Europea, nel marzo del 2020, ha predisposto il documento "**Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**" definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025. La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere,

combinata a una maggior integrazione della dimensione di genere **“inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni”**. La strategia sarà attuata nel pieno rispetto del principio della intersezionalità così come è definito dallo European Institute for Gender Equality (EIGE) come uno *"strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche"*.

Tra le azioni che l'Europa propone nell'ambito del *gender mainstream*, assume particolare rilevanza **la valutazione dei progetti in termini di genere, il Gender Impact Assessment (GIA)** definito dall'UE come segue: *“La valutazione di impatto di genere è il processo di confronto e valutazione, secondo criteri di genere rilevanti, della situazione attuale e delle tendenze future con gli sviluppi attesi risultanti dall'introduzione della misura proposta”*⁴.

Il GIA viene promosso per stimare i diversi effetti (positivi e negativi) di qualsiasi politica, in corso di attuazione o attuata, in termini di parità di genere. Di conseguenza, essa tiene conto dei diversi bisogni, delle caratteristiche, delle priorità e dei comportamenti degli individui a cui le politiche sono in definitiva rivolte (Commissione Europea, 2003). Le sfide poste da questa analisi sono molteplici e riguardano: l'identificazione degli impatti potenziali su donne e uomini e sulle relazioni di genere; l'acquisizione di informazione statistica, ovvero di dati disaggregati per genere e sufficienti a valutare l'impatto dell'azione proposta dalla politica; la scelta di indicatori per misurare il cambiamento nei ruoli e nelle relazioni di genere. A differenza della Gender Analysis, che è finalizzata a cogliere le differenze di genere e le diverse condizioni in termini di accesso alle risorse, alle attività e ai processi decisionali, **il GIA va oltre poiché fornisce informazioni sugli effetti di qualsiasi politica o azione proposta, chiede informazione statistica di qualità su cui basare le decisioni politiche e intende aumentare il livello e la qualità della partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli della società.**

Le politiche, in accordo con il GIA vengono valutate non solo per la loro efficacia ma anche rispetto al mantenimento di equilibrio tra uomini e donne, sia in termini occupazionali, che in termini sociali. Quest'ultima dimensione rappresenta un elemento particolarmente importante in quanto le ricadute sociali derivanti dall'esclusione delle donne dalla vita produttiva del Paese possono generare la cosiddetta *poverty trap*.

Si evidenzia infine che nel mese di luglio 2021 l'Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di “discriminazione indiretta” per includere atti di natura organizzativa o che incidano sull'orario di lavoro, la trasparenza nei dati, l'ampliamento delle aziende tenute alla presentazione ogni due anni del rapporto sul personale e soprattutto la CERTIFICAZIONE di parità di genere, per le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici.

1.2 CONTESTO CAMPANIA

La Commissione regionale per la "realizzazione dei diritti e delle pari opportunità fra uomo e donna", istituita con L.R. 4 maggio 1987 n.26 ha sede presso il Consiglio regionale della Campania.

Esercita un ruolo consultivo e di proposta per la rimozione degli ostacoli limitativi della parità stabilita dall'art.3 della Costituzione e dalle Leggi di Parità.

È formata da venti donne nominate dal Presidente della Giunta regionale scelte tra aderenti a movimenti femminili dei Partiti politici; tra iscritte ad associazioni femminili di comprovata rilevanza regionale e nazionale.

Ne fa parte, inoltre, il Consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro.

Le componenti della Commissione svolgono il loro incarico a titolo completamente gratuito e restano in carica 30 mesi, svolgendo funzioni di sostegno, confronto, consultazione, progettazione e proposta nei confronti del Consiglio, della Giunta regionale e delle commissioni consiliari.

1.2.1 UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Le Consigliere di Parità effettiva e supplente della Regione Campania sono state nominate dal Ministro del Lavoro con Decreto Ministeriale del 12 luglio 2016, su designazione della Regione Campania. Il mandato della Consigliera dura 4 anni ed è rinnovabile una sola volta.

- **Domenica Maria Lomazzo - Consigliera di Parità Effettiva**
- **Luisa Festa - Consigliera di Parità Supplente**

La Consigliera supplente agisce su mandato della Consigliera effettiva ed in sua sostituzione.

Le Consigliere di Parità Regionali sono figure istituzionali istituite con la legge 125/1991 e ridefinite nel Titolo II del D. lgs 198/2006 “Codice delle pari opportunità tra uomo-donna” integrato dal D. lgs. 5 del 25.01.2010 e dal D. lgs. n.151 del 14.09.2015.

Le Consigliere di Parità, ai sensi dell’art.15 D. lgs. 198/2006 vigente, intraprendono ogni utile iniziativa, nell’ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione e del controllo delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici.

Organo di garanzia e vigilanza sul rispetto della legislazione in materia di parità, nell’esercizio delle funzioni sono pubblici ufficiali, soggetto terzo e non di parte, ed hanno l’obbligo di segnalare all’autorità competente i reati di cui vengono a conoscenza. Di fronte ad atti, patti o comportamenti discriminatori possono, dopo aver espletato il tentativo obbligatorio di conciliazione, **promuovere azioni in giudizio** o intervenire ad adiuvandum nei giudizi eventualmente promossi dalle lavoratrici e dai lavoratori. Promuovono azioni positive a favore dell’inserimento e della permanenza delle donne nel mondo del lavoro.

In particolare le attività della Consigliera di parità riguardano:

- la rilevazione delle **situazioni di squilibrio di genere** nel mercato del lavoro, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro;
- la promozione di **progetti di azioni positive** anche attraverso l’individuazione delle risorse dell’Unione Europea, nazionali e locali finalizzati allo scopo;
- la promozione della **coerenza della programmazione** delle politiche di sviluppo territoriale **rispetto agli indirizzi dell’Unione Europea** e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- la promozione delle **politiche di pari opportunità** nell’ambito delle politiche attive del lavoro comprese quelle formative;
- le attività di **informazione/formazione** sui problemi relativi alle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- il **collegamento e collaborazione con i competenti assessorati** alle pari opportunità, al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali.
- **le Consigliere Regionali** partecipano ai **tavoli di partenariato locale** e ai **comitati di sorveglianza** di cui al regolamento CE n. 1303/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 dicembre 2013.
- **le Consigliere Regionali sono componenti delle commissioni di parità** del corrispondente livello regionale, ovvero di organismi diversamente denominati che svolgono funzioni analoghe.

Possono rivolgersi alle Consigliere di Parità

- Lavoratrici/ lavoratori che pensano di aver subito sia una discriminazione collettiva nell’accesso al lavoro, nei corsi di formazione, nello sviluppo della carriera, nel livello di retribuzione, e/o violenza, e/o molestie sessuali nei luoghi di lavoro.
- Lavoratrici e lavoratori che hanno difficoltà a conciliare il lavoro con la maternità/paternità oppure la cura dei familiari.
- Aziende pubbliche e private che vogliono promuovere azioni positive per le pari opportunità nella propria azienda anche attraverso progetti e finanziamenti (europei, nazionali)
- Amministrazioni Pubbliche e gli Enti che hanno costituito Il Comitato Unico di Garanzia e intendono realizzare accordi di collaborazione con la Consigliera Regionale
- Amministrazioni Pubbliche e gli Enti che devono presentare il piano Triennale delle Azioni Positive.

Adempimenti istituzionali

- **Le aziende con più di 100 dipendenti inviano alla Consigliera di Parità regionale del proprio territorio, ogni 2 anni entro il 30 aprile, il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, previsto dall’art. 46 del D.lgs 198/2006.**
- **Le Amministrazioni pubbliche, ai sensi della Legge 215 del 23.12.2012, al fine di garantire pari opportunità tra donne e uomini nell’accesso al lavoro e nella retribuzione, sono tenute a riservare alle donne almeno 1/3 dei posti di componente delle commissioni di concorso. La norma prevede che l’atto di nomina della commissione venga inviato alla Consigliera di Parità regionale entro tre giorni dall’emanazione, al fine di verificarne la correttezza e, in caso di violazione, di richiederne la verifica.**
- **La Consigliera di Parità regionale è legittimata ad agire dinanzi al TAR e al Consiglio di Stato nei confronti della composizione delle Giunte comunali non conformi alla normativa vigente in materia di equa rappresentanza di genere.**
-

1.3 RAPPORTO BIENNALE

Il rapporto biennale per le pari opportunità o parità di genere (“**Rapporto biennale situazione personale maschile**

femminile) è un documento che fornisce una fotografia del trattamento riservato in azienda alle donne e agli uomini, dal punto di vista salariale, professionale e non solo. Il rapporto va realizzato e presentato alle rappresentanze sindacali aziendali obbligatoriamente **ogni due** anni dalle imprese pubbliche e private **con oltre 50 dipendenti**.

L'obbligo, prima che la Legge sulla parità salariale intervenisse a modificare la disciplina del Codice della pari opportunità, era previsto solo per le aziende con più di 100 dipendenti, numero ora dimezzato. Le aziende che non assolvono a tale adempimento, tra l'altro, possono incappare in **sanzioni** verifiche dell'Ispettorato del Lavoro e, in base a quanto previsto dal Decreto Legge 31 maggio 2021 n. 77 (Decreto Semplificazioni) da quest'anno restare escluse dalle gare pubbliche a valere sulle risorse del PNRR e del PNC (Piano Nazionale Complementare).

Con il Decreto interministeriale del 29 marzo 2022 pubblicato il 17 maggio 2022 arrivano le istruzioni per la compilazione e l'invio del rapporto in base alle novità introdotte nel 2022.

Il Link dove poter redigere il rapporto biennale:

<https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome>

PRESENTAZIONE AZIENDALE

DENOMINAZIONE	Natale Uxo Srl
SEDE LEGALE	VIA MUNICIPIO, 42, 81030 CANCELLO ED ARNONE (CE)
SEDE OPERATIVA	TRAVERSA ULTIMA DI CORSO DANTE SNC, 81033 Casal di Principe (CE)
ATTIVITA SVOLTA	MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NEL SEGUENTE CONTESTO LAVORATIVO: ESECUZIONE DI LAVORI DI MOVIMENTO TERRA. EROGAZIONE DI SERVIZI DI RILEVAZIONE STRUMENTALE DI ORDIGNI BELLCI POSA IN OPERA CAVIDOTTI E DI RETI DI DISTRIBUZIONE SOTTOSERVIZI.
N. Addetti	19
N. Addetti Uomini	18
N. Addetti Donne	1

1.0 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Scopo di questo Manuale è di fornire indicazioni sull'adempimento della normativa di riferimento in particolare sul sistema di gestione ad esso collegato, con l'adozione degli indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere col fine di poter colmare il gap attualmente esistente.

2.0 RIFERIMENTI NORMATIVI

I riferimenti normativi del presente manuale sono i seguenti:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

3.0 TERMINI E DEFINIZIONI

3.1 addetto/a: Persona occupata in un'unità giuridica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o

dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni, ecc.). Comprende il/i titolare/i della/e impresa/e partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che, come corrispettivo della loro prestazione, percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

- 3.2 benefit:** Tutti i beni e servizi che un'organizzazione offre, in varie forme (es. buoni pasto, automobile, assicurazione sanitaria, asili nido, voucher per attività sportive dei figli, facilitazioni d'acquisto sui propri prodotti), al personale dipendente in aggiunta alla retribuzione.
- 3.3 budget:** Programmazione delle attività di un'organizzazione in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.
- 3.4 caregiver:** Chi si prende cura di un'altra persona.
- 3.5 check list:** Lista dei requisiti della presente UNI/PdR che occorre controllare e spuntare per verificare che le attività pianificate siano state eseguite correttamente.
- 3.6 comitato guida:** Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.
- 3.7 conciliazione vita-lavoro:** Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.
- 3.8 DEI:** Diversità, Equità e Inclusione.
- 3.9 delega:** Assegnazione dell'esercizio di poteri e funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, compiti.
- 3.10 dipendente:** Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione. Sono considerati tra i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti:
- 3.10.1 le persone socie di cooperativa iscritte nel libro paga;
 - 3.10.2 i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e e gli/le operai/e, a tempo pieno o parziale;
 - 3.10.3 gli/le apprendisti/e;
 - 3.10.4 i/le lavoratori/lavoratrici a domicilio iscritti nel libro paga;
 - 3.10.5 i/le lavoratori/lavoratrici stagionali;
 - 3.10.6 i/le lavoratori/lavoratrici con contratto di formazione lavoro.
- 3.11 discriminazione:** Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.
- 3.12 empowerment femminile:** Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione).
- 3.13 formazione:** Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.
- 3.14 gender diversity:** Diversità di genere.
- 3.15 governance:** Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.
- 3.16 HR:** Risorse Umane.
- 3.17 inclusione:** Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.
- 3.18 Key Performance Indicator (KPI):** Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.
- 3.19 molestia (molestia sessuale):** Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.
- 3.20 parità di genere:** Parità di genere tra sessi.
- 3.21 piano strategico:** Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.
- 3.22 politica di parità di genere:** Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.
- 3.23 promozione:** Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore.
- 3.24 recruiting:** Selezione del personale.

- 3.25 **retribuzione:** Importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, anche collegate alle premialità del risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio riconosciuti al personale, in base a quanto previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento.
- 3.26 **selezione:** Processo volto al reperimento, alla scelta e all'inserimento nell'organizzazione di nuove risorse.
- 3.27 **smart working o lavoro agile o lavoro flessibile:** Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.
- 3.28 **staff:** Gruppo di persone addette a un particolare compito, di solito sotto la guida di una persona responsabile che coordina.
- 3.29 **stereotipi di genere:** Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.
- 3.30 **sviluppo:** Sistema integrato di attività tramite il quale il personale migliora le proprie competenze e abilità e ne impara di nuove, in modo da svolgere il lavoro in modo più efficace ed efficiente (formazione, coaching, job rotation, ecc.).
- 3.31 **talent development:** Processo di sviluppo del talento del personale e del suo potenziale.
- 3.32 **target:** Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.
- 3.33 **telelavoro:** Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.
- 3.34 **valori:** Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.
- 3.35 **vertice:** Top Management o Alta Direzione (es. Country Manager).
- 3.36 **welfare aziendale:** Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.
- 3.37 **well-being:** Benessere fisico, psicologico e sociale.
- 3.38 **whistle-blowing:** Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.

4.0 PRINCIPIO DELLA NORMA UNI PDR 125

La presente UNI/PdR ha l'obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio rappresentato da alcuni *pilastri* descritti di seguito la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella Società tutta al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Tale contesto è dettato dalla necessità di massimizzare obiettivi specifici in materia di occupazione e rappresentanza femminile nelle aziende pubbliche e private in Italia.

Si supera in questo modo la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti driver:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
4. promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);

6. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

5.0 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)

5.1 GENERALITA'

Con il fine di poter misurare l'efficacia delle azioni intraprese e da intraprendere relativamente alla parità di genere, in linea con quanto previsto dalla UNI EN ISO 26001 e suggerito dalla UNI ISO 30415, la DITTA ha stabilito indicatori di processo KPI in modo da poter monitorare il continuo miglioramento.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede difatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili relativamente alla parità di genere quali:

1. Cultura e strategia (5.2);
2. Governance (5.3);
3. Processi HR (5.4);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
5. Equità remunerativa per genere (5.6);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello *as-is* della DITTA e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità della DITTA, 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 *remediation plan* attivato.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

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:

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto

F	03	Costruzioni
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

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.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi 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.

Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA

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. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **7** e di seguito riportati.

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 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
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

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1, 3 e 5.

5.3 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 e di seguito riportati.

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	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 1 e 2.

5.4 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 e di seguito riportati.

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	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

5.5 AREA OPPORTUNITA DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONE 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** e di seguito riportati.

INDICATORI	TIPOLOGIA 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</p> <p>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 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</p> <p>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, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
<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	<p>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</p>	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	<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>	Istat, Rilevazione 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>	<p>QUANTITATIVO</p>	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e</p>	<p>Interna</p>	<p>20</p>
<p>6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice</p>	<p>QUANTITATIVO</p>	<p>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</p>	<p>Interna</p>	<p>20</p>
<p>7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento</p> <p>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.</p>	<p>QUANTITATIVO</p>	<p>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</p>	<p>Interna</p>	<p>10</p>
<p>NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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%. 				

5.6 AREA EQUITA 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** e di seguito riportati.

INDICATORI	TIPOLOGIA 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

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** è considerato necessario l'indicatore numero 1.

5.7 AREA TUTELA DELLA 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** e di seguito riportati.

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	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

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3.

6.0 POLITICHE DI PARITA' DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE, MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE

6.1 POLITICHE DI PARITA DI GENERE

La Società ha adottato una politica di parità di genere globale che si propone di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, definendo un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisce nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

La politica globale contiene i riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che dichiarano in modo trasparente la volontà della Società di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica vengono riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

La Politica è stata redatta considerando i KPI previsti dalla norma di riferimento.

La politica di parità di genere aziendale è:

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

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito della Società

La politica contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno della Società nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione assegna periodicamente risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La direzione ha nominato un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

6.2 PIANIFICAZIONE

Il comitato guida redige 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.

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

1. identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
2. identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
3. definizione degli obiettivi;
4. definizione delle azioni decise per colmare i gap;
5. definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti (vedere punto 5).

Il piano strategico è condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

il piano strategico individua le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili.

6.3 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO

6.3.1 GENERALITÀ

LA Società attua le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

1. istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
2. formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Sono predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali riguardano i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

I temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi requisiti minimi sono riportati nel seguente punto 6.3.2.

6.3.2 TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE

In relazione alle proprie politiche e risorse, LA DITTA:

- a) Ha predisposto procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;
- b) Ha predisposto in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;
- c) non permette che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

6.3.2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

In relazione alle proprie politiche e risorse, la DITTA:

- a) Ha definito processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;
- b) tende al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;
- c) rivolge le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;
- d) rende disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);
- e) crea un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- f) pianifica attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);
- g) prevede opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f).

6.3.2.3 EQUITA SALARIALE

In relazione alle proprie politiche e risorse, Società

- a) Si è dotata di mansionario della singola impresa che completa e dettaglia quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;
- b) Ha predisposto un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;
- c) informa periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;
- d) il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

6.3.2.4 GENITORIALITA', CURA

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società:

- a) predispone programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- b) predispone un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);
- c) attua meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;
- d) pianifica iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in

- congedo di maternità;
- e) include nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;
- f) offre servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.

6.3.2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società

- a) Si dota di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;
- b) stabilisce/promuove accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;
- c) offre flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;
- d) effettua una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;
- e) offre la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;
- f) garantisce che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;
- g) garantisce che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

6.3.2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALEM DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società da piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro.

In particolare, la DITTA

- a) individua il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;
- b) prepara un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;
- c) prevede una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;
- d) prevede una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;
- e) pianifica e attua delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);
- f) valuta gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;
- g) prevede una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;
- h) assicura una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

6.4 SISTEMA DI GESTIONE

6.4.1 GENERALITÀ

Di seguito i principali aspetti che il sistema di gestione della Società ha determinato.

6.4.2 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società:

- a) gestisce 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;
- b) identifica 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;
- c) raccoglie e analizza i dati disaggregati per genere.

6.4.3 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società:

- a) raccoglie ed analizza i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;
- b) valuta l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.

6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

In relazione alle proprie politiche e risorse, LA DITTA

- a) predispone e diffonde alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi DEI);
- b) basa 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);
- c) identifica le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;
- d) garantisce che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;
- e) allinea la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

6.4.5 AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITA)

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società pianifica, attua e documenta un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine.

6.4.5.1 VERIFICA DI CONFORMITA ALLA NORMA DI RIFERIMENTO

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della presente UNI/PdR. L'audit è condotto secondo quanto previsto dalla UNI EN ISO 19011: raccoglie evidenze oggettive che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato, le evidenze oggettive che possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

Di seguito esempi di evidenze riconducibili ai requisiti del presente punto:

- Evidenze Quantitative
 - Report monitoraggio KPI
 - Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
 - Report monitoraggio situazioni non conformi
 - Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo
 - Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate
 - Eventuale contenzioso sulla tematica
- Evidenze Qualitative
 - Politiche aggiornate
 - Piano strategico aggiornato
 - Comunicazione interna ed esterna
 - Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
 - Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere
 - Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere

6.4.6 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

In relazione alle proprie politiche e risorse, la Società:

- a) Ha definito una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero ha definito una modalità di raccolta dei KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella presente UNI/PdR, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche - ad esempio in un report -, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti - es. violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistle-blowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, ecc.);
- b) garantisce che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la presente UNI/PdR,

all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

6.4.7 REVISIONE PERIODICA

In relazione alle proprie politiche e risorse, LA DITTA pianifica, attua e mantiene registrazione di una revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale; la revisione è valutata come elementi in ingresso: i risultati delle attività di cui al punto 6, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

6.4.8 MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati della revisione la Società può identificare obiettivi ulteriori, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.