

Politiche di gestione aziendale della Diversity & Inclusion (D&Y)

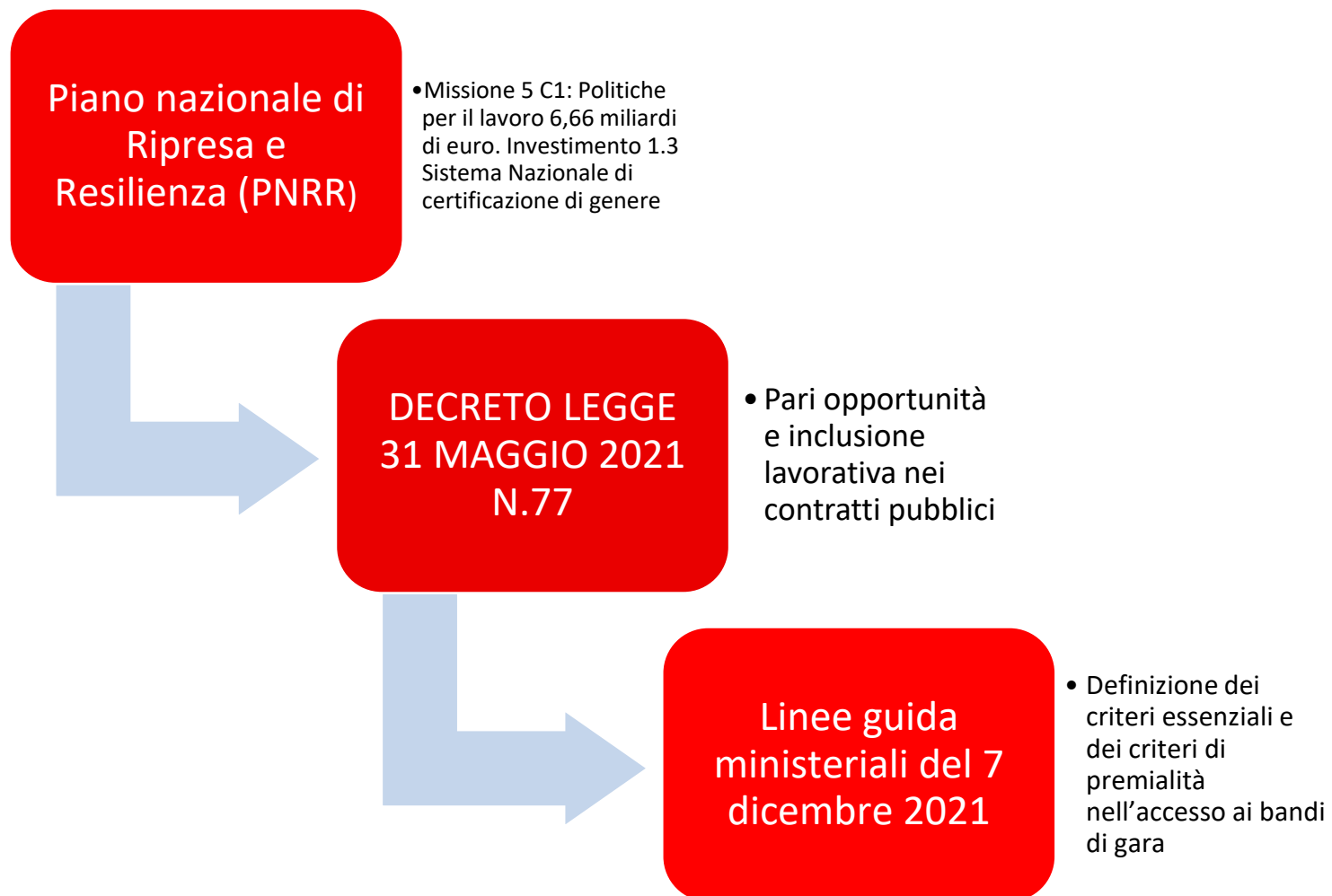
Ragioni e percorso aziendale alla luce della legge n. 162/2021 di
modifica del codice delle pari opportunità

Avv. Carmen Amato

Pari opportunità di genere, generazionali e di inclusione negli appalti

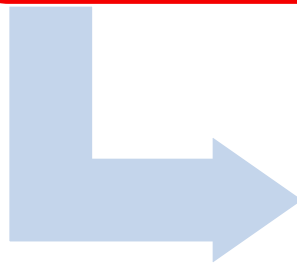
Parte prima

Introduzione di linee guida ministeriali su appalti e politiche di gestione della D&I



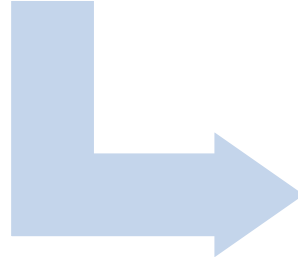
Requisiti legali essenziali per gli appalti finanziati dal PNRR

Per accedere ad un bando di gara finanziato con risorse del PNRR



Obbligo di produzione dell'ultimo rapporto biennale sull'occupazione femminile

- Aziende dai 50 dipendenti in su'

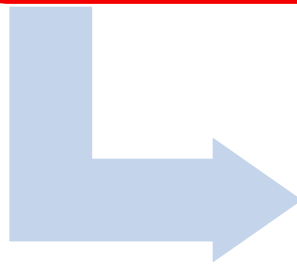


Obbligo di redazione nei 6 mesi successivi all'aggiudicazione della gara di una relazione ad hoc

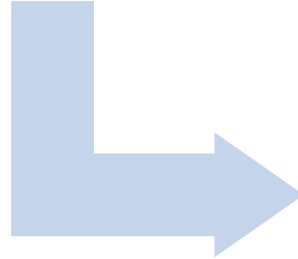
- Per le aziende con un n. di dipendenti superiore ai 15 ed inferiore ai 50

Requisiti necessari dell'offerta per gli appalti finanziati dal PNRR

Regolarità al momento della presentazione dell'offerta degli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità



Obbligo, in caso di aggiudicazione, di assicurare una quota pari al 30% delle assunzioni tra donne e giovani



Non si ritiene valida la ripartizione ad esempio di un 20% di giovani e 10% di donne

- Il 30% deve essere ripartito o in 15% di giovani e 15% di donne oppure, ad esempio, direttamente un 30% di giovani donne sotto i 36 anni

Criteri di premialità per gli appalti finanziati dal PNRR

1

- Nei tre anni precedenti l'azienda non deve risultare destinataria di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori

2

- Utilizzo o impegno ad utilizzare specifici strumenti di conciliazione vita-lavoro

3

- Impegno ad assumere, oltre la percentuale minima legale, persone con disabilità, giovani di età inferiore ai 36 anni e donne

Criteri di premialità per gli appalti finanziati dal PNRR

4

- Rispetto dei principi di parità di genere con adozione di misure specifiche specie su: divario retributivo e di carriera

5

- Rispetto nell'ultimo triennio degli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di disabilità

6

- Presentazione di una dichiarazione di carattere non finanziario ai sensi dell'art. 7 del d.lgs. N. 254/2016

Valutazione del rischio psico-sociale da violenza/molestia sul lavoro in sede di DVR



Le modifiche al codice delle pari opportunità

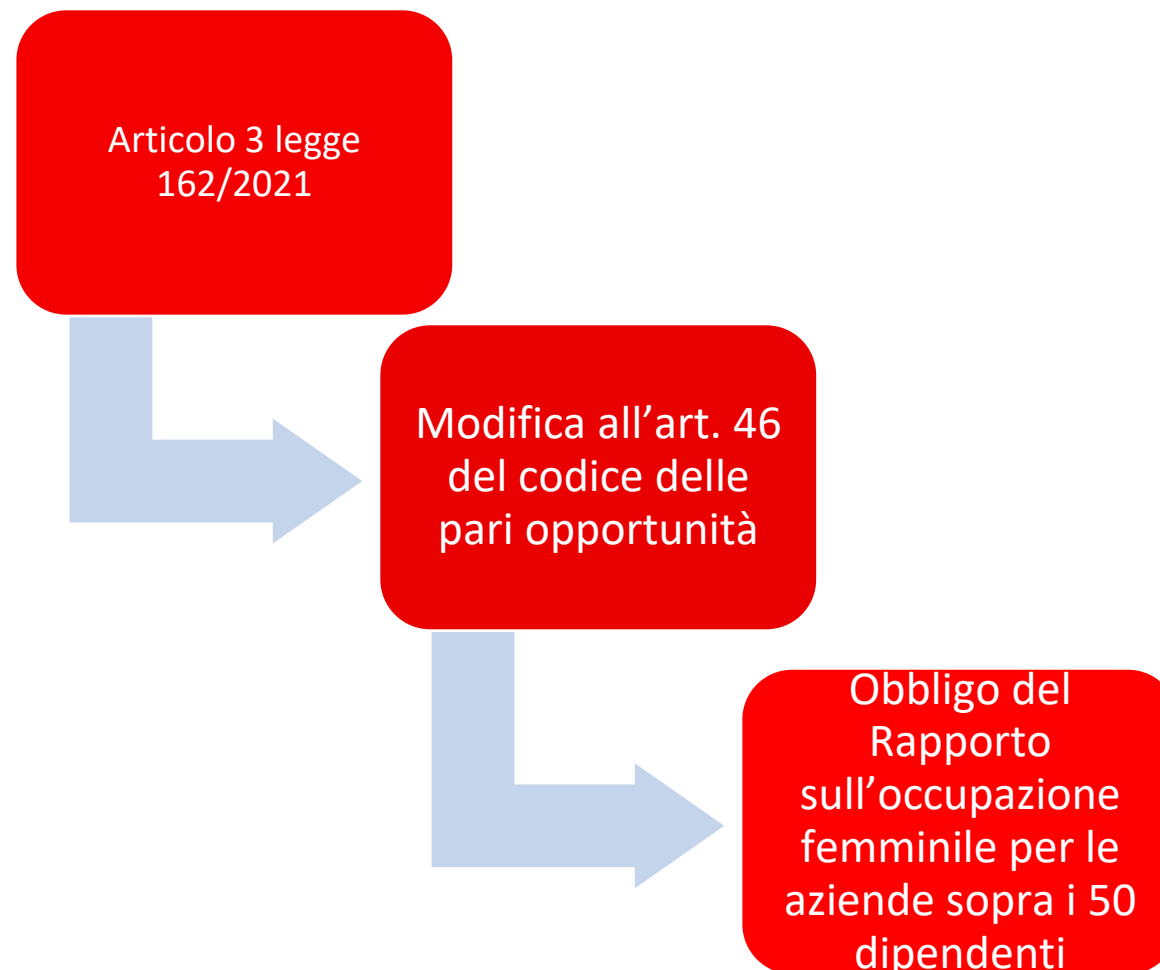
Parte seconda

La legge n. 162/2021 e l'ampliamento della nozione di discriminazione indiretta

«Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;*
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali;*
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione di carriera»*

La legge n. 162/2021 e l'obbligo del Rapporto biennale sull'occupazione femminile




Contenuti del Rapporto biennale sull'occupazione femminile

Report solo telematico, trasmesso alle RSU/RSA. Il Ministero in un'apposita sezione pubblicherà l'elenco delle aziende adempienti/inadempienti

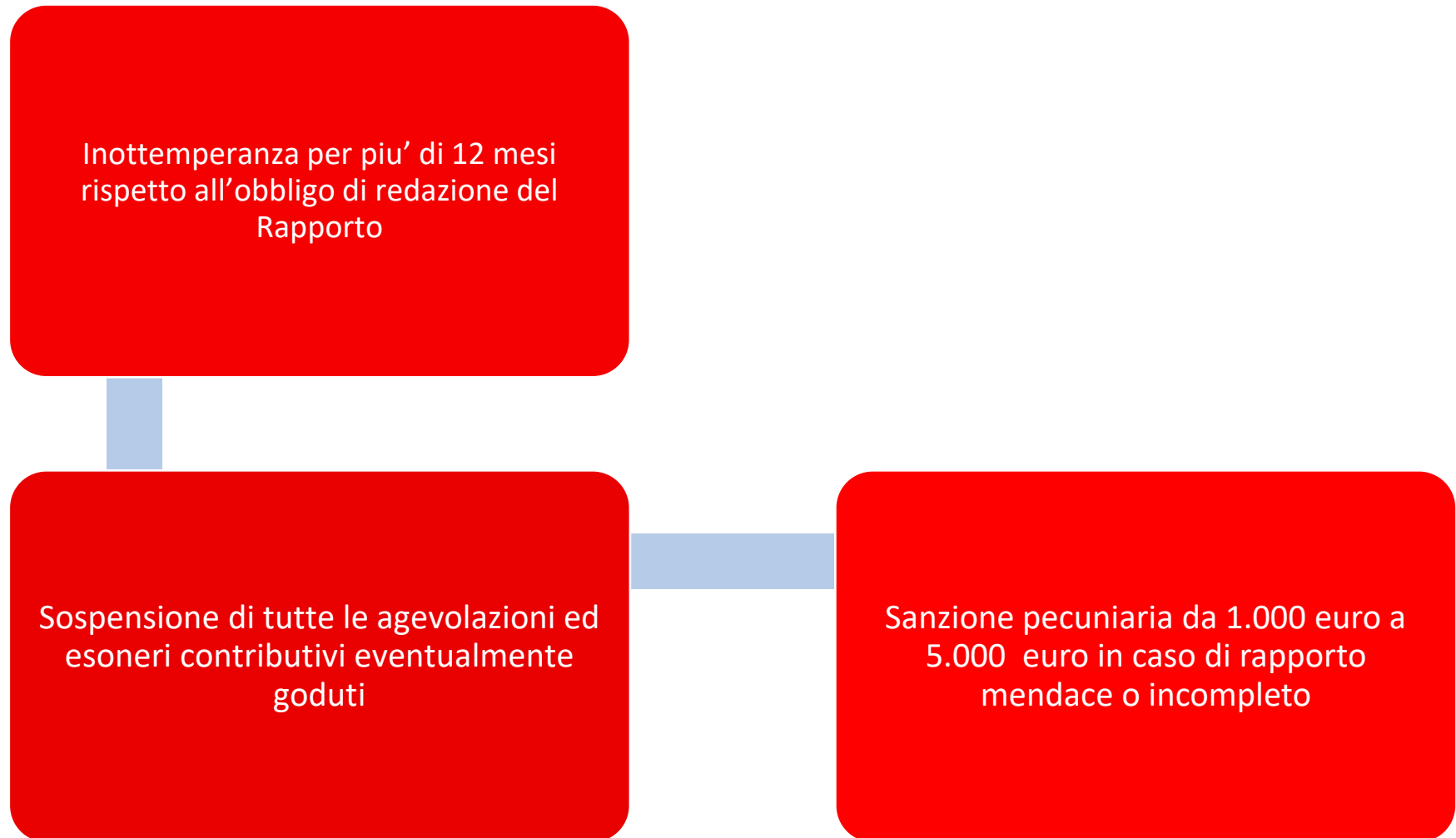


Il Rapporto deve in ogni caso indicare: il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e maschile, il numero delle lavoratrici in gravidanza, il numero di lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso; l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, la distribuzione tra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale; l'importo della retribuzione complessiva corrisposta a ciascun dipendente



INFO E DATI SU: processi di selezione in fase di assunzione e processi di reclutamento nonché sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, strumenti e misure di conciliazione vita/lavoro, criteri adottati per la progressione di carriera e PRESENZA DI POLITICHE AZIENDALI A GARANZIA DI UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO E RISPETTOSO

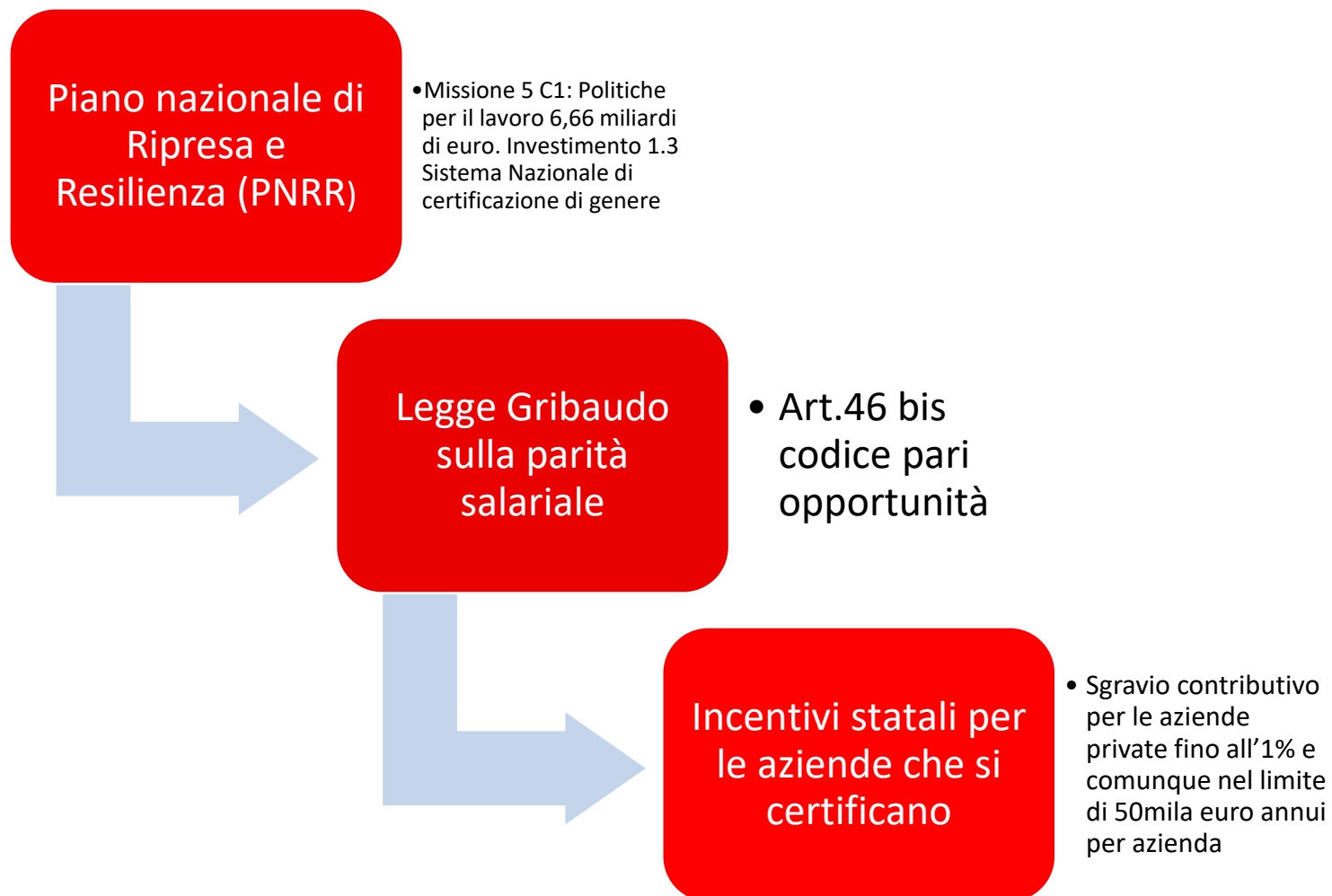
Sanzioni



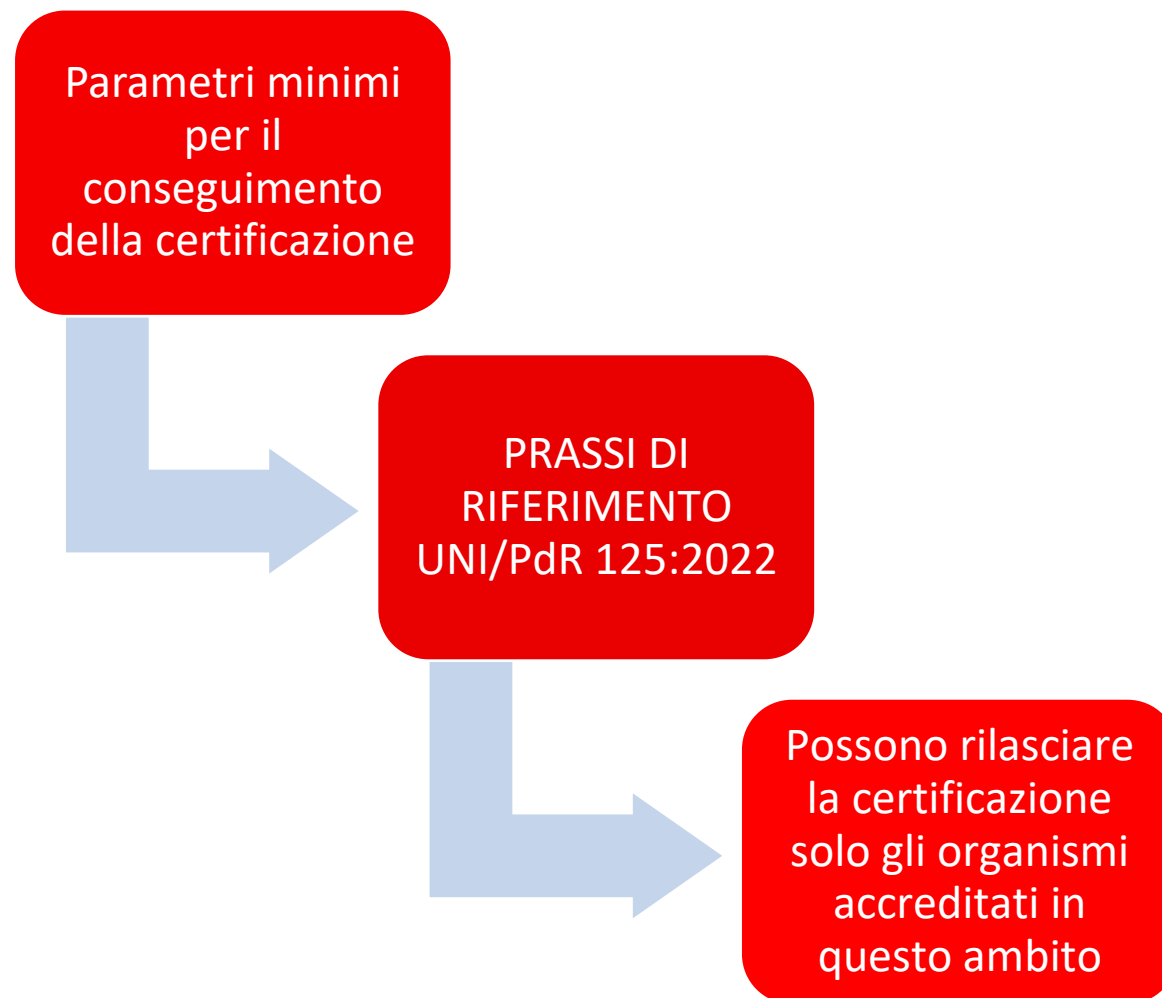
Certificazione di genere

Parte terza

Introduzione di un sistema di certificazione di genere nazionale

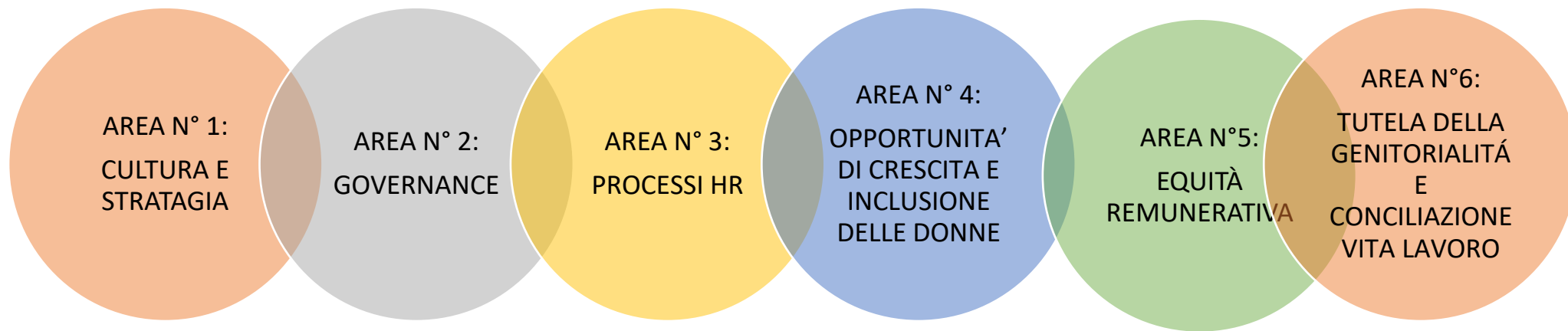


Decreto attuativo del sistema di certificazione di genere



Politiche aziendali necessarie- Aree di intervento secondo il sistema di gestione UNI

INDICATORI DI PERFORMANCE



Area n. 1- Cultura e strategia: pesa il 15% sulla vc

Formalizzazione e implementazione di un piano strategico –si/no – 20 pp

Presenza di procedure interne di segnalazione anche anonima per confronto si/no – 10 pp

Comunicazione interna e sensibilizzazione ai temi della diversità e inclusione si/no – 20 pp

Politiche di uguale rappresentazione di genere nelle occasioni pubbliche si/no – 10 pp

Realizzazione nell'ultimo biennio di una formazione sulla differenza di genere e suo valore si/no – 10 pp

Realizzazione nell'ultimo anno di interventi per l'analisi della percezione delle dipendenti sulle pari opportunità si/no – 20 pp

Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi per promuovere le pari opportunità fuori dalla propria organizzazione si/no – 10 pp

Area n. 2- Governance: pesa il 15% sulla vc

Definizione nella governance organizzativa di un presidio es. comitato o ruolo sulle tematiche di inclusione, parità di genere e integrazione –si/no – 25 pp

Presenza di processi per la gestione di forme di non inclusività si/no – 25 pp

Presenza di un budget per attività sui temi della diversità, parità di genere e inclusione si/no – 15 pp

Obiettivi al vertice e al management sulla parità di genere si/no – 15 pp

Presenza di esponenti del sesso sotto-rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo si/no – 20 pp

Area n. 3- Processi HR: pesa il 10% sulla vc

Selezione, condizioni generali di contratto, valutazioni delle prestazioni neutre – si/no – 25 pp

Presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere si/no – 15 pp

Presenza di politiche per la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione ivi inclusi i corsi sulla leadership, si/no – 15 pp

Presenza di politiche paritarie nella mobilità interna e successione a posizioni manageriali si/no – 20 pp

Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro al rientro dalla maternità e garanzia del medesimo livello retributivo si/no – 15 pp

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro con riferimento ad episodi di molestie e mobbing si/no -10 pp

Area n. 4- Opportunità di crescita: pesa il 20% sulla vc

Le imprese sotto i 50 dipendenti hanno aumentato di piu' del 10% l'occupazione femminile nell'ultimo biennio –si/no – 25 pp

Le aziende sopra i 50 dipendenti hanno aumentato di piu' del 10% la percentuale di donne nell'organizzazione anche rispetto al valore medio del settore industriale di appartenenza si/no – 25 pp

Le aziende tra i 10 e i 49 dipendenti hanno aumentato la percentuale di donne dirigenti di almeno un piu' 10% rispetto al biennio precedente, si/no – 25 pp

Le aziende sopra i 50 dipendenti hanno aumentato la percentuale di donne dirigenti di almeno un 10% in piu' rispetto al valore medio di settore si/no – 25 pp

La percentuale di donne responsabili di area é almeno del 40% sul totale dei responsabili e comunque in crescita di anno in anno si/no – 20 pp

La percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice é aumentata del 10% rispetto al valore medio di donne dirigenti nel settore di appartenenza si/no -20 pp

La percentuale di donne con delega su un budget di spesa/investimento é aumentata di un 10% rispetto al valore medio di donne dirigenti nel settore di appartenenza si/no -10 pp

Area n. 5- Equità remunerativa: pesa il 20% sulla vc

Il differenziale tra stipendi di uomini e donne a parità di mansione e ruolo é inferiore al 10% e decrescente di anno in anno –si/no – 40 pp

La percentuale di donne promosse sul totale delle donne in organico é uguale alla percentuale degli uomini promossi sul totale degli uomini in organico prendendo in considerazione i diversi livelli e non in valore assoluto si/no – 30 pp

La percentuale di donne con una parte del salario variabile rispetto al totale di donne in organico é pari alla percentuale di uomini con una parte del salario variabile sul totale degli uomini in organico, si/no – 30 pp

Area n. 6- Conciliazione vita/lav.: pesa il 20% sulla vc

Presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (es. coaching, smart-working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale) si/no – 20 pp

Presenza di policy oltre il CCNL per favorire la conciliazione vita/lavoro (ad es. congedo di paternità oltre il CCNL, part-time reversibile, smart-working; attività di supporto per il rientro al lavoro) si/no – 35 pp

Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative di valorizzazione della genitorialità, si/no – 25 pp

Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità vicino al 100% si/no – 10 pp

Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di nn. gg potenziale previsto dalla legge vicino al 100% si/ no – 10 pp

Piano di azione per la pianificazione, attuazione e monitoraggio

La politica di parità di genere aziendale deve essere definita dall'Alta Direzione

OGGETTO DI FORMAZIONE E
SENSIBILIZZAZIONE AL MANAGEMENT
AZIENDALE

Coordinata da una figura responsabile designata dal management e in possesso di competenze specifiche

Comunicata e diffusa all'interno

Revisionata e/o confermata periodicamente

**PIANO
STRATEGICO
REDATTO DAL
COMITATO
GUIDA:**

Identificazione dei processi aziendali

Identificazione di punti di forza e debolezza rispetto ai vari temi

Definizione degli obiettivi

Definizione delle azioni decise per colmare i gap

Definizione; frequenza e responsabilità del monitoraggio degli indicatori definiti

Temi minimi oggetto del piano strategico

Processi di selezione e assunzione trasparenti e neutri rispetto al genere

Tendenza al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership

Opportunità di carriera e programmi di sviluppo professionale rivolti a tutto lo staff con promozioni basate solo sulle capacità professionali

Informazione periodica ai dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare

Tutela della genitorialità

Predisposizione di piani specifici per i congedi di maternità/paternità (es. formazione per il re-inserimento)

Piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo)

Meccanismi di informazione per incentivare l'accesso ai congedi di paternità

Offerta di servizi specifici per il supporto ai dipendenti neo-genitori (voucher per nido o baby-sitter)

Piano per la prevenzione e gestione delle violenze e molestie sul lavoro

Individuazione del rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) in sede di DVR

Formazione specifica a tutti i livelli sulla tolleranza zero rispetto a ogni forma di violenza e molestia

Previsione di una metodologia di segnalazione anonima

Pianificazione di verifiche presso le dipendenti circa atteggiamenti sessisti subiti

Certificazioni ad oggi esistenti

ISO 30415:21

- Pubblicazione Maggio 2021

WINNING WOMEN INSTITUTE

- Dynamic model gender rating
- Punti presi in considerazione sono i «soliti» 4: - opportunità di crescita; - equità remunerativa; - processi gestionali HR; - tutela della maternità

CERTIFICAZIONE NAZIONALE DI PARITÀ

- Legge Gribaudo sulla parità salariale introduce dal primo gennaio 2022 una certificazione di parità con il nuovo art. 46 bis del codice pari opportunità
- UNI/PdR 125:2022

Voci di spesa per le aziende

Dal budget sulla
formazione

- Destinazione di risorse per la formazione obbligatoria al rientro della maternità

Dal budget sul
welfare aziendale

- Destinazione di risorse per voucher diretti a conciliare vita e lavoro

Dal budget per le
assunzioni

- Destinazione di risorse per assunzioni di profili junior con apprendistato e di profili senior direttamente a tempo indeterminato

Nuova voce per i
salari da adeguare

Vantaggi della certificazione

- **Immagine e reputazione aziendale:** pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro delle aziende che ogni due anni trasmettono il Rapporto sulla situazione del personale femminile. Con la nuova legge Gribaudo l'obbligo riguarderà tutte le aziende sopra i 50 dipendenti mentre per le aziende sotto i 50 dipendenti sarà possibile inviare il Report, in forma volontaria.
- Dal 2022:
- **50MILA EURO ANNUI** sotto forma di sgravi contributivi per ciascuna azienda che si certifica sul genere.

Come procedere

Audit preliminare

- Questionario di valutazione dell'azienda + questionario per i dipendenti+ raccolta di documenti

Sistema di gestione

- Individuazione degli indicatori con cui misurare i gap rispetto agli indicatori delle aree designate nella UNI/PdR 125:2022

Piano di azione

- Attuazione delle misure necessarie ed opportune anche per step. Quando si é arrivati ad avere almeno il 60% dei punti della UNI/PdR 125:2022 puo' essere chiesta la certificazione

Monitoraggio periodico e comunicazione

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI

IKEA

- Piano di assunzione di donne ai vertici societari
- Promozione di una donna al nono mese di gravidanza come dirigente e poi come amministratore delegato in Spagna dopo il rientro dalla seconda maternità
- Istituzione di un congedo di 6 mesi alle donne vittime di violenza inserite in percorsi di riabilitazione
- Introduzione di un corso di auto-difesa per le donne + Gruppo di lavoro permanente per il sostegno delle donne impiegate in azienda
- Progetto “plurality” per l’assunzione di almeno 25 stranieri di razza, etnia differenti

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI

INTESA SAN PAOLO

- Istituzione del premio Women Value Company per le pmi che attuano politiche di genere
- Progetto “Business Gemma”: 600 milioni di euro per imprese femminili e per lavoratrici autonome
- Formazione per ruoli creativi per le disabilità visive e/o uditive

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

AEPI INDUSTRIE S.R.L. (automazione industriale)

- Creazione di una piattaforma con tutti i servizi messi a disposizione dei dipendenti tra cui:
 - Sportello di ascolto
 - Buoni mensa gratuiti
 - Possibilità di chiedere in anticipo il TFR
 - Offerta corsi di lingue ai dipendenti

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

B + B INTERNATIONAL (software)

- Smart working con formazione a distanza dei dipendenti
- Dotazione di un pc da usare fuori sede a ogni dipendente
- Pacchetto dolce attesa per la gestione di tutte le pratiche legate alla maternità
- Colloqui di orientamento e apertura ad orario flessibile e/o part-time post maternità
- Credito welfare slegato a premi e ancorato alla situazione personale del dipendente (es. madre single, sposati con o senza figli, ecc.)

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

AMAG

(commercio e servizi)

- Messa a disposizione di un pacchetto di 3.083 ore di congedo parentale usato per il 19% da uomini.
- Auto aziendale a tutti i dipendenti per facilitare il percorso casa-lavoro
- Adesione a gruppi di acquisto di prodotti a Km zero del dipendente (es. madre single, sposati con o senza figli, ecc.)

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

BAOBAB

(coop sociale)

- Spesa alimentare a dipendenti in difficoltà
- Costi calmierati di servizi quali nidi, centri pomeridiani, baby-sitter a chiamata
- Flessibilità oraria al rientro dalla maternità

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

EICON

(editoria, sviluppo multimediale, formazione professionale)

- Regime di smart working da più di 1 anno
- Abolizione del “cartellino” e lavoro distribuito solo per obiettivi
- 70 % di personale femminile
- 40 % di dipendenti di meno di 35 anni che nella maggior parte hanno visto convertito il contratto di apprendistato professionalizzante in tempo indeterminato prima del termine

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

ERGON

(studio di consulenti del lavoro)

- Personale prevalentemente femminile anche ai vertici
- Flessibilità oraria, banca ore, smart-working per assicurare la progressione di carriera specie alle lavoratrici madri single
- Formazione professionale e inserimento giovani professionisti con apprendistato

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

FARCO GROUP

(società che si occupano di sicurezza dei lavoratori)

- Personale 50% donne per la cui progressione di carriera sono messi a disposizione flessibilità oraria, lavoro da remoto, servizio gratuito di custodia dei figli dai 3 ai 14 anni nei periodi di chiusura delle scuole
- Bonus di 1.000 euro in occasione della nascita del figlio di una dipendente da spendere in nidi o attività ludico-ricreative
- Richiesta di sottoscrizione del codice di condotta etica ai fornitori

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

GALVANICA SATA

(trattamenti superficiali di metalli)

- Sviluppo di un'app per smartphone con cui i dipendenti possono chiedere ferie, permessi, cambio orari
- Flessibilità oraria e smart-working per le dipendenti mamme

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

LA NUVOLA (coop sociale)

- 90 % degli operatori sono donne di cui il 70 % in posizioni apicali
- Asilo nido interaziendale
- Flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Referente della conciliazione che informa sulle opportunità derivanti da accordi con il territorio per voucher per baby-sitter, attività sportive, assistenza a domicilio per parenti anziani o disabili

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

MAPS (digital transformation)

- Tele-lavoro per tutti i dipendenti “personalizzato”. Il dipendente sceglie tra sette diversi programmi che prevedono orari di lavoro e reperibilità differenti per un migliore equilibrio tra la sua vita privata e lavorativa. Garantisce solo 1 giorno a settimana di lavoro in presenza.
- Dotazione a ogni dipendente non solo del pc ma di un “kit postura” con ad esempio il rialzo del pc ed il poggiapiedi per avere una postazione lavorativa a casa confortevole come in ufficio
- Servizi “salva tempo” come la lavanderia, la sartoria, la ricezione della posta in sede
- Corso di yoga on line per il 2020/2021

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

OPERARI

(società di consulenza)

- Smart –working puro senza vincoli di luogo né di orario fin dal 2017
- Percorso formativo con una psicologa del lavoro per la gestione della crisi covid e dei lockdown
- Contributo di 300 euro a dipendente per le spese di connessione internet sostenute
- Partecipazione mensile di 1.000 euro per i tirocinanti a cui si offre un piano di formazione ad hoc

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

PORTOLANO CAVALLO (studio legale)

- Zero disparità salariale uomo-donna
- 53 % dei soci è donna
- Smart-working per tutti i dipendenti
- Mental coach per la gestione delle conseguenze connesse all'emergenza covid

ESEMPI VIRTUOSI AZIENDALI PMI

WAY2GLOBAL (start-up)

- Smart-working al 100 %
- Bonus resilienza per tutti i dipendenti
- *Slow working* per le neo-mamme (graduale rientro dalla maternità)
- *South working* inteso come possibilità di lavorare da località anche molto lontane dalla sede aziendale

Contatti

- Per approfondimenti e consulenze é possibile scrivermi qui:
- carmenamato@ymail.com