



Siamo Capitale Italiana della Cultura 2023 BERGAMO BRESCIA



Convention AiFOS
WEST GARDA HOTEL - PADENGHE S/G - BRESCIA
8-9 GIUGNO 2023

1




Siamo Capitale Italiana della Cultura 2023 BERGAMO BRESCIA

**La Parità di Genere:
dalla Valutazione dei Rischi alla Certificazione
del Sistema di Gestione in azienda**
Area 1 Normativa

Relatrici: **Antonella Grange** e **Carla Mammone**
Consigliere Nazionali **AiFOS** e Membri Esecutivi Comitato **SOFiA**

2

2

La Parità di Genere: dalla Valutazione dei Rischi alla Certificazione del SGPdG



ANTONELLA GRANGE
Sicurezza&Ambiente



Partner
24 ORE



Azienda con Sistema di Gestione Qualità certificato secondo la norma ISO 9001:2015

sofia
Comitato donne

2001 2023 AiFOS

Sistema Capitale Humano della Cultura 2023

in ANTONELLA GRANGE

Founder di GRANGE ANTONELLA SICUREZZA & AMBIENTE
Azienda di Consulenza Direzionale Integrata QHSE e Formazione
con sedi in Valle d'Aosta e Liguria

- Consulente QHSE
- R.S.P.P. Esterno (registro AiFOS n.184 RSPP)
- LEAD AUDITOR II e III parte (QUALITA', AMBIENTE, SICUREZZA)
- DATA PROTECTION OFFICER (DPO) Privacy
- Docente Formatore per la Salute e Sicurezza Certificato Aicq Sicev n. 028
- Docente qualificato corsi Auditor (SGQ – SGSSL – SGA- UNI/PdR 125:2022) in TQM srl e Aicq Nazionale
- Consigliere Nazionale di AiFOS e Comitato Donne «SOFIA»
- Vicepresidente Settore Turismo e membro esperto del Comitato Salute e Sicurezza di Aicq Nazionale

3

3

sofia
Comitato donne

INTER-ACTION
di **Carla Mammone**
AMBIENTE • CERTIFICAZIONI • SALUTE e SICUREZZA



interactioncm19@gmail.com

Cell. 340 2425713

www.inter-action.it



COMPETENZE e VALORI

2001 2023 AiFOS

Sistema Capitale Humano della Cultura 2023

MAMMA attenta e presente. Intraprendente, empatica e dinamica. Rispetto e onestà. La **PERSONA al Centro!**

IMPREDITORE creativo ed innovativo dal **2001**

IDEATORE/ORGANIZZATORE di EVENTI e nuovi **PROGETTI FORMATIVI**

AUDITOR qualificato da CEPAS UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001 - OHSAS 18001 - UNI ISO 45001

CONSULENTE esperto per la **strutturazione/adozione** e **mantenimento** dei **"SISTEMI di GESTIONE"**

Socio, Consigliere Nazionale AiFOS e Consigliere Esecutivo Comitato Donne AiFOS "SOFIA"

Socio Partecipante Fondazione AiFOS

CONSULENTE specializzato/esperto per la **SALUTE e SICUREZZA sul LAVORO**

DIRETTORE del Centro di Formazione - **CFA AiFOS INTER-ACTION di Carla Mammone**

Responsabile Progetti Formativi - **RPF AiFOS** Corsi di Formazione e Aggiornamento D. Lgs. 81/08 e smi

FORMATORE qualificato con competenze, abilità ed esperienze pratiche formative pluriennali documentate

RAPPRESENTANTE PERMANENTE per il Mondo del Lavoro del **COMITATO di INDIRIZZO – Cdi**

del **Corso di Laurea in Ingegneria per la Sicurezza del Lavoro e dell'Ambiente – LT ISLA** e

del **Corso di Laurea in Ingegneria Ambientale** e per la **Sostenibilità dell'Ambiente di Lavoro - LM IASAL**

UNIVERSITÀ degli **STUDI** dell'**INSUBRIA**

REFERENTE GRUPPO Tematico **COMUNICAZIONE/RELAZIONE**

MEMBRO GRUPPI Tematici **SICUREZZA e AMBIENTE**

DOCENTE nelle Iniziative di **Orientamento al Lavoro** e **SEMINARI PROFESSIONALIZZANTI**

Soccorritore Volontario CRI VA



4

4

UNI/PdR 125:2022: Linee Guida sul Sistema di Gestione per la parità di genere nelle organizzazioni



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 Indicators) relating to gender equality policies in organizations

Le 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 certificazione e la realizzazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di ottenere i dati attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nei CRM delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durabile nel tempo.

Pubblicata il 19 marzo 2022 109 00 100 01



In applicazione della Legge n. 162/2021,
il Decreto n. 152 pubblicato in
GU Serie Generale n.152 del 01-07-2022

stabilisce che i parametri minimi, da rispettare per l'ottenimento della
Certificazione della Parità di Genere, sono definiti dalla
Prassi di riferimento UNI/PdR 125 pubblicata il 16 marzo 2022

<https://store.uni.com/uni-pdr-125-2022>

5

5

UNI/PdR 125:2022: linee guida sul Sistema di Gestione per la parità di genere nelle organizzazioni



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 Indicators) relating to gender equality policies in organizations

Le 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 certificazione e la realizzazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di ottenere i dati attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nei CRM delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durabile nel tempo.

Pubblicata il 19 marzo 2022 109 00 100 01



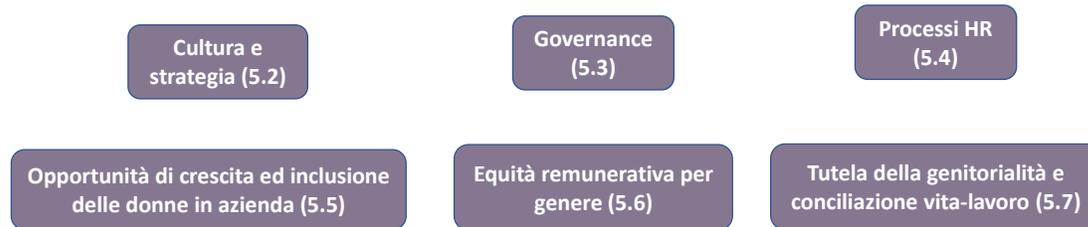
Definisce le **Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere - SGPdG** che prevede la **strutturazione e l'adozione di un insieme di Indicatori Prestazionali (KPI)** inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

6

6

INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (5.1)

Al fine di garantire una **misurazione olistica** del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate **6 Aree di Indicatori** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:



7

7

KPI (5.1)

Prospetto 1 – Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate **4 fasce** o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.)

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

8

8





Ogni area contiene un mix di KPI qualitativi e quantitativi

Definito il set di indicatori

60% è lo score totale minimo per poter raggiungere la certificazione

Ogni Area è contraddistinta da un peso %

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FORNTE	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 <small>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.</small>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di processi per identificare, aspirandone e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/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	SÌ/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	SÌ/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 ai requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Rappresentazione interna	20

AREA	Peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva
CULTURA E STRATEGIA	15%
GOVERNANCE	15%
PROCESSI HR	10%
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	20%
EQUITÀ' REMUNERATIVA per GENERE	20%
TUTELA DELLA GENITORIALITA' e CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20%

9

9





IMPLEMENTAZIONE SISTEMA di GESTIONE per la PARITÀ di GENERE:
una strategia per il superamento del genere

MACRO-REQUISITI di CONFORMITÀ alla PRASSI

**MISURAZIONE
MATURITÀ
ORGANIZZAZIONE**
attraverso il
CALCOLO KPI SPECIFICI

**REDAZIONE e
IMPLEMENTAZIONE
PIANO STRATEGICO**



**FORMALIZZAZIONE
POLITICHE
PARITÀ di GENERE**

**IMPLEMENTAZIONE
di un
SISTEMA di GESTIONE**

**CAMPO di APPLICAZIONE SISTEMA di GESTIONE
MENZIONANTE MISURE per GARANTIRE PARITÀ di GENERE**

10

10

IMPLEMENTAZIONE SISTEMA di GESTIONE per la PARITÀ di GENERE:
una *strategia per il superamento del genere*



IMPLEMENTAZIONE SISTEMA di GESTIONE

**DOCUMENTAZIONE
del SISTEMA**

Punto 6.4.2

**MONITORAGGIO
degli INDICATORI**

Punto 6.4.3

**COMUNICAZIONE INTERNA
ed ESTERNA**

Punto 6.4.4

AUDIT INTERNI

Punto 6.4.5

**GESTIONE
SITUAZIONI
NON CONFORMI**

Punto 6.4.6

REVISIONE PERIODICA

Punto 6.4.7

MIGLIORAMENTO

Punto 6.4.8



in **RELAZIONE** alle **PROPRIE POLITICHE** e **RISORSE**

11

11

IMPLEMENTAZIONE SISTEMA di GESTIONE per la PARITÀ di GENERE:
una *strategia per il superamento del genere*



MONITORAGGIO degli INDICATORI CHIAVE di PRESTAZIONE

Punto 6.4.3

**RACCOLTA e ANALISI KPI
GENERALI e SPECIFICI**

IDENTIFICATA e APPROVATA
DIFFUSA e NOTA a UTILIZZATORI



INDICATORI COERENTI con

**TIPOLOGIA di
ORGANIZZAZIONE**

DIMENSIONE - SETTORE
CONTESTO - PARTI INTERESSATE



**VALUTAZIONE
PERIODICA
ANDAMENTO KPI**
FREQUENZA STABILITA e IDONEA
ATTUAZIONE **AZIONI CORRETIVE**
su **DEVIAZIONI**



PRINCIPALI ASPETTI

12

12

sofia
Comitato donne

CERTIFICAZIONE PARITÀ di GENERE

20 AiFOS Siema Capitale Italiana della Cultura 2023

ITER di CERTIFICAZIONE con ENTE ACCREDITATO

RACCOLTA INFORMAZIONI
EMISSIONE OFFERTA
TECNICO ECONOMICA



ACCETTAZIONE CONTRATTO
PIANIFICAZIONE AUDIT INIZIALE

AUDIT INIZIALE in PRESENZA
suddiviso in **2 FASI DISTINTE**
Stage 1 e Stage 2

EMISSIONE/CONSEGNA del
CERTIFICATO di PARITÀ di GENERE

32 ORGANISMI di CERTIFICAZIONE
ACCREDITATI da ACCREDIA
ai sensi del Regolamento CE 765/2008
operanti sulla base della Prassi UNI/PdR 125:2022

13

13

sofia
Comitato donne

CERTIFICAZIONE PARITÀ di GENERE

20 AiFOS Siema Capitale Italiana della Cultura 2023

VANTAGGI della CERTIFICAZIONE di PARITÀ di GENERE

DIMOSTRAZIONE agli
Stakeholder Interni ed Esterni
dell'**IMPEGNO** dell'**ORGANIZZAZIONE**
in armonia con i trend
nazionale ed europeo



MIGLIORAMENTO IMMAGINE e
RAFFORZAMENTO
REPUTAZIONE AZIENDALE

OTTENIMENTO SGRAVI CONTRIBUTIVI
e **PREMIALITÀ** nella **PARTECIPAZIONE**
a **BANDI** di **GARA** della **PA**

ACCESSO ad APPOSITI
INCENTIVI di NATURA FISCALE
e in **MATERIA**
di **APPALTI PUBBLICI**

ACCESSO a MISURE di
ACCOMPAGNAMENTO e SOSTEGNO alla **CERTIFICAZIONE**
per le **PICCOLE e MEDIE IMPRESE**

14

14

sofia
Comitato donne

CONCLUSIONI

2003 AiFOS Siamo Capitale Italiana della Cultura 2023 BERGAMO BRESCIA

INFORMAZIONE e SENSIBILIZZAZIONE
PROCESSO EDUCATIVO e FORMATIVO
CHIAVE di VOLTA per
CONSAPEVOLEZZA e CAMBIAMENTO di PARADIGMA
UGUALI e INSIEME



5

15

2003 AiFOS Siamo Capitale Italiana della Cultura 2023 BERGAMO BRESCIA

sofia
Comitato donne

Convention AiFOS
Grazie per l'attenzione!

aifos.it

16