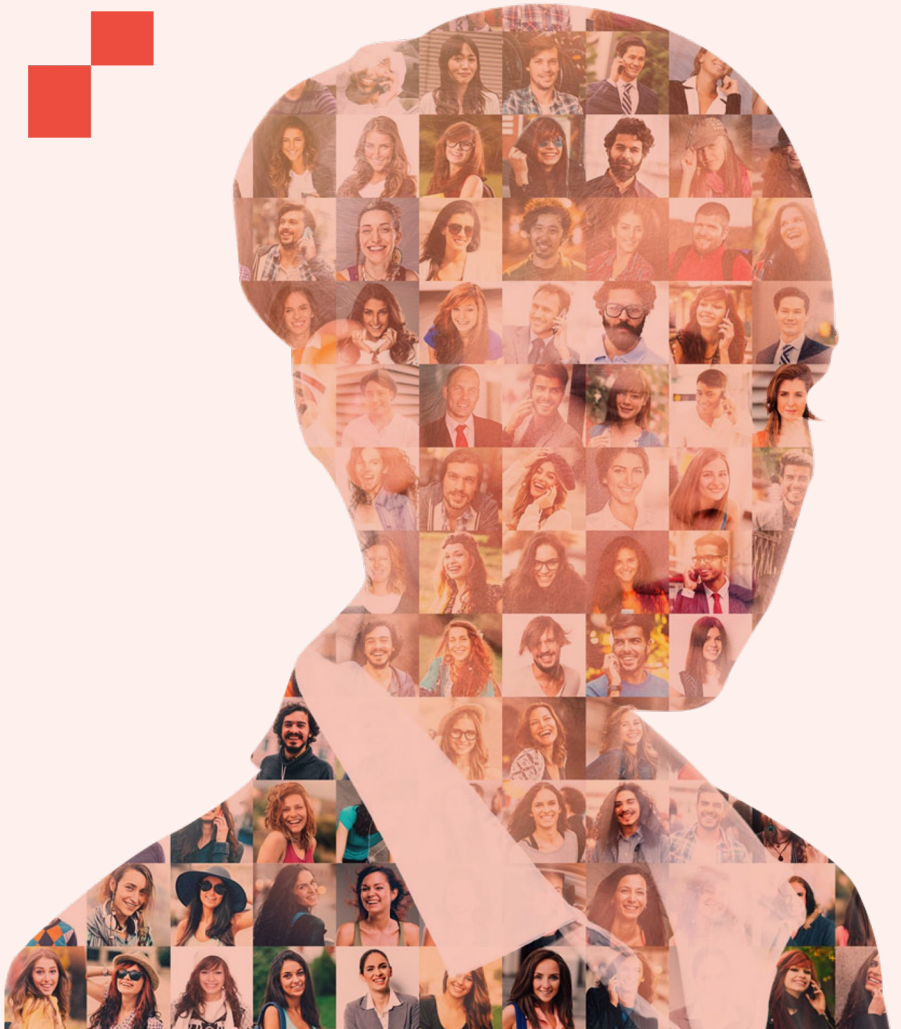


WI LOVE EQUALITY

Certificazione sulla parità di genere

WI LOVE EQUALITY

È un imperativo.
È un'occasione per essere migliori.
Come persone e come aziende.

01 WHY
Perché questo progetto ci sta a cuore

02 WHAT
Su cosa ci proponiamo di lavorare in concreto

03 HOW
Come ci proponiamo di supportare le aziende

04 WHO
Chi sono i professionisti coinvolti nel progetto

01 WHY

Perché questo progetto ci sta a cuore

“WI LOVE EQUALITY” è un’idea che ci sta a cuore, nata dalla spinta propositiva di **Elisa Pavanello**, Socio e Avvocato di WI LEGAL.

È un progetto attuale e ambizioso attraverso cui ci dedichiamo a promuovere all’interno delle aziende la **parità come un atteggiamento etico.**

Ci impegniamo a diffondere una cultura aziendale portatrice di **politiche inclusive**, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di **valorizzare i talenti in tutta la loro diversità**.

Promuoviamo la **parità di genere**, non soltanto all’interno della nostra organizzazione, ma anche tra le persone e le aziende con cui collaboriamo.

Lo facciamo mettendo loro a disposizione **strumenti concreti per l’attuazione di programmi della gestione della diversity** soprattutto in tema di parità di genere.

WI LOVE EQUALITY

02 WHAT

Su cosa ci proponiamo di lavorare in concreto

Ci poniamo l'obiettivo di supportare concretamente le aziende nella **definizione e attuazione di strategie e politiche di diversità e inclusione** partendo dalla **parità di genere** anche alla luce delle **novità** introdotte dalla **Legge 5 novembre 2021, n. 162** in tema di parità di genere e Codice delle Pari Opportunità:

- **Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile**
- **Certificazione di parità di genere**

In particolare, ci proponiamo di **accompagnare le aziende** che ambiscono a ottenere la Certificazione nazionale di parità di genere nel **percorso di consapevolezza sul proprio punto di partenza** e nello **sviluppo di azioni mirate** a migliorare il proprio posizionamento con riferimento alle **aree di valutazione e ai KPI** indicati per la certificazione.

02 WHAT

Rapporto sulla situazione del personale

La **Legge 5 novembre 2021, n. 162**, nel modificare il Codice delle Pari Opportunità, ha introdotto l'**obbligo** di redazione di un **rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** da parte delle aziende pubbliche e private che occupino **oltre 50 dipendenti**.

Il successivo **Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022** ha definito le modalità operative e di redazione del rapporto, come segue:

- compilazione e invio tramite applicativo informatico sul **portale Servizi Lavoro** sulla base del **modello allegato** al Decreto Interministeriale;
- frequenza biennale e trasmissione **entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio**, ad eccezione del biennio 2020-2021 per il quale la scadenza è posticipata al **14 ottobre 2022**;
- la mancata trasmissione comporta l'applicazione di **sanzioni***; in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

*Sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520.
Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

02 WHAT

Certificazione di parità di genere

La **Legge 5 novembre 2021, n. 162**, nel modificare il Codice delle Pari Opportunità, ha introdotto la **possibilità** per tutte le aziende, a partire dal 1° gennaio 2022, di ottenere una **Certificazione nazionale di parità di genere** al fine di **attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere,** in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alla politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità.
Il successivo **Decreto del Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022** ha stabilito le modalità per il rilascio della certificazione, rimandando ai parametri contenuti nella **prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** che prevede una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sulla base di **specifici KPI** di tipo qualitativo e quantitativo.
Ai fini della misurazione degli indicatori le azienda vengono classificate sulla base di **4 fasce o cluster:**

Fascia	Cluster	Numero addetti
1	Micro	1 - 9
2	Piccola	10 - 49
3	Media	50 - 249
4	Grande	250 e oltre

02 WHAT

Aree di valutazione

Ciascuna azienda, sulla base del proprio cluster di appartenenza, viene misurata sulle seguenti **6 aree di valutazione,** a cui è attribuito un **diverso peso.** 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.

Cultura e strategia (15%)	**Governance** (15%)	**Processi HR** (10%)	**Equità remunerativa per genere** (20%)
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%)		**Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (20%)	

02 WHAT

Benefici per le aziende certificate

La Certificazione del Sistema di Gestione della parità di genere permette alle organizzazioni di:

- avere un **modello di gestione** che permetta di identificare **KPI sempre disponibili e aggiornati**, **utili** anche per la **redazione del rapporto biennale di genere** previsto dal Codice delle Pari Opportunità o per rendicontazioni quali i **bilanci di sostenibilità** o **altre certificazioni** quali ad esempio la SA8000;
- **ottenere sgravi contributivi e premialità** nella partecipazione a bandi della PA italiana in relazione alle misure previste dal PNRR (Missione n.5), in particolare:
    - un incentivo sotto forma di **esonero contributivo** determinato in una misura non superiore all'1% della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda in possesso della certificazione per l'intero anno 2022, previa emanazione di apposito decreto attuativo del Ministro del Lavoro;
    - il riconoscimento di 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.

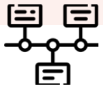
03 HOW

Come ci proponiamo di supportare le aziende

Ci proponiamo di **supportare le Aziende** interessate a sviluppare le proprie **politiche di diversità e inclusione** e, in particolare, a prepararsi per l'ottenimento della **Certificazione nazionale di parità di genere**, attraverso le **seguenti attività:**

Assessment

STEP 1



Interventi

STEP 2

Comunicazione

STEP 3

03 HOW

STEP 1

Assessment

Verifica del **sistema di gestione*** e mappatura delle **pratiche di D&I** attuate dall'azienda, sulla base delle 6 aree di indagine previste dalla Certificazione.

1. **Cultura e Strategia** – 6 KPI, tra cui:
   - la formalizzazione e implementazione di un **piano strategico** che possa sostenere e favorire lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo.
2. **Governance** – 5 KPI, tra cui:
   - definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione.
3. **Processi HR** – 6 KPI, tra cui:
   - definizione di processi di gestione e sviluppo delle Risorse Umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;
   - presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento e episodi di molestie o mobbing.

*Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un **modello gestionale che garantisca 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.

03 HOW

STEP 1

Assessment

4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda** – 7 KPI, tra cui:
   - percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico.
5. **Equità remunerativa per genere** – 3 KPI, tra cui:
   - percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** – 5 KPI, tra cui:
   - 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;
   - 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.

03 HOW

STEP 2

Interventi

Sulla base dei risultati dell'assessment, supportiamo l'azienda nella definizione di interventi mirati con l'obiettivo di **creare una** vera e propria **Strategia D&I** e **soddisfare i requisiti** previsti per l'ottenimento della **Certificazione di parità di genere**, tra cui:

- realizzazione di **employee survey*** sulla D&I con focus su parità di genere
- predisposizione di un **gender equality plan**;
- predisposizione di un **gender pay equity plan**;
- introduzione/revisione di policy/linee guida per il **recruiting, le politiche di merito e le promozioni in ottica antidiscriminatoria**;
- **formazione a tutti i livelli**** sulle politiche e le azioni relative alla parità di genere;
- introduzione di obiettivi legati all'equità di genere nella valutazione dei **premi variabili individuali e collettivi**;
- introduzione/revisione di politiche relative **alla maternità/paternità, di supporto alla genitorialità e delle esigenze di cura dei famigliari**;
- introduzione/revisione di **politiche a supporto dell'equilibro vita/lavoro** con particolare riferimento alle politiche dedicate alle donne al rientro dalla maternità (smart working, flessibilità di orario, regolamentazione part time etc.);
- introduzione/revisione del **codice di condotta/codice disciplinare** aziendale relativo alle discriminazioni e alle molestie sul luogo di lavoro;
- istituzione di un **apposito comitato delle pari opportunità/inclusione**.

03 HOW

STEP 2

Survey*

- Elaborazione di **survey** relative alla percezione dei dipendenti sulle misure in concreto adottate dall'azienda sulla parità di genere.

STEP 2

Formazione**

- Organizzazione di **sessioni formative**, con testimonianze e case study, per **agire sulla cultura aziendale e sulle persone**, con l'obiettivo di generare maggiore consapevolezza sui risvolti positivi di politiche e pratiche orientate alla promozione delle diversità, **con particolare attenzione alla diversità di genere**, nei contesti lavorativi.

WI LOVE EQUALITY

03 HOW

STEP 3

Comunicazione

A seguito delle azioni introdotte, supportiamo l'azienda nella **comunicazione efficace delle proprie iniziative** verso l'interno e verso l'esterno, al fine di **valorizzarle e condividere la cultura aziendale**, attraverso le seguenti azioni:

- predisposizione di un **piano di comunicazione** dei risultati positivi ottenuti da questo processo, sia all'interno dell'Azienda che all'esterno, per opportuna **diffusione** nei confronti di **tutti gli stakeholder**;
- **revisione della comunicazione e dei documenti aziendali** e elaborazione di linee guida in ottica inclusiva;
- predisposizione di **campagne e eventi di sensibilizzazione e comunicazione** atte a promuovere il cambiamento culturale all'interno e all'estero dell'azienda;
- supporto nella stesura del **bilancio di sostenibilità** relativo alle politiche di equità di genere;
- predisposizione di un **booklet** relativo alle politiche di equità di genere applicate in azienda da diffondere sia internamente che in fase di assunzione.

04 WHO

Chi sono i professionisti coinvolti nel progetto

Abbiamo messo insieme un team di esperti che con diverse professionalità da tempo **lavorano sui temi dell'equità di genere.**

Abbiamo unito le migliori **competenze legali, amministrative, strategiche, organizzative e di comunicazione** di cui il nostro Gruppo dispone, per **supportare al meglio le persone e le aziende** che vogliono intraprendere questo percorso.

Lavoriamo basandoci su un **approccio progettuale** e attivando a seconda dell'esigenza le **competenze più adeguate** ai bisogni dell'azienda.

Elisa Pavanello
Socio, Avvocato e Consulente legale di **WI LEGAL**

Eleonora Cangemi
Socio, Avvocato e Consulente legale di **WI LEGAL**

Valentina Fabbruzzo
Consulente del Lavoro di **WI LEGAL**

Carla Ghitti
Avvocato di **WI LEGAL**

Cinzia Comi
Avvocato di **WI LEGAL**

Emiliana Dal Bon
Consulente del Lavoro di **WI LEGAL**

Paola Cordovado
Avvocato di **WI LEGAL**

Barbara Peressoni
Head of HR Strategy di **SHR ITALIA**

Simone Zacco
HR Strategist di **SHR ITALIA**

Pamela Bertoldo
Communication & PR di **Laborability**

Luca Busetto
Responsabile Marketing di **Laborability**

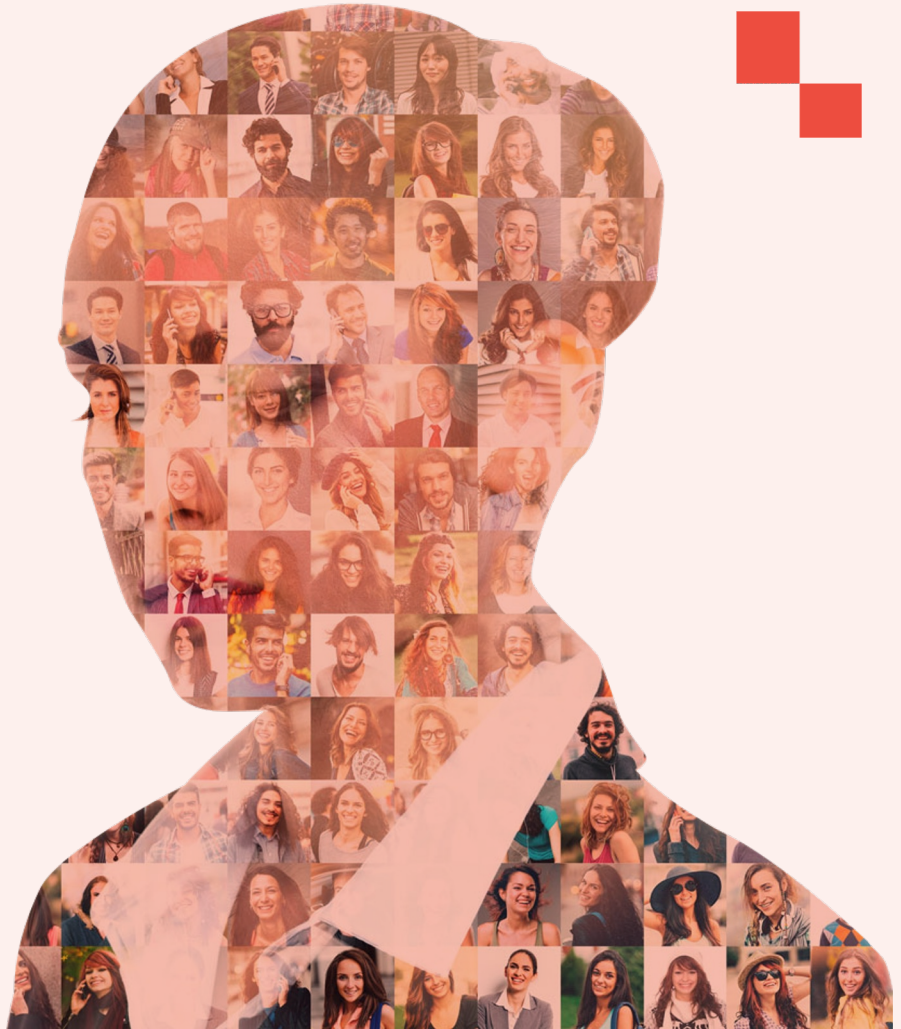
WI LOVE EQUALITY

WI LE GAL SHR laborability talking about work

WI LOVE EQUALITY

Grazie

wilegal.it | shritalia.com | laborability.com



WI LE GAL SHR laborability talking about work