noi Welfare
consulenza welfare benefit

LA CERTIFICAZIONE DI PARITA': OPPORTUNITA' DI CRESCITA PER L'AZIENDA?

IO PORTO PARITÀ

CENTRO DI FORMAZIONE LOGISTICA INTERMODALE
CFLI

COESIONE ITALIA 21-27 VENETO

Cofinanziato dall'Unione europea

REGIONE DEL VENETO

DGR 1522/22: P.A.R.I. - PROGETTI E AZIONI DI RETE INNOVATIVI PER LA PARITÀ E L'EQUILIBRIO DI GENERE - CODICE PROGETTO 1047-0001-1522-2022 IO PORTO PARITÀ

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

- è stata introdotta dalla legge «Gribaudo» (legge 5 novembre 2021, n. 162)
- si basa sulla Prassi di Riferimento UNI/PDR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, che definisce le linee guida per l'implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere, anche tramite la definizione di un insieme di PKI rispetto ai risultati delle politiche di parità di genere nell'organizzazione

Obiettivo:incentivare le aziende ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere

LA UNI PDR 125:2022

Il sistema di certificazione della parità di genere è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

FONTE: https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e

ACCOMPAGNARE ED INCENTIVARE

(presupposti: volontarietà e predisposizione)

*

OBBLIGARE E VINCOLARE

(presupposti: costrizione)

PERCHÈ È STATA INTRODOTTA LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE?

La parità di genere è motore di crescita economica e di sviluppo.

- la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini;
- una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica;
- inoltre, il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla formazione di PIL e alla creazione di crescita economica, come misurato da molteplici organizzazioni internazionali.

SECONDO LE STIME DEL FONDO MONETARIO INTERNAZIONALE, SE LE LAVORATRICI FOSSERO NUMERICAMENTE PARI AI LAVORATORI, IN ITALIA IL PIL AUMENTEREBBE DELL'11%.

Infine, la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.

LE AZIENDE PIÙ INCLUSIVE SONO IN GRADO DI CREARE UN VALORE PIÙ ELEVATO.

WHO

da chi può essere richiesta?

La certificazione di parità di genere può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.

Sono escluse le Partite IVA che non hanno dipendenti e/o addette/i

1 MICRO
1- 9 ADDETTI

2 PICCOLA
10 - 49 ADDETTI

3 MEDIA
50 - 249 ADDETTI

4 GRANDE
250+ ADDETTI

WHO

da chi può essere rilasciata?

art. 2 dpcm al rilascio della certificazione di parità di genere alle imprese in conformità alla Uni/PDR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento CE 765/2008

solo gli enti riconosciuti da ACCREDIA sono abilitati al rilascio della certificazione

WHAT

Cosa fare per ottenere la certificazione sulla parità di genere?

Per ottenere la certificazione, è necessario innanzitutto implementare un efficace sistema di gestione per la parità di genere, conforme alle linee guida UNI/PDR 125:2022.

PDR 125:2022

SI TRATTA DI UNA

PRASSI DI RIFERIMENTO

CHE DEFINISCE LE **LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE,** PREVEDENDO LA STRUTTURAZIONE E L'ADOZIONE DI UN INSIEME DI INDICATORI PRESTAZIONALI (KPI) INERENTI LE POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI.

COME?

MISURANDO

RENDICONTANDO

VALUTANDO

I DATI RELATIVI AL GENERE NELLE ORGANIZZAZIONI

PDR 125:2022: MACROAREE

1. i c.d. kpi

2. le politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione, monitoraggio e sistema di gestione cd parte sesta

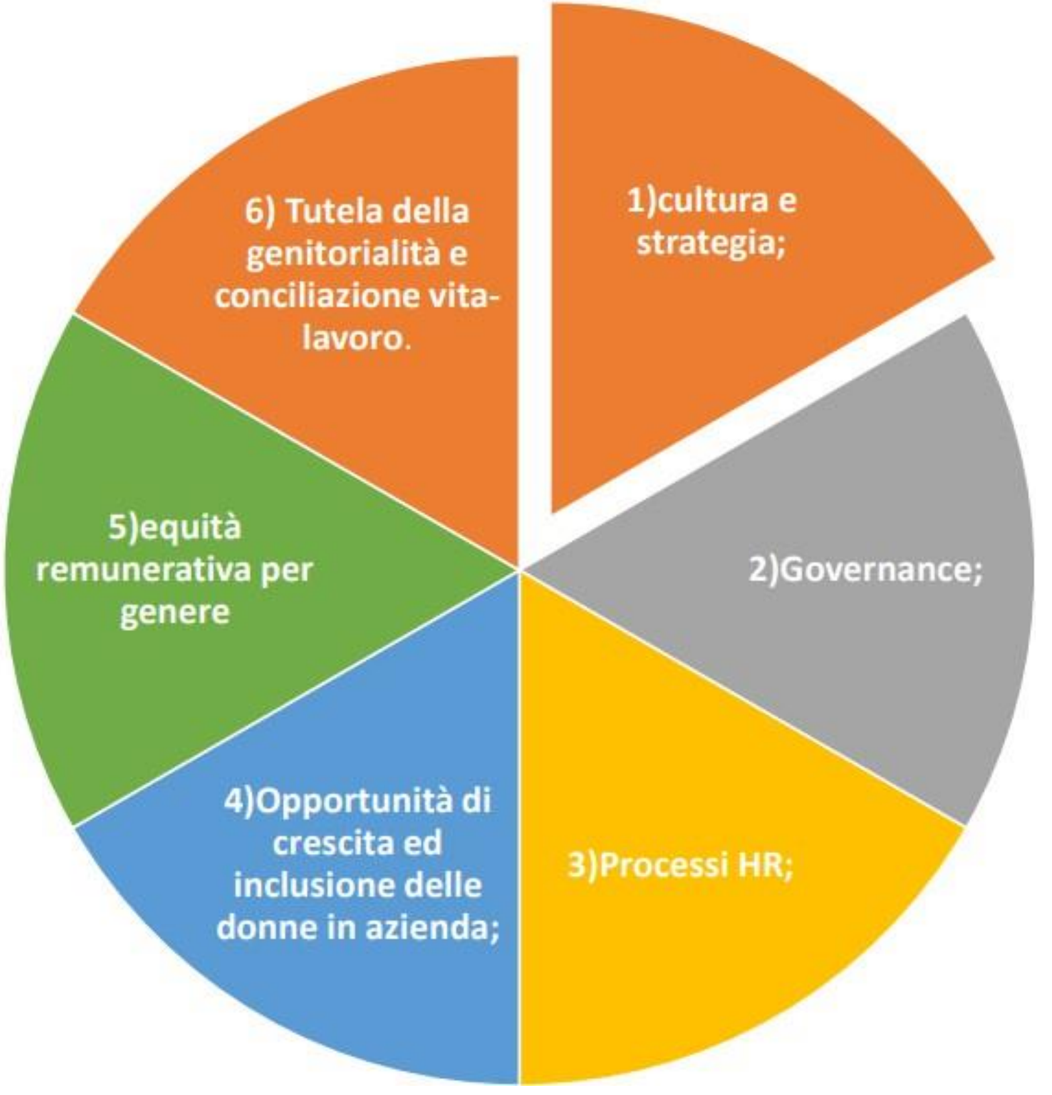
I KPI

LA PDR E' UNA PRASSI CHE POTREMMO DEFINIRE "MATEMATICA": prevede 6 aree di indicatori (KPI),per ciascuno dei quali è associato 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.

Prassi UNI/ PDR125:2022: le sei aree:

All'interno della prassi sono state individuate sei aree principali che determinano il livello di maturità raggiunto dall'azienda in materia di parità di genere



I diversi tipi di KPI

I KPI sono di natura qualitativa e quantitativa .

I primi sono misurati in termini di presenza o assenza;

I secondo sono misurati in termini di scostamento % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (ATECO di appartenenza).

I KPI variano in base alle dimensioni dell'azienda e al settore ATECO

Per quanto riguarda le dimensioni, le aziende sono divise in quattro cluster

1 MICRO
1- 9 ADDETTI

2 PICCOLA
10 - 49 ADDETTI

3 MEDIA
50 - 249 ADDETTI

4 GRANDE
250+ ADDETTI

Ovviamente per le micro e per le piccole imprese sono previste delle semplificazioni: per tali categorie di aziende si richiede uno sforzo minore rispetto alle multinazionali

In questo modo non si preclude a nessuna azienda (es. le imprese edili) di intraprendere questo percorso virtuoso, all'esito del quale saranno riconosciute alle aziende una serie di vantaggi, economi e non economici

Ad esempio…

1^ area : cultura e strategia: 15%

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

PARTE VI: LE POLITICHE AZIENDALI

1. Organigramma funzionale
2. norme e policy aziendali vigenti (incluso whistleblowing)
3. autodichiarazioni (v. infra)
4. Comitato guida
5. budget
6. gestione della documentazione
7. audit interni e gestione della non conformità
8. piano di comunicazione sulla parità di genere
9. autoverifica KPI
10. piano strategico
11. welfare aziendale

Validità del certificato

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

CONSENTE L'ACCESSO A **VANTAGGI**

ECONOMICI

NON ECONOMICI O

INDIRETTAMENTE ECONOMICI

Art. 5 L. n. 162/2021 – all'introduzione della Certificazione di parità viene accompagnata una "Premialità di parità" per l'anno 2022, consistente in un incentivo sotto forma di ***esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'un per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui par ciascuna azienda in possesso della certificazione per l'intero anno 2022***, previa emanazione del decreto attuativo del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022. Inoltre alle aziende in possesso del certificato di parità entro il 31 dicembre dell'anno precedente, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Nei bandi di gara, le amministrazioni aggiudicatrici indicano i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione.

LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE CONSENTE SGRAVI CONTRIBUTIVI

LA CERTIFICAZIONE SULLA PARITÀ DI GENERE DA' PUNTEGGIO A BANDI

Il comma 7 dell'art. 108 del D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 (nuovo codice degli appalti)dispone che : *"Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.".*

Art. 46-bis.
Certificazione della parità di genere

Vantaggi: il cd «gender procurement"

La parità di genere rappresenta un tema particolarmente rilevante, su cui le stazioni appaltanti possono incidere concretamente attraverso la definizione di modalità e criteri che favoriscano le pari opportunità e l'inclusione lavorativa delle donne, prevedendo nei propri bandi apposite misure premiali e clausole contrattuali, in attuazione dei principi del PNRR e delle «Linee guida per i contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del Piano Nazionale Complementare, volte a favorire le pari opportunità di genere e di generazionali e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

ULTERIORI BENEFICI…

- sconto sulla garanzia provvisoria ridotta ad un massimo del 20%

- punteggio premiante per la concessione di aiuti di Stato;

Ma soprattutto

un vantaggio reputazionale e di immagine, oltre al miglioramento della qualità della vita della forza lavoro ed al contributo al cambiamento culturale e organizzativo

ULTERIORI BENEFICI…crea valore (grazie) alla diversità

- il 57,4% delle aziende sostiene che le politiche di genere aumentano: il livello di innovazione (es. deposito di brevetti) e i kpi

5-20% di crescita degli utili; maggior redditività e produttività

18,5% miglioramento dei risultati se il board è composto dal 30 al 39% da rappresentanza femminile; del 20% se c'è parità

miglioramento della reputazione aziendale (capacità di attirare e conservare talenti)

fonte ILO International Labour Organisation

1

ATTRATTIVITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO, VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE, ENGAGEMENT E RETENTION

2

MIGLIORAMENTO DEI PROCESSI HR E ORGANIZZATIVI

3

COMPETITIVITÀ E ACCESSO A GARE NEL MERCATO PUBBLICO E PRIVATO

4

SGRAVI CONTRIBUTIVI FINO A 50 MILA EURO ANNUI

5

INTEGRAZIONE CON LE STRATEGIE DI SOSTENIBILITÀ ESG

I PASSI VERSO LA CERTIFICAZIONE

1.

PREPARAZIONE ALL'AUDIT:

I 5 PILASTRI

2.

CONSULENZA STRATEGICA DI FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

3.

AUDIT ESTERNO CON CERTIFICATORE ACCREDITATO

PERCHÈ CERTIFICARSI?

(O AFFACCIARSI ALLA MATERIA)

1

È UN'OPPORTUNITÀ PER PARTECIPARE AL CAMBIAMENTO

2

CONSENTE LA VALORIZZAZIONE DELL'IMMAGINE AZIENDALE

3

CONSENTE L'ACCESSO A VANTAGGI ECONOMICI

Noiwelfare Srl Società Benefit

via Banchina dell’Azoto, 15 - 30175 Venezia (VE)

Partita IVA 04506620279

Telefono +39 041 8830146

info@noiwelfare.com

www.noiwelfare.com

noi Welfare

consulenza welfare benefit