

**OGGETTO: Ciclo di incontri “Diversità e Inclusione nel factoring” - materiali degli eventi**

Si ricorda che il presente documento è pubblicato nell'Area “Le Circolari” dell'Area Riservata del sito associativo: <https://areariservata.assifact.it>.

Cordiali saluti

Il Segretario Generale
Alessandro Carretta

DISTRIBUZIONE:**ASSOCIATI ORDINARI E CORRISPONDENTI**

AOSTA FACTOR	Alessandro BERTOLDO	FACTORCOOP	Franco TAPPARO
BANCA CF+	DIREZIONE GENERALE Michele RONCHI	FACTORIT	Fabio BOLLINI
BANCA DEL FUCINO	DIREZIONE GENERALE Stefano CUPPERI	FERCREDIT	Stefano PIERINI
BANCA IFIS	Andrea BERNA Alberto STACCIONE	FIDIS	Andrea FAINA
BANCA MONTE DEI PASCHI DI SIENA	Carmelo GIAN SIRACUSA	GENERALFINANCE	Massimo GIANOLLI
BANCA PROGETTO	Giorgio GRAZIANI Giuseppe PIGNATELLI	GUBER BANCA	DIREZIONE GENERALE Simone PORCELLATI
BANCA SISTEMA	Andrea TRUPIA	IFITALIA	Chiara BRACCI
BANCO DI DESIO E DELLA BRIANZA	Davide TOGNETTI	ILLIMITY BANK	Franco MARCARINI
BARCLAYS BANK IRELAND	Alessandro RICCO	INTESA SANPAOLO	Anna CARBONELLI
BCC FACTORING	Paolo IACHETTINI	ISTITUTO PER IL CREDITO SPORTIVO E CULTURALE	DIREZIONE GENERALE Alfonso IAQUINANDI
BFF BANK	Massimiliano BELINGHERI	MBFACTA	Enrico BUZZONI
BPER FACTOR	Matteo BIGARELLI Vittorio GIUSTINIANI	MCC FACTOR	DIREZIONE GENERALE Alberto ROMANI
BURGO FACTOR	Luca BERTINI	SACE FCT	Daniele SCHRODER
CLESSIDRA FACTORING	Gabriele PICCINI Keoma GARBILLO	SG FACTORING	Sylvain LOISEAU
CREDEMFACTOR	Gabriele DECO'	UNICREDIT FACTORING	Daniela FERRARI
CREDIT AGRICOLE FACTORING	Ivan TOMASSI		
EXPRIVIA	Dario GRECO		

ASSOCIATI SOSTENITORI

AGENZIA ITALIA	Lorenzo BAGGIO	LENDSCAPE	Kevin DAY
BENEFIND	Alessandro CICCHI	LEXANT SOCIETA' BENEFIT TRA AVVOCATI	Andrea ARNALDI
CODIX	Laurent TABOUELLE	QUALCO	Marco COZZI
FINWAVE	Willy BURKHARDT	SCIUME' LEGAL & TAX	Nicola NUNZIATA
FS2A	Francesco SACCHI	SEFIN	Claudia NEGRI
GIOVANARDI STUDIO LEGALE	Cecilia LAMPERTICO	STUDIO LEGALE FUMAGALLI, GRANDO e ASSOCIATI	Francesco LOI
K LINX	Mario FARRIS	STUDIO LEGALE LUPI E ASSOCIATI	Massimo LUPI
LA SCALA SOCIETA' TRA AVVOCATI	Luciana CIPOLLA	STUDIO LEGALE RAIA & PARTNERS	Domenico RAIA
LEGALI RIUNITI LEX AVVOCATI ASSOCIATI	Gianluca LEOTTA		

Si è concluso il ciclo di incontri dedicato ai temi della diversità e dell'inclusione nel settore del factoring, organizzato da Assifact su proposta e con il contributo del GdL Diversity.

Ospitati da SACE, che ringraziamo per l'accoglienza e la disponibilità, abbiamo primariamente affrontato le riflessioni alla base di un percorso di integrazione della D&I nell'organizzazione aziendale, capendo - dalle esperienze raccontate e condivise - che non c'è un modello unico e valido per tutti ma è fondamentale partire dal dialogo con le risorse dell'azienda.

Nel secondo incontro si sono approfondite le modalità per promuovere la cultura della diversità e dell'inclusione all'interno delle aziende.

Nell'ultimo incontro si è proposta una panoramica degli standard di riferimento e delle linee guida nazionali e internazionali inerenti alla diversità e inclusione nonché l'identificazione dei principali passi da fare verso la certificazione della parità di genere e l'attestazione D&I.

Il programma completo degli incontri è disponibile al seguente link: [https://www.assifact.it/wp-content/uploads/2024/04/Assifact-ciclo-di-incontri-D I PROGRAMMA.pdf](https://www.assifact.it/wp-content/uploads/2024/04/Assifact-ciclo-di-incontri-D_I_PROGRAMMA.pdf)

In allegato le slide condivise da alcuni dei relatori intervenuti.

SDA BOCCONI SCHOOL OF MANAGEMENT

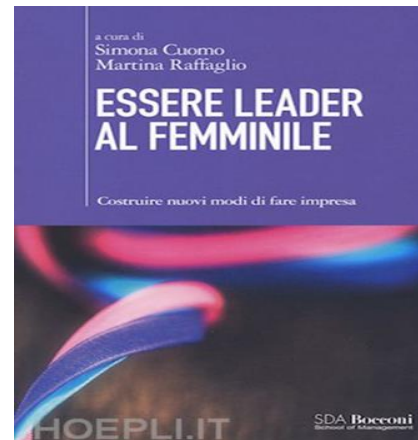
«Diversità e inclusione nel factoring:
la DE&I nei modelli organizzativi»

Simona Cuomo

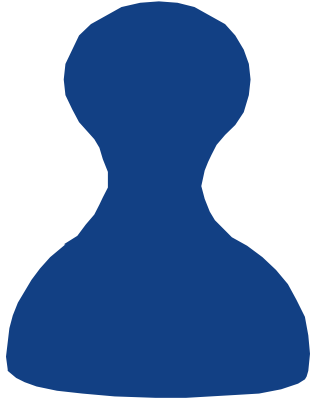
Osservatorio Diversity, Inclusion & Smart working

L'OSSERVATORIO DE&I E SMART WORKING

È presente **da oltre venti anni** nel campo della ricerca e del cambiamento organizzativo su diversità e inclusione. Questo campo abbraccia temi ormai diventati centrali per le organizzazioni, quali **l'età e le generazioni, il genere, l'identità di genere e l'orientamento sessuale, l'etnia e la cultura, la disabilità, la genitorialità, le condizioni di salute, la conciliazione vita privata e vita lavorativa.**



PERCHÉ NE PARLIAMO?



neutralità
competenze
merito



identità
differenza
esclusione

QUALCUNO E' PIU' UGUALE DI QUALCUN ALTRO

Diversity Management Lab, 2015

Il lavoratore premiato
e in carriera
è maschio, senza
figli,
giovane, in buona
salute, bianco,
eterosessuale

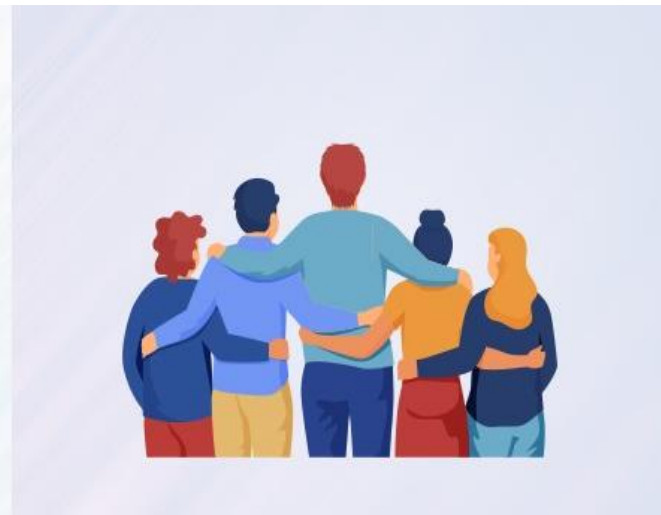




Diversità



Equità

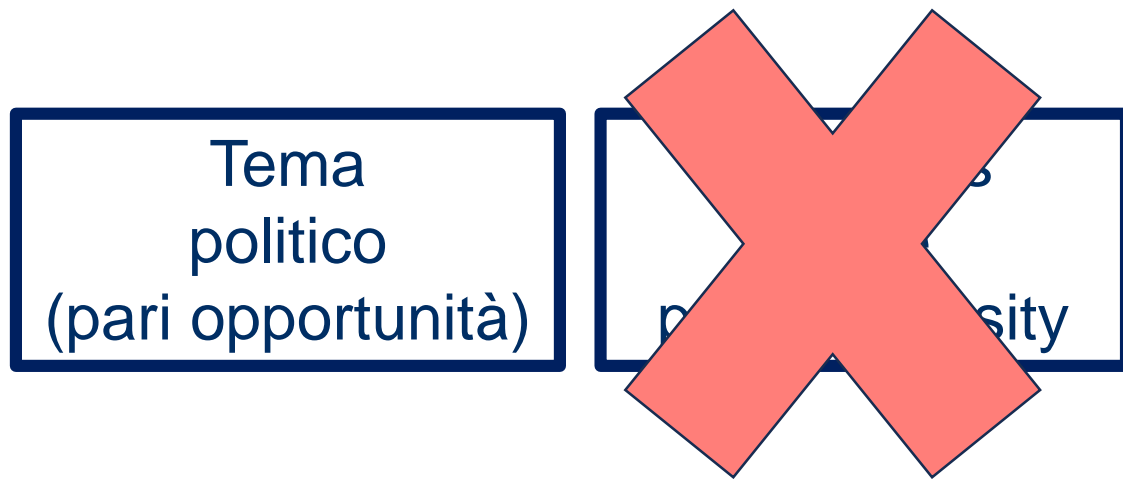


Inclusione

SENSE-MAKING: L'EVOLUZIONE

Tema
politico
(pari opportunità)

Business
case
per la diversity




- Le minoranze si percepiscono assunte in quanto «diverse» e sfruttabili
- Risultati misti sugli impatti (difficoltà nella rilevazione; no impatti)
- ... Se si dimostrasse che non fosse vantaggioso?

Tema
politico
(pari opportunità)

Business
case
per la diversity

Tema strategico:
ESG
(non solo HR)

- 
- ESG: forte sulla E e la G; la S è ancora debole (difficoltà a rilevare gli impatti)
 - Strategico... ma tagli sulle posizioni (inefficacia del presidio?)

LA S DEGLI ESG

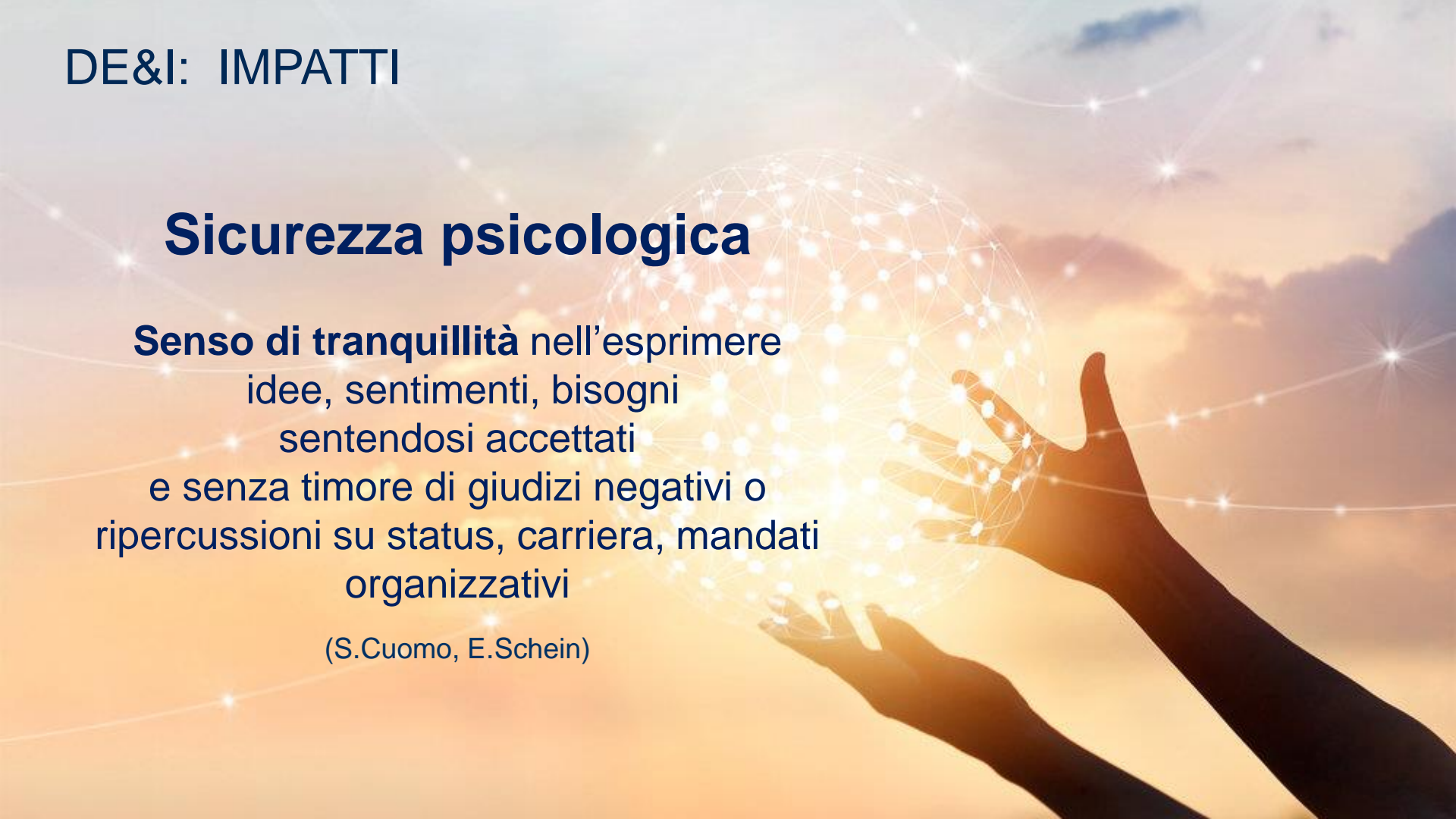
Il pianeta non è necessariamente più importante delle persone,
è solo più facile da misurare.
Agli investitori piace misurare le cose che possono includere nei loro modelli,
e il carbonio è facile da quantificare”.

By [Jason Saul](https://ssir.org/articles/entry/fixing_the_s_in_esg), Feb. 22, [Stanford Social Innovation Review](https://ssir.org/articles/entry/fixing_the_s_in_esg),
https://ssir.org/articles/entry/fixing_the_s_in_esg

Sicurezza psicologica

Senso di tranquillità nell'esprimere
idee, sentimenti, bisogni
sentendosi accettati
e senza timore di giudizi negativi o
ripercussioni su status, carriera, mandati
organizzativi

(S.Cuomo, E.Schein)



LA DE&I NELLE ORGANIZZAZIONI

Livello strategico

Livello tattico

Livello operativo



LIVELLO STRATEGICO: DEFINIRE POSIZIONAMENTO

Il CDA /il MNG Team /la Direzione Generale
definisce il posizionamento e gli obiettivi
strategici

Perchè?

Cosa mi aspetto?

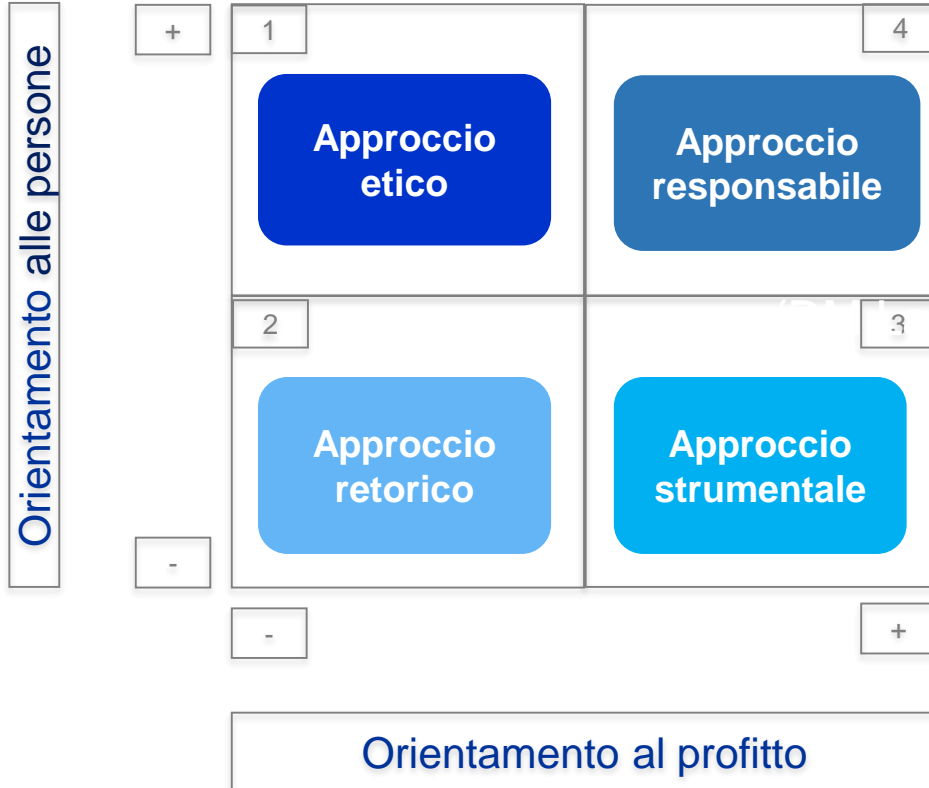
Quali i bisogni delle mie persone?

Su quali livelli agire?

Quale approccio quindi adottare?



POSIZIONAMENTO: EVITARE



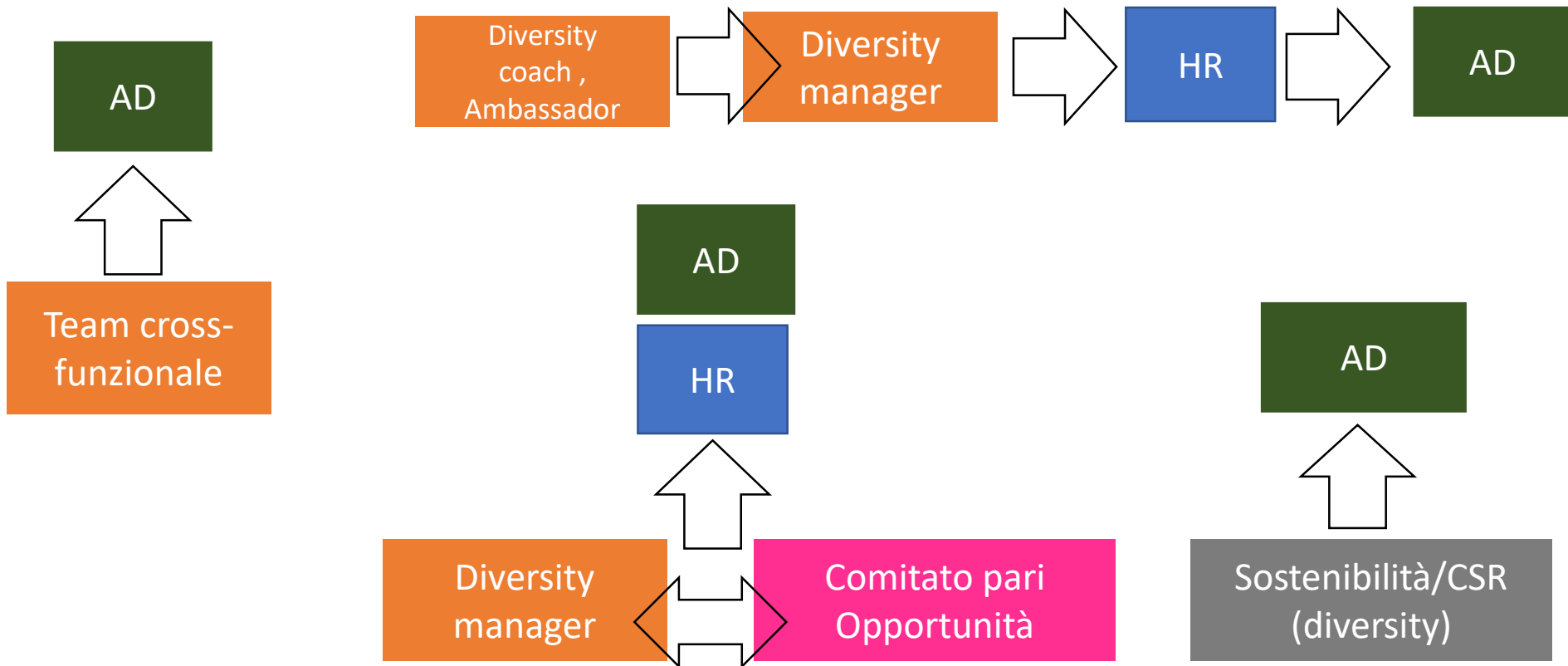
- Di agire in base a cosa fa il mercato o alle indicazioni dell'head quarter
- Di agire sporadicamente, senza una strategia
- Di coinvolgere un solo target
- Di coinvolgere solo HR e la CSR

LIVELLO STRATEGICO: ISTITUIRE RUOLI

- **Un presidio organizzativo** chiaro che fornisca competenze, dia uniformità alle azioni, segnali che l'azienda si stia occupando del tema.
- **Alleanze** con altre funzioni e con il business creando anche comitati ad hoc, ambassador, diversity coach etc



IL DIVERSITY MANAGER



LIVELLO STRATEGICO:

ANALIZZARE

- Lo stato dell'arte della gestione della diversità
- La percezione del clima per l'inclusione
- I bisogni delle minoranze organizzative
- La diffusione della pratiche e dei progetti

PIANIFICARE IL LIVELLO TATTICO E OPERATIVO

Definire **un piano di azioni** con la direzione generale e gli altri stakeholders a partire dai risultati delle indagini effettuate da usare come punto di partenza per l'individuazione delle aree su cui agire.



LIVELLO STRATEGICO: COMUNICARE

- Codice etico, carta dei valori
- Momenti ufficiali sul tema
- Uso dei canali aziendali interni ed esterni
- Promozione casi e pratiche di successo
- Sostegno ad associazioni e partecipazione a reti
- ERG
- Partecipare ad eventi e resti esterne



LIVELLO STRATEGICO: MONITORARE

- Strumenti per capire l'**evoluzione del vissuto** dei lavoratori e l'esistenza di nuovi disagi legati alla non gestione della diversità
- Strumenti per capire quanto i dipendenti abbiano **informazioni** sulla presenza di politiche e pratiche per la gestione e inclusione delle diversità
- Strumenti per rilevare il **livello di soddisfazione** sulle politiche e pratiche che l'organizzazione ha implementato.



IL LIVELLO TATTICO

UN CICLO HR
ORIENTATO ALLA
DIVERSITA'



UN CICLO HR ORIENTATO ALLA DIVERSITÀ

Analisi della forza lavoro

Analisi degli ingressi, valutazione delle promozioni, tavole di rimpiazzo, accesso alla formazione

Revisione dei modelli di carriera e benefit

Rispetto degli obblighi di legge

Attenzione alla costruzione degli annunci e delle prove di selezione / valutazione

Revisione del modello di leadership

Analisi delle assenze, permessi

Definizione target su specifiche categorie: analisi e condivisione delle resistenze

Programmi per flessibilizzare l'ODL

Analisi del gender gap: certificazione

MBO per la diversity

Programmi per agevolare la mobilità interfunzionale

Programmi per la genitorialità e integrazione congedo di paternità

IL LIVELLO OPERATIVO: ALTRE PRATICHE



Regole sull'orario delle riunioni o l'uso della posta

Programmi di formazione, mentoring e coaching: sulla cultura e leadership inclusiva

Programmi/azioni su temi e gruppi specifici (genitorialità, disabilità ecc.)

Supporto e legittimazione degli ERG

Rilascio di particolari condizioni lavorative a minoranze etniche: per es. orari particolari durante il Ramadan

Politiche per sostenere la persona transgender durante la «transizione».

Istituzione di servizi (welfare aziendale, servizi di ascolto)

Progettazione della struttura organizzativa, della tecnologia e della struttura fisica (spazi interni ed esterni).

Politiche sul linguaggio.

GRAZIE!



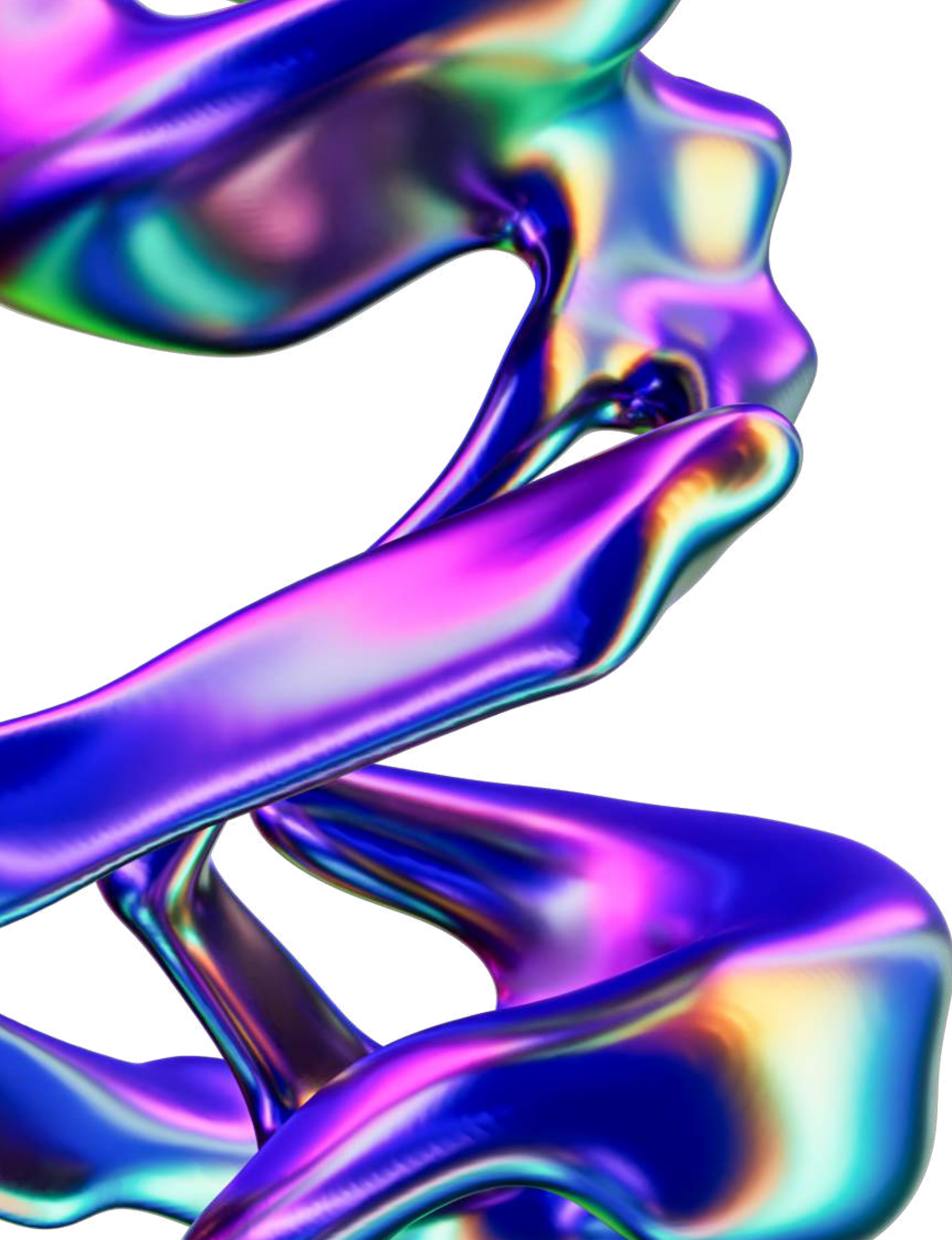
ASSIFACT
MILANO
18/09/2024

DEI

Valentina Dolciotti
Direttrice Responsabile
DiverCity magazine
divercitymag.it

Indice

 INTRO IERI E OGGI PERCHÉ DIMENSIONI ESEMPI CONTATTI



COSA SIGNIFICA DEI?

- L'acronimo DEI sta per DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE
- Fa riferimento alla capacità, da parte di un'azienda o di un'organizzazione, di agire politiche e prassi di diversity management



COSA NON È DEI

- Non è infilare rappresentanti di “minoranze” (di genere, religiose, culturali, ecc) in azienda per poter dire “ce l’ho”
- Non è colorare di arcobaleno il proprio logo nel mese di giugno

← IERI

Dove, quando, **perchè** è nato il diversity management?



OGGI ↓

Come le aziende lo declinano oggi?

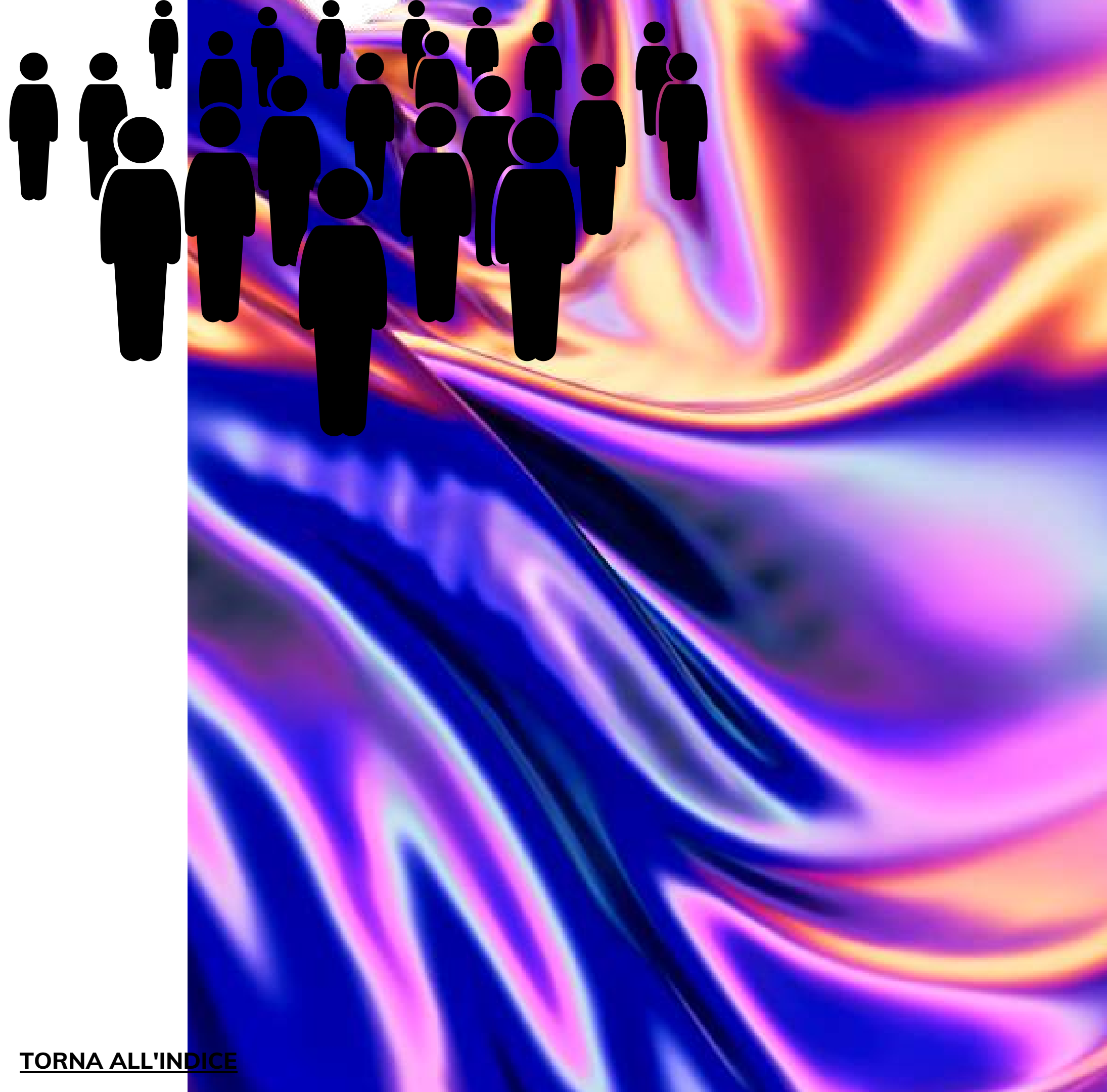


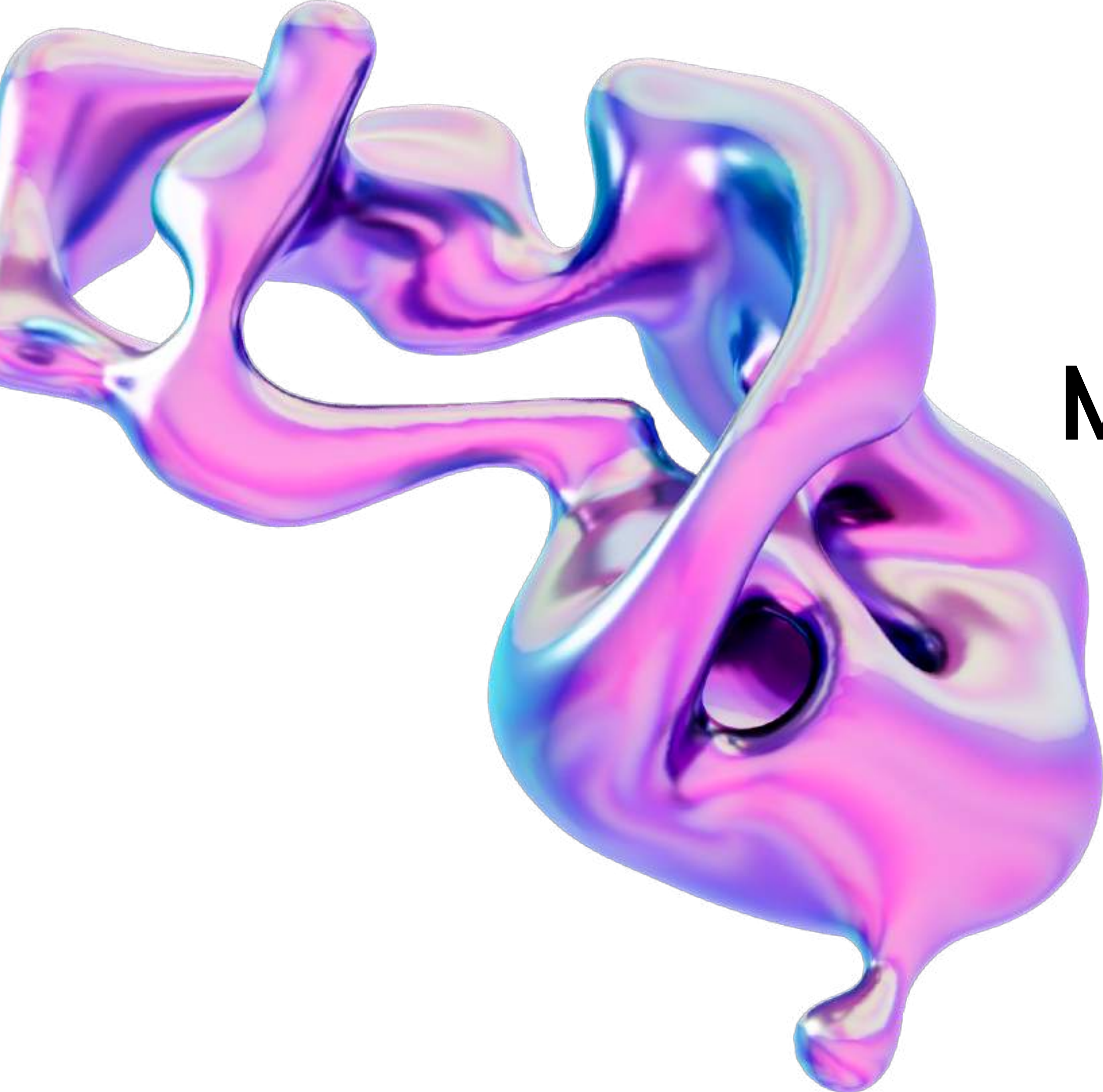


PEOPLE	BRAND	BUSINESS
Governare le Risorse Umane con approccio nuovo, finalizzato a conoscere e valorizzare le diversità di cui ciascun individuo è portatore	Dare maggior valore e visibilità al marchio, indirizzandone la percezione	Aumentare il fatturato, e insieme ad esso la spinta creativa, innescare ingranaggi nuovi
Aumentare il senso di affiliazione e di soddisfazione del/della dipendente	Favorire la contaminazione tra persone, idee, progetti, prodotti	Rendere l'azienda più competitiva
Coinvolgere il/la dipendente nel generare idee innovative	Attrarre, coltivare e trattenere i talenti migliori	Garantire produttività, crescita e innovazione

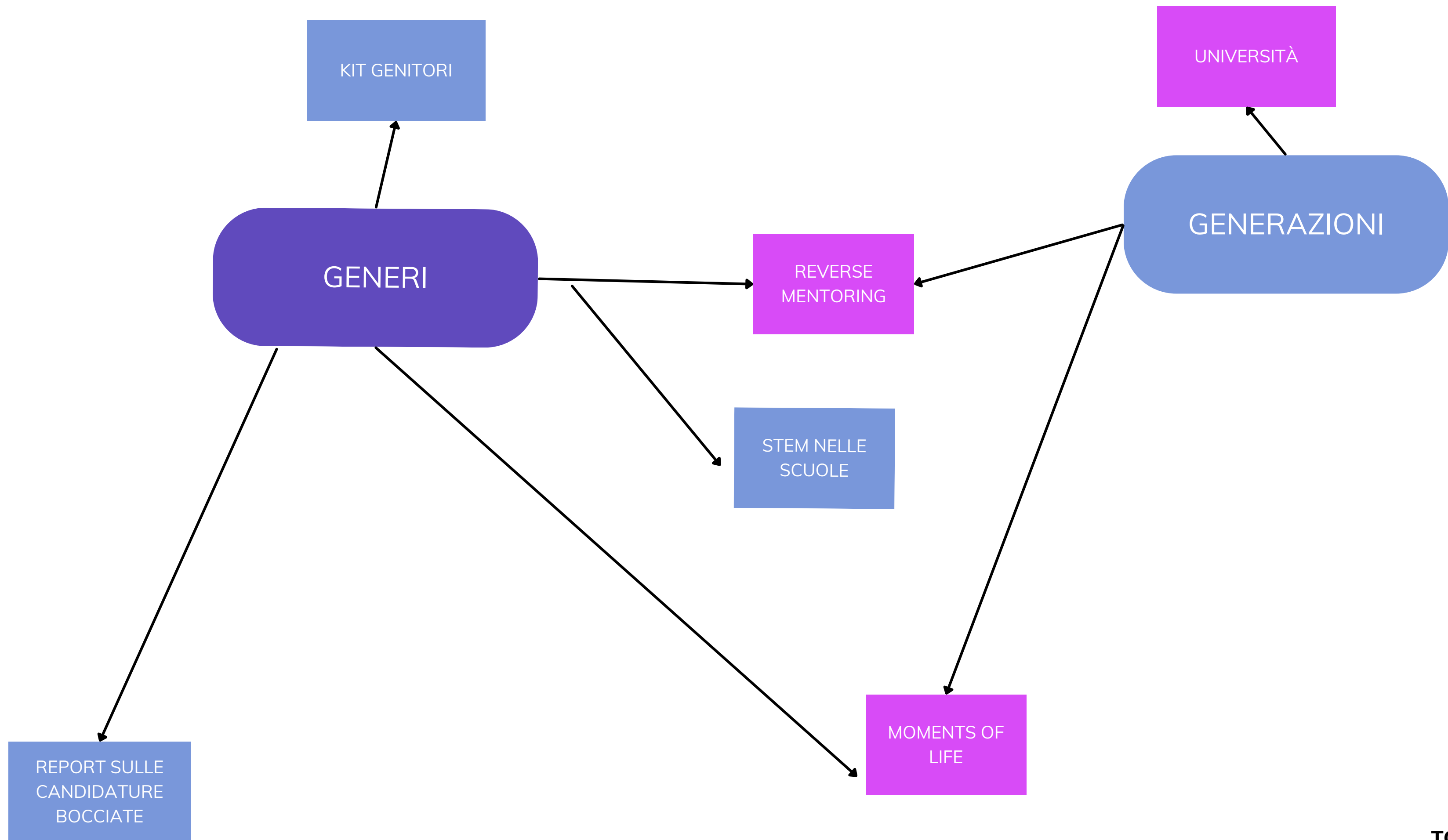
DIMENSIONI

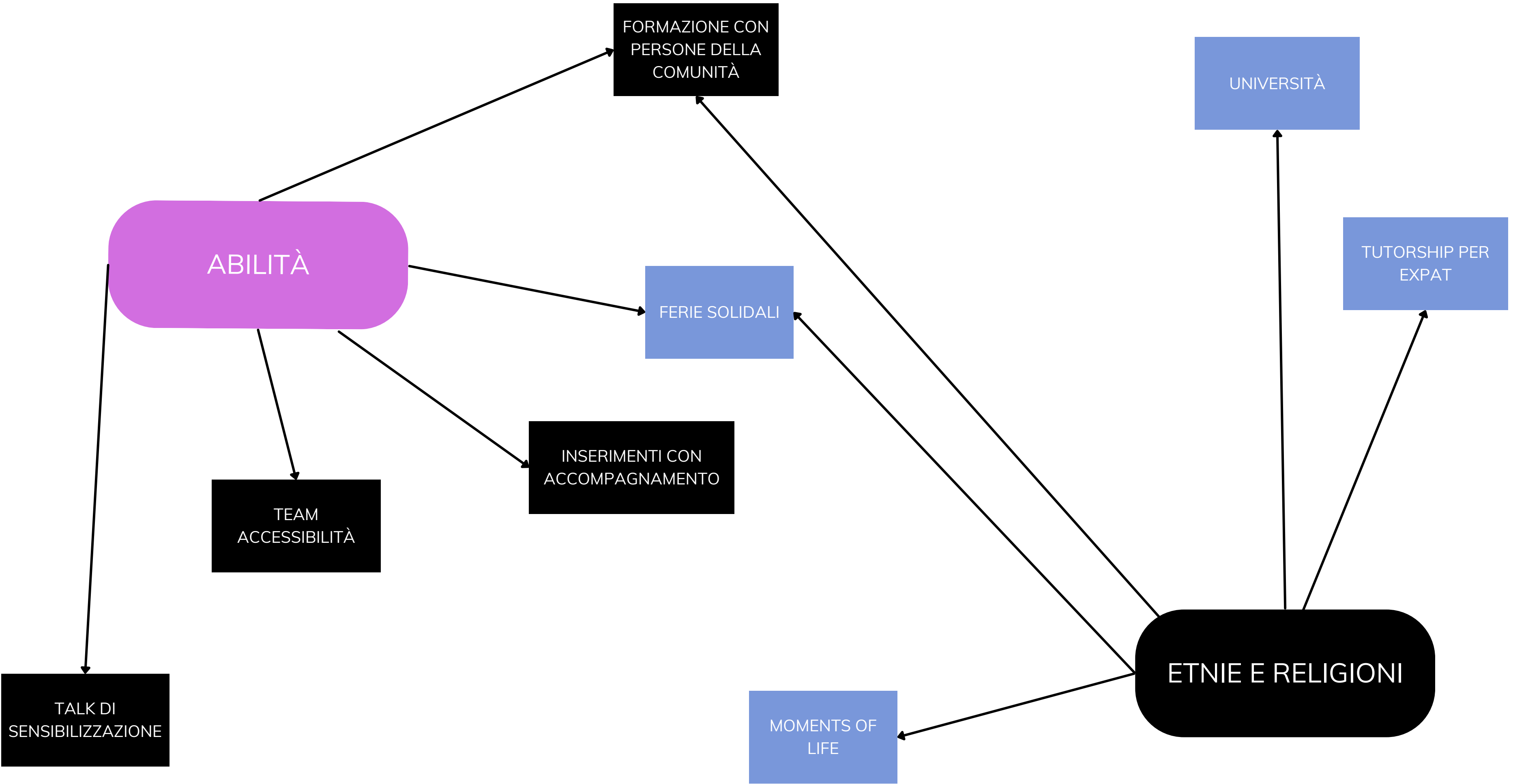
- GENERAZIONI
- CULTURE
- GENERI
- RELIGIONI
- ORIENTAMENTI AFFETTIVI
- ABILITA'
- ...

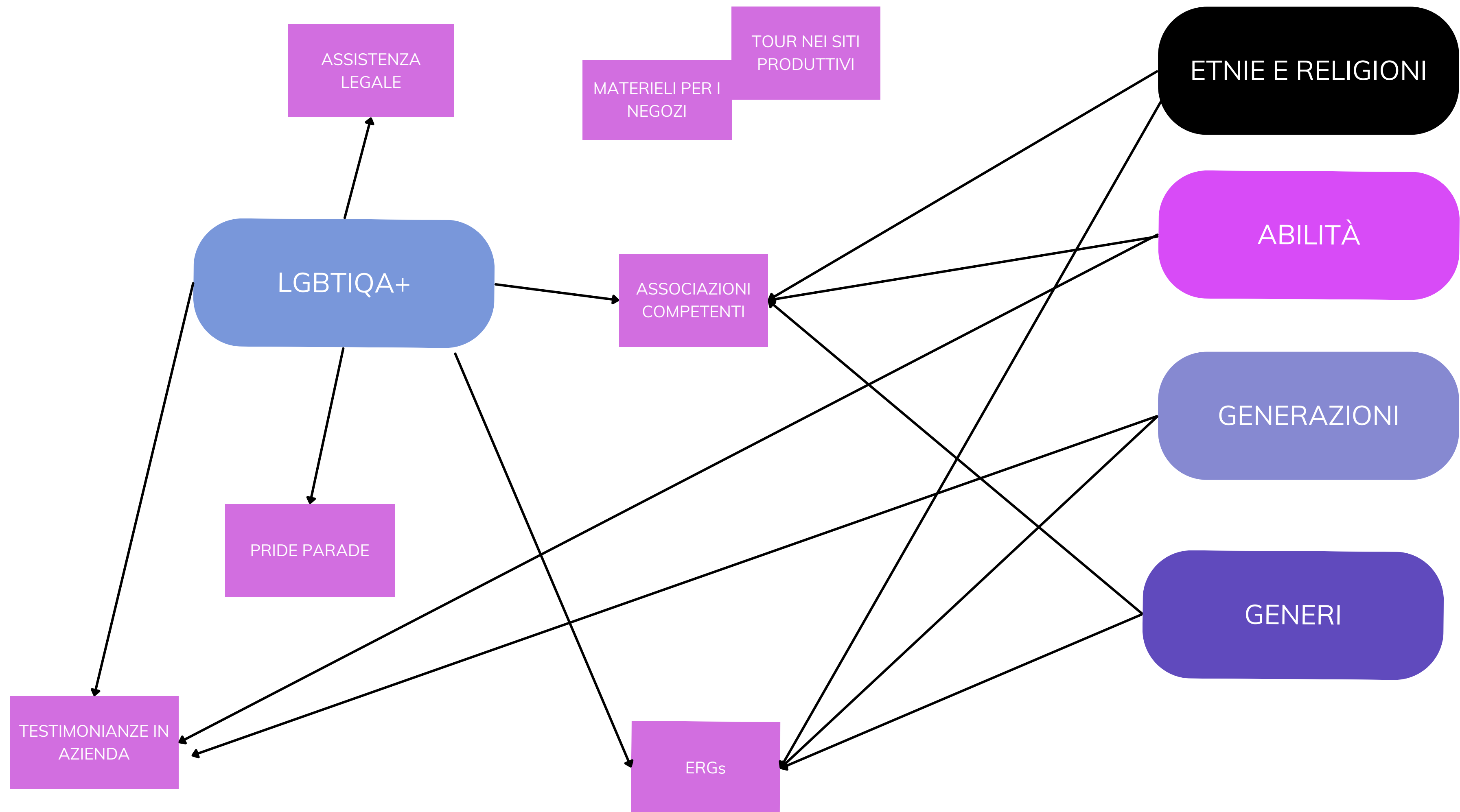




ESEMPI DI DIVERSITY MANAGEMENT



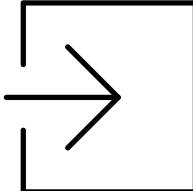




Contatti

E-mail 

valentina.dolciotti@divercitymag.it

Web 

divercitymag.it



**BUREAU
VERITAS**



ASSIFACT

Associazione Italiana per il Factoring

DIVERSITÀ E INCLUSIONE NEL FACTORING

Certificazioni e
attestazioni D&I

23 OTTOBRE 2024 - H.11

INDICE

01

CONTESTO

02

**CONTENUTI DELLA
UNI/PDR 125**

03

ISO 30415

01

CONTESTO



BUREAU
VERITAS

AGENDA ONU 2030

OBIETTIVO 5

L'obiettivo fissato è il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

L'obiettivo 5 mira ad ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Il focus di questo obiettivo è sull'eliminazione della discriminazione contro le donne e le ragazze, garantendo loro pari opportunità in ambiti come educazione, cure mediche, lavoro e partecipazione politica ed economica.



IL PNRR ITALIANO

OBIETTIVO 5

Il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento del PNRR italiano a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

L’obiettivo è accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy per ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

L’introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 “Inclusione e Coesione” del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del Paese.



STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026

A CHE PUNTO SIAMO?

Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese, di cui almeno 450 di dimensioni micro, piccole e medie entro giugno 2026.

dato aggiornato al
21.10.2024



*Fonte: Certificazione della parità di genere (pariopportunita.gov.it)
Presidenza Consiglio dei Ministri e Dipartimento Pari Opportunità*

LA LEGGE SULLA PARITÀ SALARIALE

L. 5.11.2021 N.162

Con la Legge 5 novembre 2021, n. 162, è stata aggiornata la normativa contenuta nel Codice delle Pari Opportunità del 2006, con l'auspicato fine di rafforzare la tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo:

- 1) Viene specificata la nozione di discriminazione;
- 2) Viene esteso l'obbligo di redazione, con cadenza biennale, di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile a tutte le aziende, private o pubbliche, con più di 50 dipendenti;
- 3) Viene introdotta, a partire dal 1° gennaio 2022, la Certificazione della Parità di Genere, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

QUALI OPPORTUNITÀ PER LE IMPRESE?

EQUITA

creare un ambiente di lavoro migliore ed equo, che contempli la parità di genere come pilastro della cultura aziendale

I EMPLOYER BRANDING

avere maggiore attrattività sul mercato del lavoro e, quindi, rapporti di lavoro più duraturi

I REPUTATION

Migliorare la reputazione aziendale: i principi ed obiettivi di parità di genere sono condivisi anche dagli stakeholder esterni, andando a creare un valore condiviso

I POLITICHE

Creare politiche aziendali relativamente ad opportunità di crescita in azienda e **parità di retribuzioni**, la gestione della **genitorialità** e della **conciliazione vita-lavoro**.

QUALI INCENTIVI PER LE IMPRESE?

Scaduto il
28.03 ma
verrà
riproposto
entro l'anno

SGRAVI INPS

Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

L'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

I CODICE APPALTI I PUBBLICI

Il nuovo Codice dei Contratti pubblici conferma la Certificazione della Parità di Genere ai sensi della UNI PdR 125:2022 come requisito per ottenere maggior punteggio nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti (D.L. 57/2023).

I PUNTEGGI PREMIALI

Alle aziende private che siano in possesso della certificazione sulla parità di genere è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

I BANDO UNIONCAMERE

Dedicato alle micro, piccole e medie imprese (fino a 250 dip.).

Due linee di finanziamento:

- 1) Servizi consulenziali di accompagnamento alla certificazione;
- 2) Servizio di certificazione della parità di genere.

02

CONTENUTI DELLA UNI/PDR 125



La politica deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono **l'impegno dell'organizzazione** nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

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

La Direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un comitato guida, per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate).

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'Organizzazione.

Politica parità di genere

Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, **deve essere composto almeno dall'amministratore delegato**, o da un delegato dalla proprietà, **e dal direttore del personale**, o altra figura equivalente.

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

Comitato Guida

Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli **obiettivi** da perseguire, stabilisce **risorse**, **responsabilità**, metodi e frequenze di monitoraggio.

Temi oggetto del piano strategico:

- selezione ed assunzione
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione vita-lavoro
- prevenzione molestie

Piano Strategico

L'Organizzazione deve erogare **formazione generale e specifica, a tutti i livelli**, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.

Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno.

in particolare per i manager devono riguardare i principi, i temi e gli obbiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

La formazione specifica è invece l'analisi degli aspetti di parità di genere legati al settore di riferimento dell'organizzazione e alle modalità che l'organizzazione in prima linea ha deciso di adottare per contrastare le disparità e gli stereotipi

Formazione

Composizione del Sistema di Gestione:

- Monitoraggio degli indicatori
- Comunicazione interna ed esterna
- **Audit interni**: competenze auditor ISO 19011 + Corso Uni PdR 125
- Gestione delle situazioni non conformi
- **Revisione periodica**: Alta Direzione con coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale
- Miglioramento

Sistema di gestione

KPI – 6 AREE DI ANALISI

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul **sistema di gestione** per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di **indicatori prestazionali (KPI)** inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

I KPI

Per l'ottenimento della certificazione, è necessario raggiungere uno score minimo di sintesi complessivo pari al **60%**

Area	Peso	N° indicatori
Cultura e strategia	15%	7 qualitativi
Governance	15%	4 qualitativi, 1 quantitativo
Processi HR	10%	6 qualitativi
Opportunità di crescita ed inclusione	20%	7 quantitativi
Equità remunerativa	20%	3 quantitativi
Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	3 qualitativi, 2 quantitativi

KPI – APPLICAZIONE PROPORZIONALE

| **Profilo dimensionale:** si prevede un'applicazione proporzionale e graduale

→ Sono previste **semplificazioni** per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazioni) e fascia 2 (piccole organizzazioni)

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

| **Settore attività:** KPI misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del **tipo di attività** economica (codice ATECO)

| Per i **multisite**: valutazione “flessibile”, che tenga conto della specificità del Sistema di Gestione per la parità di genere progettato e attuato dall'organizzazione valutata.

→ Se i KPI sono tutti sotto il **controllo** della Corporate/Holding, verranno valutati presso la corporate, se invece sono specifici e attuati per ciascuna local entity, allora dovranno essere verificati in ciascuna local entity.

→ Occorre comunque verificare che i KPI nelle 6 aree siano stati **attuati** da tutte le legal entity elencate nel certificato UNI/PdR 125:2022 emesso.

→ In caso di multisite costituito da diverse legal entity, **ognuna deve singolarmente** raggiungere il punteggio minimo del 60% affinché la Corporate/Holding possa essere certificata.

KPI – 5.2 CULTURA E STRATEGIA

NB: 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.

Indicatori	Tipologia	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	Si/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	Qualitativo	Si/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	Si/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	Si/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 unconscious bias	Qualitativo	Si/No	Interna	10
6. Realizzazione di interventi analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	Qualitativo	Si/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	Si/No	Interna	10

KPI – 5.3 GOVERNANCE

NB: 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

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, etc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	25
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	Si/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	Si/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	Si/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 ad 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

KPI – 5.4 PROCESSI HR

NB: Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

Indicatori	Tipologia	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, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Si/No	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	Qualitativo	Si/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	Si/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	Si/No	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	Si/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	Si/No	Interna	10

KPI – 5.5 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

NB: 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 e 3

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
1. APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	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
2. APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
3. APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	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

Segue



KPI – 5.5 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

NB: 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 e 3

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
4. APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40 % rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	10

KPI – 5.6 EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

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

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	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
2. Percentuale promozioni donne su base annua	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
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	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

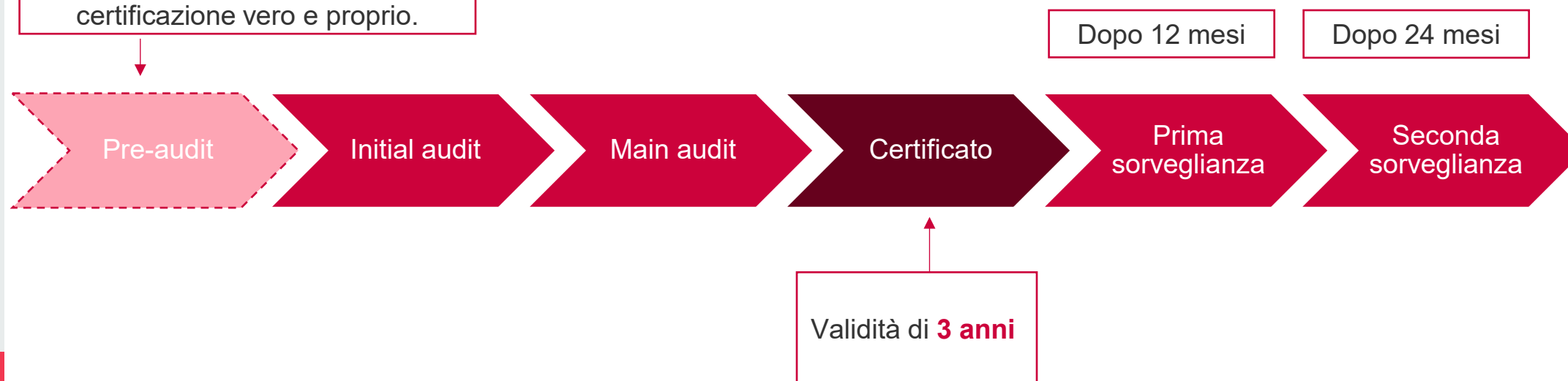
KPI – 5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

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

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare	Qualitativo	Si/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 back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	Qualitativo	Si/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	Si/No	Interna	25
4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali 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

ITER DI CERTIFICAZIONE

Il pre-audit è un **servizio facoltativo**, che permette all'azienda di conoscere il proprio livello di maturità rispetto ai KPI della PdR prima dell'audit di certificazione vero e proprio.



03

ISO 30415 – D&I



**BUREAU
VERITAS**

NORMA ISO 30415:2021

La nuova **UNI ISO 30415** è **applicabile a tutti i tipi di organizzazioni**, operanti in settori diversi, siano esse organizzazioni pubbliche, private, governative o non governative (ONG), indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo, dall'attività, dal comparto industriale, dalla fase di crescita, dalle influenze esterne e dai requisiti specifici del paese

La ISO 30415 è una linea guida, non certificabile e non accreditabile

Essendo una linea guida non fornisce prescrizioni universali per la D&I ma riconosce che ogni organizzazione è diversa



DIVERSITY



INCLUSION



I CONTENUTI DELLA NORMA

Framework D&I

Un framework D&I è l'insieme di **componenti** che un'organizzazione può usare **per promuovere l'inclusione** strategicamente

Responsabilità

Ruolo degli organi governativi e di leadership e le responsabilità di tutti

Cultura Inclusiva

La cultura inclusiva di un'organizzazione è determinata dalla vision, mission e strategia impostata dalla leadership, ed è influenzata dai valori e principi di D&I.

Ciclo di vita della Gestione delle Risorse Umane

Il ciclo vita gestione risorse umane indica tutti gli step dell'engagement di un individuo con l'azienda e le responsabilità che questa ha in ogni fase

Relazioni con gli stakeholders esterni

Approvvigionamento e relazioni con la catena di fornitura

Prodotti e Servizi – Design, Sviluppo e Consegna



ITER DI ASSESSMENT



NORME A CONFRONTO

ISO 30415 Human Resource management – diversity & inclusion

Non è certificabile

Assessment triennale che misura
il livello di maturità D&I (output
rating)

Affronta i temi della **diversità e
inclusione a 360°** (es. genere,
disabilità, religione, etnia)

UNI/PdR 125 Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

Norma certificabile (output
certificato accreditato)

Affronta tematiche legate alla
parità di genere nelle
organizzazioni

Sgravi fiscali e premialità

Finanziamenti PNRR

**Focus parità di genere, con
limitazione al contesto nazionale**

UNI/PdR 159 Per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità

Non è certificabile

Assessment triennale che
misura il livello di
inclusività del lavoratore
disabile (output rating)

Focus sulla disabilità

SERVIZI DI BV SU PARITÀ DI GENERE E D&I

CERTIFICAZIONE

Pre-audit,
Certificazione
Gap analysis

FORMAZIONE

Formazione a
calendario su
PDR 125, Auditor
interni PDR 125,
ISO 30415,
e customizzata

*Audit interni
*(team indipendenti rispetto alle attività
verificate, competenti sulla base di
requisiti definiti dal sistema (es. corso
UNI EN ISO 19011, esperienza minima
in azienda, formazione sulla presente
UNI/PdR e sul sistema di gestione
aziendale) e bilanciati in termini di
genere)*

CEPAS

Certificazione delle
competenze

Diversity, Equity &
Inclusion Professional



BUREAU
VERITAS

Shaping a World of Trust

WWW.BUREAUVERITAS.IT

