BILANCIO SOCIALE NELLE TEMATICHE DEL LAVORO

UNI PdR 125:2022 Certificazione Parità di Genere

Ing. Dario Palumberi
dario.palumberi@uniconsulting.it

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA

- ANGENDA ONU 2030
- DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE
- D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)
- UNI PDR 125:2022
- RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

AGENDA

- **ANGENDA ONU 2030**
- DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE
- D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)
- UNI PDR 125:2022
- RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

AGENDA ONU 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE
Bilancio Sociale & Tematiche del Lavoro

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA ONU 2030 PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE
Bilancio Sociale & Tematiche del Lavoro

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA

- ANGENDA ONU 2030
- **DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE**
- D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)
- UNI PDR 125:2022
- RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

DIRETTIVA 2014/95/UE «NFRD»

Recepita con il D.Lgs. 254/16 introduce i fattori «**ESG**»

Prevede l'obbligo di una informativa non finanziaria (**DNF**) su diversi temi:

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

CITERI ESG

E	ENVIRONMENTAL	CAMBIAMENTO CLIMATICO SICUREZZA ALIMENTARE EMISSIONI DI CO2 RISORSE NATURALI
S	SOCIAL	DIRITTI UMANI CONDIZIONI DI LAVORO **PARITA' DI GENERE** DISCRIMINAZIONE
G	GOVERNANCE	POLITICHE DI DIVERSITA' CORRUZIONE ETICA RETRIBUTIVA

IMPATTO POSITIVO SU SOCIETA' E AMBIENTE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

DIRETTIVA 2014/95/UE «NFRD»

DESTINATARI

Grandi imprese di interesse pubblico > **500 dipendenti**:

circa **12.000 imprese** e gruppi in Europa incluso:

Società quotate

Banche

Assicurazioni

Altre imprese di pubblico interesse

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

DIRETTIVA UE 2022/2464 «CSRD»

Dovrà essere recepita dagli Stati membri entro 18 mesi dalla data di pubblicazione (metà 2024)

C corporate

S sustainability

R reporting

D directive

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

DIRETTIVA UE 2022/2464 «CSRD»

DESTINATARI

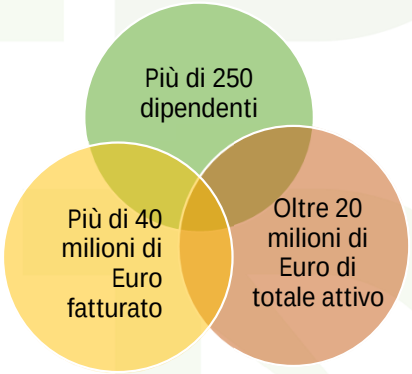
Si stima che circa **50.000 imprese** nell'Unione Europea saranno incluse nella CSRD:

Società quotate
(ad eccezione delle microimprese quotate)

comprese PMI quotate

Grandi imprese

con due caratteristiche tra:



Compagnie di Assicurazioni e Istituti di Credito

Gruppi extra-UE che generano più di 150 milioni di Euro di fatturato nell'Unione Europea e che hanno una filiale o una controllata nell'UE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA

- ANGENDA ONU 2030
- DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE
- **D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)**
- UNI PDR 125:2022
- RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

D&I - DIVERSITA’ e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)

DIVERSITA’ CULTURALE

DIVERSITA’ RAZZIALE

DIVERSITA’ RELIGIOSA

DIVERSITA’ DI ETA’

DIVERSITA’ DI GENERE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

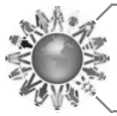
D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)

Discriminazione di genere

assenza di pari opportunità e trattamento operata in seguito a un giudizio o a una classificazione di genere

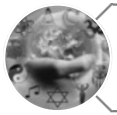
↓

Certificazione UNI PDR 125:2022



DIVERSITA' CULTURALE

DIVERSITA' RAZZIALE



DIVERSITA' RELIGIOSA

DIVERSITA' DI ETA'

DIVERSITA' DI GENERE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE
ELEMENTI CARDINE

Creare un ambiente di lavoro inclusivo e privo di ogni forma di discriminazione diretta o indiretta;

Promuovere una cultura dell'inclusione, tale per cui ogni persona possa esprimere e sviluppare le proprie inclinazioni;

Perseguire una politica di selezione del personale basata sulla meritocrazia e che rispetti le pari opportunità;

Formare e promuovere le sue risorse, accrescendo il loro potenziale di sviluppo e diffondendo le best-practices all'interno di tutta l'azienda;

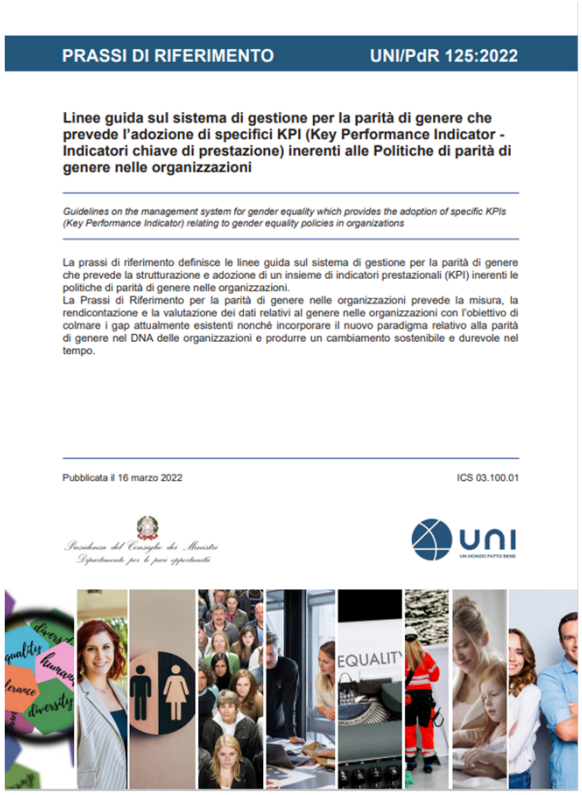
Garantire che ogni individuo tratti i suoi colleghi con dignità e rispetto.

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA

- ANGENDA ONU 2030
- DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE
- D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)
- **UNI PDR 125:2022**
- RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

UNI PDR 125:2022
Parità di Genere



PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

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 le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022 ICS 03.100.01

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità

UNI

SCOPO

misurare, rendicontare e valutare i dati relativi al genere con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni

CAMPO DI APPLICZIONE

- È **VOLONTARIA**
- E' destinata a tutte le organizzazioni
- E' rilasciata da un organismo di certificazione accreditato

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

UNI PDR 125:2022
Parità di Genere

I **TRE PRINCIPI** della UNI PdR 125/2022

- Politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio
- Indicatori di performance kpi
- Il sistema di gestione

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

REQUISITI PER LA CERTIFICAZIONE

1. MISURAZIONE DELLA MATURITA' DELL'ORGANIZZAZIONE ATTRAVERSO 6 AREE TEMATICHE (33 KPI)
2. DEFINIZIONE DI POLITICHE DI PARITA' DI GENERE
3. ASSESSMENT E GAP ANALYSIS (KPI SPECIFICI)
4. REDAZIONE E IMPLEMENTAZIONE DI UN PIANO STRATEGICO
5. IMPLEMENTAZIONE DI UN SISTEMA DI GESTIONE
6. PRE-AUDIT E AUDIT DI CERTIFICAZIONE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

1 AREE TEMATICHE

Per valutare il livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate **6 AREE DI INDICATORI** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguerle (33 KPI).

Ogni KPI è contraddistinto da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree).

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

5.2 CULTURA E STRATEGIA

5.3 GOVERNANCE

5.4 PROCESSI HR

5.5 OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

5.6 EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

① AREE TEMATICHE

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, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan attivato.

AREE TEMATICHE	KPI	PESO
1. CULTURA E STRATEGIA	7	15%
2. GOVERNANCE	5	15%
3. PROCESSI HR	6	10%
4. OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	7	20%
5. EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE	3	20%
6. TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	5	20%

È previsto il raggiungimento dello **score minimo di sintesi complessivo del 60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

2 POLITICA PER LA PARITA' DI GENERE

Definita dall'Alta Direzione

Comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate

Coordinata da una figura responsabile, designata dal management

Revisionata o confermata periodicamente

Oggetto di **formazione e sensibilizzazione al management** aziendale

Deve essere **resa disponibile sul sito** dell'organizzazione

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.2 CULTURA E STRATEGIA

5.3 GOVERNANCE

5.4 PROCESSI HR

5.5 OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

5.6 EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE

5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

→ 33 **K**ey **P**erformance **I**ndicators

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.2 CULTURA E STRATEGIA - Peso 15%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. Piano Strategico	qual	SI/NO	interna	3
2. Procedure whistle-blowing	qual	SI/NO	interna	1.5
3. Comunicazione su comportamenti e linguaggio	qual	SI/NO	interna	3
4. Politiche di partecipazione paritetica	qual	SI/NO	interna	1.5
5. Formazione a tutti i livelli su genere e stereotipi	qual	SI/NO	interna	1.5
6. Analisi della percezione de* dipendenti su P.O.	qual	SI/NO	interna	3
7. promuovere le P.O. fuori dal proprio contesto organizzativo	qual	SI/NO	interna	1.5

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.3 GOVERNANCE - Peso 15%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. Comitato per la governance delle P.O.	qual	SI/NO	interna	3.75
2. Processi di gestione della non-inclusività	qual	SI/NO	interna	3.75
3. Budget per inclusione, P.O. e integrazione	qual	SI/NO	interna	2.25
4. Obiettivi al management e valutazione risultati	qual	SI/NO	interna	2.25
5. Quote di genere nei CdA aziendale	quant	*	Norma vigente o regolamentazione interna	3

* Numero assoluto delle quote di genere rispetta i requisiti normativi di riferimento oppure è pari a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.4 PROCESSI HR - Peso 10%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. Processi di Recruiting e sviluppo HR	qual	SI/NO	interna	2.5
2. Meccanismi di analisi del turnover	qual	SI/NO	interna	1.5
3. Politiche di equa partecipazione	qual	SI/NO	interna	1.5
4. Politiche di mobilità interna e sviluppo carriera	qual	SI/NO	interna	2
5. Politiche di salvaguardia post-maternità	qual	SI/NO	interna	1.5
6. Prassi a tutela in caso di mobbing o molestie	qual	SI/NO	interna	1

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.5 OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA - Peso 20%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. % donne sul tot organico (fascia 1 e 2)	quant	+10%	interna	5
2. % donne rispetto all'industria di rif (fascia 3 e 4)	quant	+10%	Istat	5
3. % donne dirigenti (fascia 2)	quant	+10%	interna	5
4. % donne dirigenti risp. all'industria di rif (fascia 3 e 4)	quant	+10%	Istat	5
5. % donne resp. di funzione	quant	40%	interna	4
6. % donne 1' linea di riporto	quant	+10%	interna	4
7. % donne con delega di budget	quant	+10%	interna	2

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.6 EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE - Peso 20%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. Differenze retributive per pari livello	quant	• < 10%	interna	8
2. % promozioni donne	quant	D = U	interna	6
3. % donne con salario variabile	quant	D = U	interna	6

3 ASSESSMENT E GAP ANALYSIS DI KPI SPECIFICI

5.7 TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO - Peso 20%

INDICATORE	TIPO	MISURA	FONTE	PESO
1. Servizi post-maternità/paternità	qual	Si / No	interna	4
2. Policy e servizi di conciliazione tempi vita-lavoro	qual	Si / No	interna	7
3. Valorizzazione della genitorialità	qual	Si / No	interna	5
4. Rapporto tra uomini e potenziali paternità	quant	100 %	Inps	2
5. Rapporto tra gg. paternità fruita e possibile	quant	100 %	Inps	2

4 PIANO STRATEGICO

Il Comitato Guida deve redigere il PIANO STRATEGICO per la definizione di obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Fasi del Piano Strategico:

a) identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere;

b) identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;

c) definizione degli obiettivi;

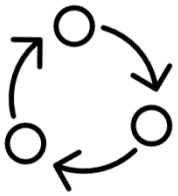
d) definizione delle azioni decise per colmare i gap;

e) definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

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

4 PIANO STRATEGICO
TEMI DA TRATTARE

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



- SELEZIONE ED ASSUNZIONE
- GESTIONE DELLA CARRIERA
- EQUITA' SALARIALE
- GENITORIALITA' E CURA
- CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA - LAVORO
- ATTIVITA' DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE E DIGITALE SUI LUOGHI DI LAVORO

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

5 SISTEMA DI GESTIONE

DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA (6.4.2)

MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI (6.4.3)

COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA (6.4.4.)

AUDIT INTERNI (6.4.5)

GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI (6.4.6)

REVISIONE PERIODICA (6.4.7)

MIGLIORAMENTO CONTINUO (6.4.8)

Ciclo di Deming

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

6 PRE-AUDIT E AUDIT DI CERTIFICAZIONE

PRE AUDIT

- **Prevenire ed identificare** eventuali non conformità
- azioni correttive e/o di miglioramento

AUDIT DI CERTIFICAZIONE

CERTIFICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE

VALIDITA' **3 ANNI**

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

AGENDA

ANGENDA ONU 2030

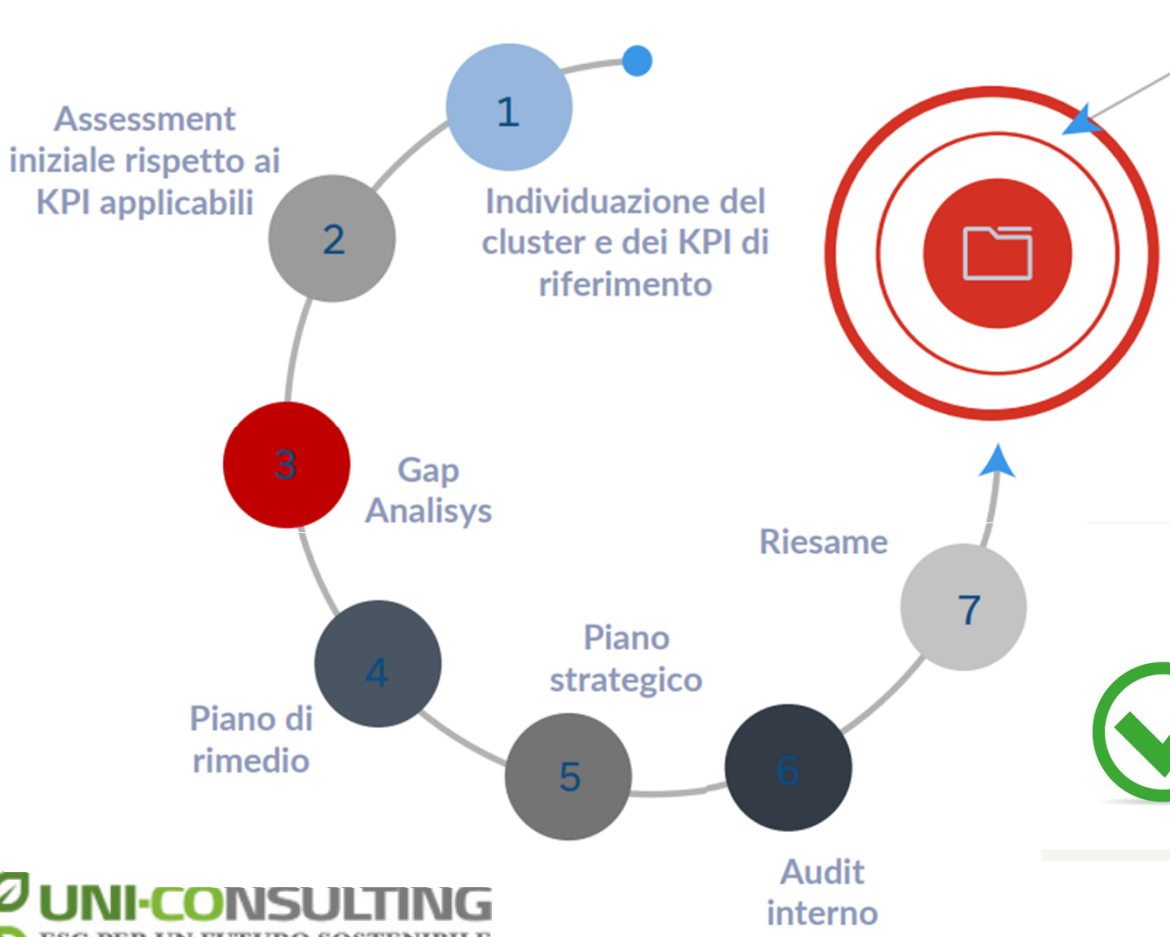
DIRETTIVA 2014/95/UE E DIRETTIVA 2022/2464/UE

D&I - DIVERSITA' e INCLUSIONE (UNI ISO: 30415:2021)

UNI PDR 125:2022

RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE

RECAP PERCORSO CERTIFICAZIONE



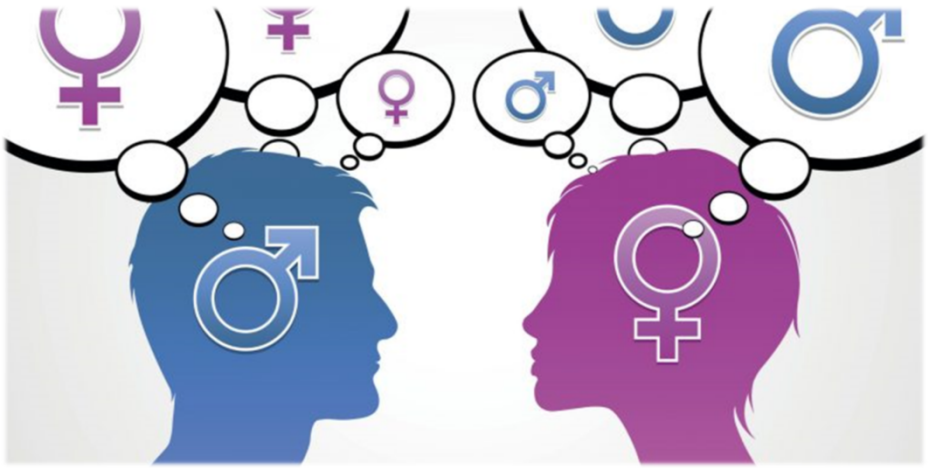
Certificazione UNI PDR 125:2022

- v ASSESSMENT
- v PIANIFICAZIONE
- v AUDIT
- v AUDIT DI CERTIFICAZIONE

CULTURA DELLA DIVERSITÀ, EQUITÀ, INCLUSIONE

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

GRAZIE



Ing. Dario Palumberi
dario.palumberi@uniconsulting.it

UNI-CONSULTING
ESG PER UN FUTURO SOSTENIBILE

DAVID DI DONATELLO 2018
PAOLA CORTELLESI

Il monologo di Paola Cortellesi - David di Donatello 2018 - Bing video

VANTAGGI

§ REPUTAZIONE VERSO GLI STAKEHOLDER;

§ ESONERO CONTRIBUTI PREVIDENZIALI NELLA MISURA DELL'1% E FINO AD UN MASSIMO DI 50.000 EURO PER ALMENO 3 ANNI (D.L. 20/10/2022)

§ AGEVOLAZIONI PER L'ACCESSO AL CREDITO BANCARIO;

§ PUNTEGGIO PREMIALE PER LA VALUTAZIONE DI PROPOSTE PROGETTUALI AI FINI DELLA CONCESSIONE DI AIUTI DI STATO PER GLI INVESTIMENTI (legge 5 novembre 2021 n.162);

§ OGGETTO DI VALUTAZIONE NELLE PROCEDURE PUBBLICHE PER L' ACQUISIZIONE DI SERVIZI E FORNITURE (DL 31 maggio 2021, N. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, N. 108);

VANTAGGI

§ RIDUZIONE DEL 30% DELLA GARANZIA FIDEIUSSORIA IN CASO DI AGGIUDICAMENTO DI APPALTI PUBBLICI (DECRETO N. 36/2022 - cosiddetto “DECRETO PNRR 2”);

§ AVVISO PUBBLICO PER FINANZIAMENTO COSTO ENTE DI CERTIFICAZIONE per micro, piccole e medie imprese (ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1);

§ AVVISO PUBBLICO PER FINANZIAMENTO COSTO ASSISTENZA TECNICA E ACCOMPAGNAMENTO ALLA CERTIFICAZIONE (in fase di definizione);

§ AVVISO PUBBLICO PER FINANZIAMENTO IMPRESE IN LOMBARDIA (in attuazione della D.G.R. n. 7561 del 15 dicembre 2022).

CONTESTO NORMATIVO

- Sustainable Development Goals, SDGs - Agenda 2030 (UN) – Goal 5: Gender Equality;
- L. 125/1991 - Pari Opportunità e Azioni Positive;
- 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;
- 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;
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale;
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione;
- UNI PDR 125:2022 Parità di Genere