

18 gennaio 2023

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Nuovo servizio di Confindustria Macerata

Alberto Mari Presidente del terziario PM GDL



Obiettivi del progetto

Lo scenario è quello che tutti conosciamo: incertezze, burocrazia, costi e margini fuori Controllo.

Una nuova certificazione era necessaria?

Forse no e probabilmente poteva essere semplificata, ma è indiscutibile che:

- Siamo tra I peggiori paesi come posizionamento in quanto ad occupazione femminile;
- Secondo le stime del fondo monetario internazionale se le lavoratrici fossero pari ai lavoratori il PIL aumenterebbe dell'11%

Quindi i nostri obiettivi sono stati:

- **Concretezza per contenere al minimo la parte burocratica**
- **Consistenza delle competenze e delle metodologie da applicare per ridurre tempi e costi**



Il gruppo di lavoro

In relazione ai rischi che abbiamo individuato: **disparità di approccio e appesantimento burocratico**

Abbiamo deciso di realizzare un gruppo di lavoro che ha permesso di unire gli intenti di TUTTTE le società del terziario interessate e dei funzionari di Confindustria che sono in possesso dell'elenco dei consulenti qualificati.

Costituito in settembre ed operativo in ottobre

Oltre 10 incontri più il lavoro di ciascuno da sede

Completato i lavori in dicembre

UN GRANDE SUCCESSO E UNA FORTE SODDISFAZIONE

SIAMO I PRIMI AD AVERE UN APPROCCIO NUOVO ED EFFICACE





Il gruppo di lavoro

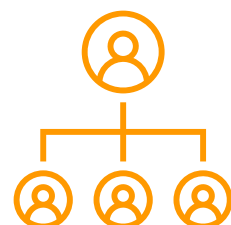


NCG (Network Consulting Group) brand di M.M. Srl è composta da esperti di organizzazione aziendale ed economico finanziario, da sempre impegnati nella ricerca continua di metodologie ed innovazioni di servizio da applicare in particolar modo sulle nostre piccole e medie imprese. Link sito www.ncg.it



CONSULENZA DIREZIONALE

- Diagnosi strategica e competitiva
- Analisi dei rischi con i fornitori
- Analisi Adeguatezza Assetto Organizzativo
- Valutazione degli asset intangibili organizzativi
- Fractional Management



ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

- Diagnosi Organizzativa
- Gestione per Processi
- Gestione Attività e Compiti
- Gestione Competenze



Alberto Mari
347 3359400
a.mari@ncg.it



PIANIFICAZIONE E CONTROLLO

- Business Plan per PMI
- Controllo di Gestione per PMI
- Budgeting e Reporting
- Cruscotti di controllo



Alessandro Pistagnesi
338 9838785
a.pistagnesi@ncg.it



SISTEMI DI GESTIONE

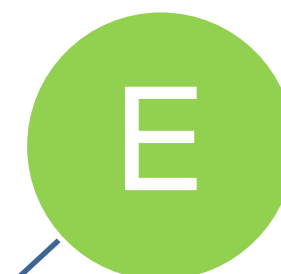
- Sistemi Qualità ISO 9001
- Sistemi Sicurezza ISO 45001
- Sistemi Ambientali ISO 14001
- Responsabilità Sociale SA 8000
- Parità di Genere UNI/PdR 125

Il gruppo di lavoro

OMNIA & PARTNERS SRL è una società di consulenza di direzione ed organizzazione aziendale che si propone di assistere i propri clienti in tutte le fasi della vita aziendale, in modo snello, professionale ed integrato.

Fondata nel 1987, con sede a Tolentino, O&P è in grado di offrire una gamma completa di servizi integrati di consulenza aziendale e progettazione economica con più di 25 professionisti organizzati in 5 Aree di Specializzazione (ASA):

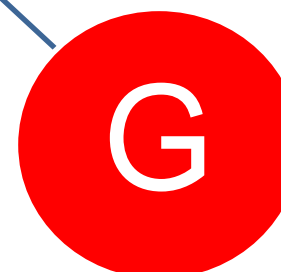
- Economica;
- Finanza aziendale ed finanza agevolata;
- Legal;
- Human Resource Management;
- **Organizzazione e modelli di gestione**



- ISO 14001
- ISO 14021
- FSC
- ISO 17025



- SA 8000
- ISO 45001
- ISO 30415
- PDR 125



- ISO 9001
- MOG 231
- Bilancio sostenibilità

Dott.ssa Cinzia Borgiani
333 1347672
cinziaborgiani@omniacons.com
cborgiani1@gmail.com



Il gruppo di lavoro



ARIA 4 è costituita da un team di giovani ingegneri e architetti che svolgono attività di consulenza, progettazione e realizzazione di servizi nell'ambito Civile, Industriale, Energetico, Impiantistico e dell'Architettura.



CERTIFICAZIONI E ADEGUAMENTI NORMATIVI

Consulenza su Sistemi di Gestione aziendali,
Marcatura CE prodotti,
Consulenze tecniche di parte e
Perizie tecniche
Richiesta contributi fondo perduto

Ing. Luca Papili
+39 3476230677
l.papili@aria4.it



PROGETTAZIONE TECNICA

Progettazione architettonica,
impiantistica e strutturale,
Progettazione linee vita
Sicurezza nei cantieri mobili
Direzione lavori



EFFICIENZA ENERGETICA

Consulenza su Sistemi di
Gestione Energetici,
Diagnosi Energetiche,
Misurazioni acustiche
Analisi Termografiche



SALDATURA

Qualificazione dei
saldatori/brasatori e dei
processi di Saldatura
Coordinamento di saldatura
Esecuzione Controlli Non Distruttivi

Dott. Stefano Florentino
+39 338 772 455
s.florentino@aria4.it

Via Lamborghini, 1
62012 Civitanova Marche MC
info@aria4.it | www.aria4.it



Il gruppo di lavoro



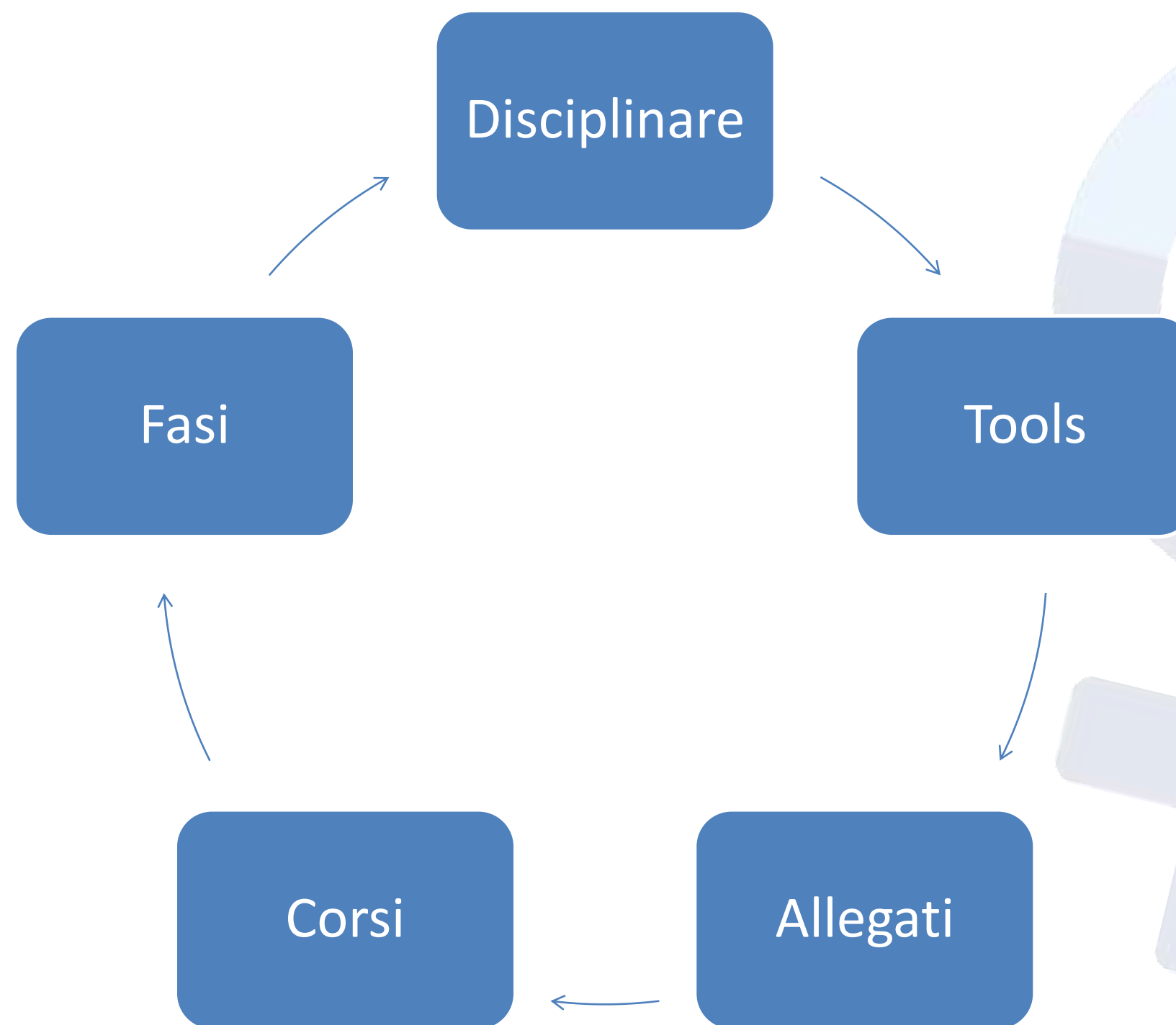
B SIDE ITALIA è una società di consulenza tecnica attiva nel settore della compliance aziendale, ovvero nella assistenza alla conformità normativa e legislativa di prodotti/servizi, processi e sistemi organizzativi, con particolare attenzione ai temi della transizione ecologica e della trasformazione tecnologica/digitale.

Link sito www.bsideitalia.it

B SIDE ITALIA eroga servizi nei seguenti ambiti:

- Compliance prodotto, servizio, processo, sistema
 - *Sistemi di Gestione Qualità, Sicurezza, Ambiente, Energia, Responsabilità Sociale, Innovazione;*
 - *Certificazioni Ambientali;*
 - *Marcatura CE.*
- Industria 4.0 – trasformazione tecnologica e digitale
 - *Progetti di automazione di processo;*
 - *Assistenza alle agevolazioni previste per R&S, Beni Strumentali, Innovazione, Design, Formazione 4.0.*
- Energy Auditing e Engineering
 - *Sistemi di monitoraggio dei consumi energetici;*
 - *Diagnosi Energetiche;*
 - *Energy Management.*

L'impostazione





L'impostazione

Per dare concretezza agli obiettivi che ci eravamo prefissati abbiamo elaborato uno schema metodologico facilmente personalizzabile, autoportante e completo.

ALLEGATI DEL DISCIPLINARE

- Allegato 0 Questionario informativo
- Allegato 1 Politica della parità di genere
- Allegato 2 Piano strategico
- Allegato 3 Comunicazione per le segnalazioni anonime
- Allegato 4 Data base per le segnalazioni /suggerimenti (utilità PdR)
- Allegato 5 Corsi su: 1. Info di base su PdR 125 2. linguaggio, parità di genere e gli stereotipi 3. Leadership
- Allegato 6 Moduli di audit e report (utilità PdR)
- Allegato 7 Data base ricerca selezione valutazione (utilità PdR)
- Allegato 8 Tabella on boarding e/o welcome kit

ALLEGATI DEL DISCIPLINARE

- Allegato 9 Dichiarazione tipo ai fornitori
- Allegato 10 Registro della formazione da prevedere con inclusa la colonna genere (utilità PdR)
- Allegato 11 Lettera di nomina Comitato Guida
- Allegato 12 Informativa sulla Genitorialità
- Allegato 13 Rilievo esigenze personale
- Allegato 14 Revisione periodica
- Allegato 15 Presidio normativo (utilità PdR)
- Allegato 16 Registro azioni AC/AM (utilità PdR)

Le fasi di lavoro previste

LE FASI

Questionario informativo

Raccolta dati

Formazione

Responsabilità e comitato guida

Rilievo esigenze e adeguamento piani

Formazione operativa sul sistema impostato

Personalizzazione del disciplinare e degli allegati

Audit e report

Gestione azioni e nc da audit

Revisione periodica

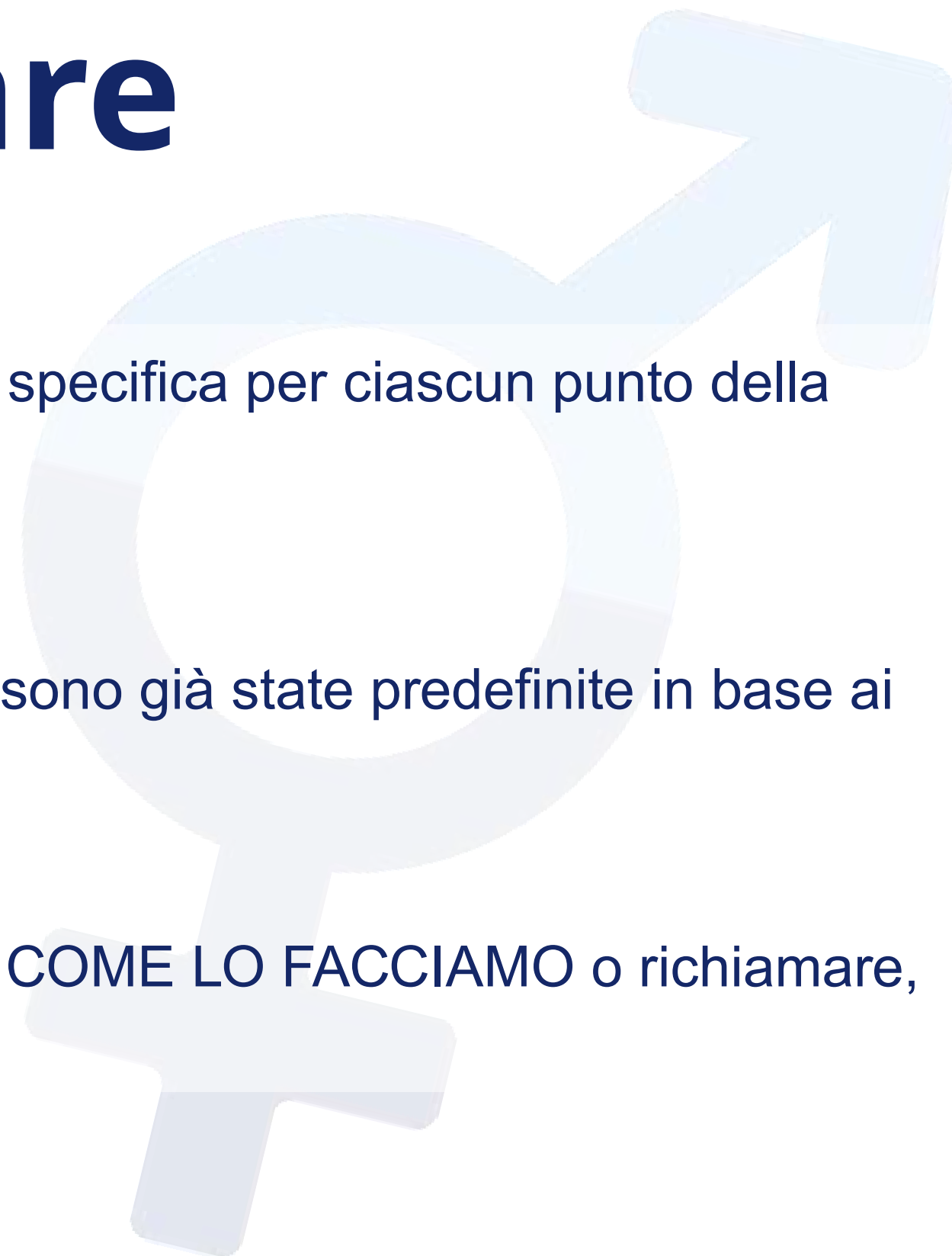
Assistenza certificazioni

Il disciplinare

Il disciplinare è un documento unico autoportante di 11 facciate che specifica per ciascun punto della norma:

- **COSA FACCIAMO**, che ribadisce i requisiti normativi
- **COME LO FACCIAMO**, che rimanda alle modalità operative che sono già state predefinite in base ai tools ed agli allegati previsti.

Ciascuna azienda può scegliere se adottare l'approccio previsto nel COME LO FACCIAMO o richiamare, nel caso di sistemi integrati, quanto già in essere.



Il disciplinare

Area equità remunerativa per genere



COSA FACCIAMO

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.

COME LO FACCIAMO

Abbiamo inserito l'indicatore Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze

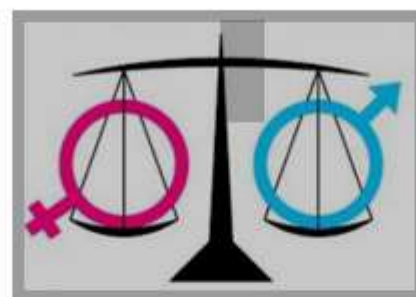
Vedere indicatori

Abbiamo inserito l'indicatore Percentuale promozioni donne su base annua

Vedere indicatori

Abbiamo inserito l'indicatore 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

Il disciplinare



DISCIPLINARE PdR 125

Con il supporto metodologico di



1

SOMMARIO

Azienda	2
1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
2. RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI	2
3. TERMINI E DEFINIZIONI	3
4. PRINCIPI	3
5. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI	3
5.1 Generalità	3
5.2 Area cultura e strategia	4
5.3 Area governance	5
5.4 Area processi hr	6
5.5 Area opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	7
5.6 Area equità remunerativa per genere	8
5.7 Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	9
5.7.1 Audit interni (sistema di verifica interno di conformità alla uni/pdr)	9
5.7.2 Revisione periodica	10
5.7.3 Miglioramento	10
ALLEGATI	10

I tools

Il tool che abbiamo sviluppato permette di avere una base unica di lavoro per l'ufficio HR/Comitato nel quale riportare tutti i dati e gestire gli allegati dinamici necessari.



UTILITY PARITA' DI GENERE

RAGIONE SOCIALE

AZIENDA PROVA Srl

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

FASCIA 1



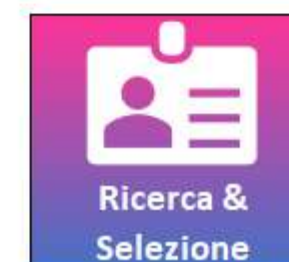
FASCIA 2



FASCIA 3 e 4



UTILITY







I tools

Il tool che abbiamo sviluppato permette di avere una base unica di lavoro per l'ufficio HR/Comitato nel quale riportare tutti i dati e gestire gli allegati dinamici necessari.

RACCOLTA DATI ESEMPIO FASCIA 1 (FASCIA 3 PREVEDE CODICI ATECO)

  MENÙ								
DESCRIZIONE		NOTE	ANNO N-2	ANNO AN-1	ANNO N	ID KPI	DESCRIZIONE INDICATORE	MODALITA' DI CALCOLO
N. donne in organizzazione		Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	2	3	4	5.5.1	Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	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
N. totale persone in organico		Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	8	9	10			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 1		Sono da escludere dal computo le corrisposizioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).		€ 25.000,00	€ 25.000,00	5.6.1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.	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.
Retribuzione media maschile livello contrattuale 2				€ 26.000,00	€ 26.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 3				€ 27.000,00	€ 27.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 4				€ 28.000,00	€ 28.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 5				€ 29.000,00	€ 29.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 6				€ 30.000,00	€ 30.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 7				€ 31.000,00	€ 31.000,00			
Retribuzione media maschile livello contrattuale 8				€ 32.000,00	€ 32.000,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 1				€ 22.000,00	€ 22.750,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 2				€ 22.880,00	€ 23.660,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 3				€ 23.760,00	€ 24.570,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 4				€ 24.640,00	€ 25.480,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 5				€ 25.520,00	€ 26.390,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 6				€ 26.400,00	€ 27.300,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 7				€ 27.280,00	€ 28.210,00			
Retribuzione media femminile livello contrattuale 8				€ 28.160,00	€ 29.120,00			

Gli audit

Con il tool sviluppato noi saremo in grado in modo pratico, automatico per i dati quantitativi e veloce di redigere le check list ed i calcoli per la verifica di conformità (STRALCIO FASCIA 1)

 MENÙ						CHECK LIST DI AUDIT PdR-UNI 125:2022 sulla Parità di Genere - KPI			
Tipologia di audit:						Fascia	Cluster	Numero Addetti	
Data:						1	MICRO	1-9	
Auditor:									
5. INDICATORI DI PERFORMANCES (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI									
5.2 CULTURA E STRATEGIA						Peso dell'area:	15%		
ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target	NOTE	Evidenze	Requisito soddisfatto	Punti
1	Formalizzazione 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	100			SI	100
TOTALE AREA									100
5.3 GOVERNANCE						Peso dell'area:	15%		
ID	Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Target	NOTE	Evidenze	Requisito soddisfatto	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	Si/No	Interna	100			SI	100
TOTALE AREA									100
5.4 PROCESSI HR						Peso dell'area:	10%		

Il report

Infine sempre con il nostro tool saremo in grado di predisporre il report finale di audit con l'esito finale del rating emerso (fase che saremo in grado di stimare già in fase di raccolta dati)

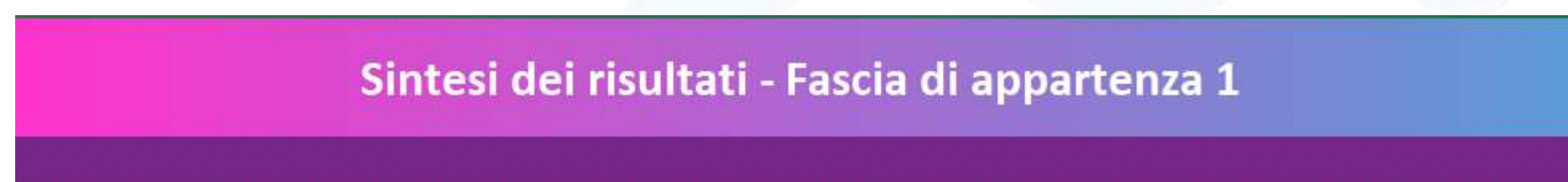


Ragione Sociale	AZIENDA Srl
Sede	Macrata
Classe fatturato	30
Numero dipendenti	100
Settore	meccanica
Valutatore	Alberto Mari - Alessandro Pistagnesi
Persone coinvolte	Luigi Bianchi
Data rilievo	04/04/2022

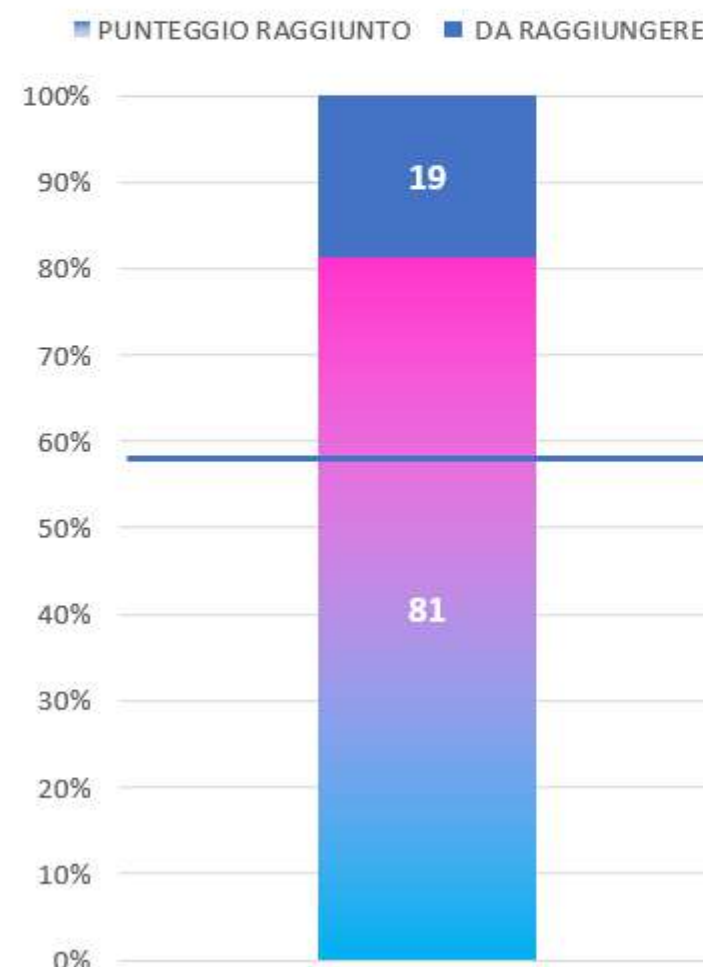


Disclaimer

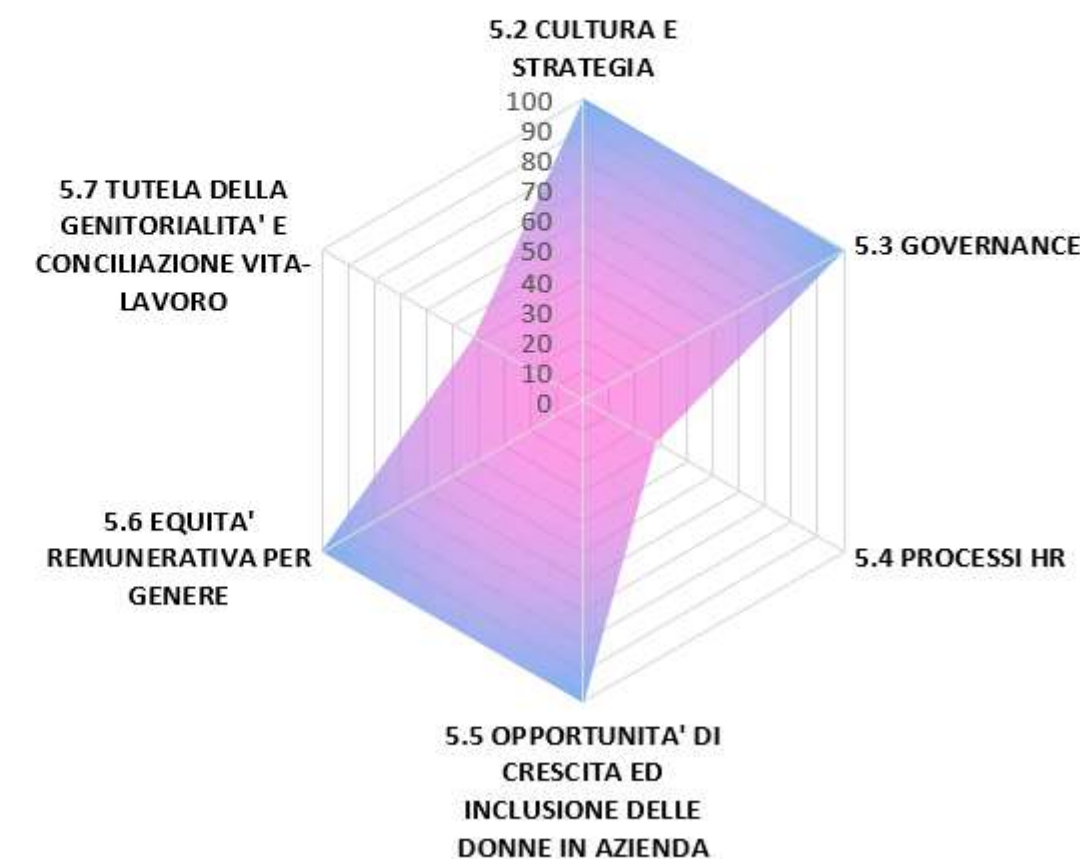
Il report è qualitativo e si basa sulle risposte date al questionario ed i campionamenti effettuati. Non possono essere addebitate responsabilità agli scriventi per le indicazioni contenute e l'utilizzo che ne viene fatto. Tutte le informazioni contenute e gli strumenti utilizzati sono riservati ed è fatto divieto di pubblicazione senza specifica autorizzazione.



PUNTEGGIO FINALE



AREE DI MIGLIORAMENTO



5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



Il report

Infine sempre con il nostro tool saremo in grado di predisporre il report finale di audit con l'esito finale del rating emerso (fase che saremo in grado di stimare già in fase di raccolta dati)

Commento risultati - Fascia di appartenenza 1

In relazione ai risultati delle check list e alle evidenze raccolte risulta una situazione
Tutte le evidenze di rilievo sono riportate nel Tool "Gestione NC e segnalazioni"

XX
XX
XX
XX
XX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Dettaglio dei risultati - Fascia di appartenenza 1

DETTAGLIO RISULTATI DEI KPI

■ Target ■ Punteggio raggiunto





La formazione

Per semplificare al massimo gli sforzi formativi interni abbiamo predisposto tre moduli formativi che poi potranno essere erogati in base alle proprie modalità operative

Corso sulla Pdr 125

Corso sulla parità di genere

Corso sulla leadership





Grazie per la partecipazione

