

PROCEDIMENTO

PARITÀ VINCENTE – LA PARITÀ COME OPPORTUNITÀ

PREMESSA

Per il 2025 il Consiglio per le Pari Opportunità ha deciso di promuovere l’iniziativa “Parità Vincente. La parità come opportunità” volta a premiare le aziende e le associazioni di categoria che abbiano già messo in campo azioni e misure utili a

- agevolare il superamento della disparità di genere che vede l’Italia al 79esimo posto nel mondo secondo la classifica stilata dal Global Gender Gap Report 2023
- sostenere le misure di conciliazione vita-lavoro dei propri dipendenti, per agevolare lo svolgimento della loro prestazione lavorativa.

L’iniziativa persegue l’obiettivo di individuare le migliori soluzioni adottate dalle aziende in materia di parità di Genere, relativamente a:

- la rappresentanza rispetto alla composizione degli organici aziendali e dei ruoli direttivi e apicali
- l’equità salariale
- pari opportunità di crescita, sviluppo, formazione e inclusione del personale
- le misure di flessibilità
- la tutela della genitorialità condivisa

Tali misure hanno l’obiettivo di rendere concretamente attuabile nel contesto organizzativo il pari sviluppo professionale dei lavoratori (donne e uomini) e il miglioramento dei livelli di conciliazione della prestazione lavorativa con le esigenze familiari all’interno di una condivisione paritetica delle pratiche di cura. Questo orizzonte rappresenta per le aziende una fondamentale leva di crescita e di sviluppo, a dimostrazione che la parità di genere è una strategia vincente in relazione alle sfide interne ed esterne, attuali e future del mondo produttivo.

La partecipazione all’iniziativa inoltre darà:

- la possibilità per le aziende partecipanti attrici di pratiche innovative e che ne faranno richiesta di vedere valorizzate ulteriormente le pratiche segnalate nel concorso all’interno anche del Rapporto che mira a raccogliere le migliori best-practice aziendali relative alla parità di genere; avrà natura annuale, a cura di GIDP (Gruppo Italiano Direttori del Personale);
- la possibilità per le aziende partecipanti di inserire la propria partecipazione nelle voci “Misurazione della sostenibilità aziendale” e/o nel Bilancio di sostenibilità alla voce KPI “Cultura della parità” essenziali sia per incrementare i punteggi all’interno del bilancio di sostenibilità sia per implementare la comunicazione sostenibile.
- la possibilità per le aziende vincitrici di esporre nella propria comunicazione il “bollino rosa” creato dal CPO quale simbolo di riconoscimento del concorso.

1. DESTINATARI

Unioncamere Lombardia, associazioni imprenditoriali e sindacali, singole imprese.

I questionari e i relativi premi saranno valutati in base alle diverse fasce di classificazione delle aziende, legate al requisito dimensionale, come da tabella a seguire

Prospetto 1 – Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

2. CRITERI DI VALUTAZIONE

Gli indicatori che guideranno la valutazione delle performance aziendali saranno di due tipologie:

1. Indicatori dei livelli di parità di genere legati alle seguenti 6 aree di misure che favoriscono l'effettiva parità fra uomini e donne nel mondo del lavoro

- a. Cultura e strategia
- b. Governance
- c. Processi HR
- d. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- e. Equità remunerativa per genere
- f. Focus sulle misure di inclusione di donne con disabilità visibile e invisibile

2. Indicatori dei livelli di conciliazione vita-lavoro legati alle seguenti 3 aree di misure volte a favorire un effettivo equilibrio dei carichi di cura e di impegno familiare tra uomini e donne:

- a. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- b. Welfare organizzativo
- c. Tempi inclusivi e autonomia nell'organizzazione dei ritmi di lavoro

3. REQUISITI

Avere una sede aziendale nel territorio di Regione Lombardia.

4. MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE

La segnalazione dovrà essere formalizzata attraverso la compilazione della scheda allegata da inviare al seguente indirizzo: iniziativeCPO@consiglio.regione.lombardia.it

5. TEMPI

Le segnalazioni dovranno pervenire entro il 30 ottobre 2025

6. MODALITÀ DI SELEZIONE

Le proposte pervenute saranno esaminate dal CPO in base ai criteri indicati al precedente punto 2. I soggetti selezionati riceveranno comunicazione scritta al recapito indicato.

7. EVENTO CONCLUSIVO

Le aziende con punteggi più elevati e le best-practices più interessanti saranno invitate e premiate in occasione dell'evento finale dell'iniziativa che si terrà entro la fine del 2025.

SCHEDA DI PARTECIPAZIONE 2025

“Parità Vincente”

SOGGETTO PARTECIPANTE:

REFERENTE DELL'INIZIATIVA

COGNOME:

NOME:

FUNZIONE:

TELEFONO:

E-MAIL:

DATI RELATIVI AL SOGGETTO PARTECIPANTE

SEDE:

NUMERO DIPENDENTI:

TIPOLOGIA DI ATTIVITA':

PRATICHIAMO LA PARITÀ DI GENERE

AREA CULTURA E STRATEGIA (max 5.5)

- All'interno della vostra organizzazione, avete un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva e di promozione delle pari opportunità? Se presente, date una sommaria descrizione delle priorità individuate dal piano e dei relativi strumenti previsti per realizzare le azioni di implementazione degli obiettivi del piano (risposta aperta)

- Nell'ultimo anno avete realizzato interventi/progetti volti ad esplorare e analizzare la percezione che i/le dipendenti hanno sulle pari opportunità?
- Nell'ultimo anno avete realizzato interventi formativi sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias? Date una sommaria descrizione del tipo di attività e del target coinvolto (risposta aperta)

- Focus: donne con disabilità
Avete promosso/realizzato iniziative specifiche di sensibilizzazione sulla consapevolezza dei bias e stereotipi che le donne persone con disabilità possono subire e di approfondimento relativamente ai loro diritti/bisogni? se sì quali? (risposta aperta)

AREA GOVERNANCE (4.5)

- Nella vostra organizzazione avete attivato 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?
- Questo presidio, ove presente, ha un budget dedicato alle attività volte a promuovere le iniziative e le politiche di inclusione e pari opportunità?
- La vostra governance prevede processi atti a identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività? Se sì, descrivete sommariamente quali e per rispondere a quali esigenze sono stati previsti? (risposta aperta)

- Il management nella vostra organizzazione ha tra gli obiettivi assegnati annualmente almeno uno che sia legato alla parità di genere e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo?

AREA PROCESSI HR (5.5)

- Avete definito 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 (processi di inserimento in azienda), valutazioni delle prestazioni, etc..? Se sì, in che modo lo avete fatto? (risposta aperta)

- Sono presenti politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere?
 - | Sono presenti meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità?
 - Sono presenti referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing?
- Focus donne con disabilità. Avete previsto un processo strutturato per far emergere le competenze delle donne con disabilità e consentire loro di essere parte attiva nel raggiungimento degli obiettivi aziendali?

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (4.5)

- Indicate qui la percentuale del genere meno rappresentato (specificando il genere) nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico

- Nella vostra organizzazione esiste un processo strutturato che analizzi, quantifichi e monitori l'equilibrio di genere in relazione ai ruoli dirigenziali e apicali?

- Nell'ultimo anno, la percentuale del genere meno rappresentato (specificando il genere) nei ruoli dirigenziali e apicali ha subito un incremento?

- Focus donne con disabilità. Nella vostra organizzazione sono presenti attività a favore delle donne con disabilità per garantire le stesse opportunità di partecipazione a tutte le attività? Se sì, quali? Datene una sommaria descrizione.

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (5)

- All'interno della vostra organizzazione esiste una differenza retributiva rilevata tra uomini e donne per medesimo livello di inquadramento, per genere e a parità di competenze?
- Se sì, quali azioni avete messo in pratica per colmare questo divario? (risposta aperta)

- Nell'ultimo anno, avete rilevato un miglioramento rispetto ad eventuali differenze retributive, a parità di competenze, a carico del genere meno rappresentato (specificate quale)? Se sì, indicate la variazione percentuale rilevata rispetto alla rilevazione precedente (l'ultima disponibile)

- Avete al vostro interno un processo di analisi e monitoraggio di un'equa distribuzione degli avanzamenti di carriera e delle premialità legate alla remunerazione variabile (ex. promozioni, bonus, etc..) tra uomini e donne?
- Se sì, ci sono state variazioni significative nell'ultimo anno e quali? (risposta aperta)

CONCILIAMO LA VITA CON IL LAVORO

TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (3)

- Sono presenti politiche attive, 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)?
- Avete avviato una campagna interna a favore dell'uso del congedo parentale di paternità?
- Avete implementato al vostro interno eventuali previsioni migliorative rispetto alla legge nazionale in relazione al periodo opzionabile dai papà?
- Nell'ultimo anno, avete rilevato un aumento della richiesta di congedi di paternità (obbligatori e facoltativi) nella platea di beneficiari potenziali all'interno della vostra organizzazione?
- Sono presenti servizi di supporto psicologico e sostegno alla genitorialità per i vostri dipendenti?
- Avete policy interne e meccanismi di tutela della relazione tra persona e azienda durante e dopo la maternità/paternità? (ex corsi di formazione e aggiornamento al rientro da un congedo, etc..)

WELFARE ORGANIZZATIVO (3)

Area salute:

- Contribuzione aziendale all'assicurazione sanitaria dei dipendenti
- Convenzioni con strutture socio-sanitarie per visite mediche ed esami e/o proposte di visite periodiche, oltre a quelle obbligatorie per legge, per agevolare ed incentivare la prevenzione

Area sport e tempo libero:

- Convenzioni/iniziative a supporto del benessere psicofisico dei dipendenti (ex. programmi di gestione dello stress, aree relax in azienda, etc..)
- Agevolazioni per attività ricreative e sportive (ex. convenzioni con palestre, centri benessere e terme, corsi di yoga e mindfulness)

Area cultura e formazione

- Buoni acquisto/sovvenzioni per programmi di formazione e/o cultura personale dei dipendenti (ex.master, corsi di lingue, borse di studio per familiari, servizi di orientamento per figli di dipendenti, etc..)
- Agevolazioni per attività culturali (ex. sconti su eventi, buoni per cinema, teatri, concerti etc..; promozione di corsi, laboratori, mostre, etc., biblioteche aziendali, etc..)

TEMPI INCLUSIVI E AUTONOMIA NELL'ORGANIZZAZIONE DEI RITMI DI LAVORO (3)

- Banca ore ferie e permessi (ed eventuale possibilità di donare ore a colleghi/e)
- Flessibilità oraria in entrata e in uscita
- Smart-working per i dipendenti
- Agevolazione delle richieste di part-time per i dipendenti interessati/e
- Sostenibilità degli orari delle riunioni interne
- Flessibilità nell'organizzazione dei turni di lavoro in ottica di conciliazione a supporto dei dipendenti
- Sono presenti nella vostra organizzazione processi di ascolto/coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici e/o delle eventuali rappresentanze sindacali volti a individuare e migliorare i livelli di conciliazione vita/lavoro dei dipendenti? Se sì, riassumerli e descriverli brevemente (0.5)

Progetti attivati dalla vostra organizzazione

Presentate e descrivete sommariamente un progetto attivato nel corso dell'ultimo anno (o di quello appena precedente) legato alla promozione di una cultura intergenerazionale delle pari opportunità (a titolo di mero esempio e non esaustivo: iniziative di formazione e/o cultura della parità che valorizzano le prospettive delle diverse generazioni o che si rivolgano a particolari fasce di età; progetti a sostegno di donne in specifiche epoche di vita; iniziative di reversal mentoring generazionale con un target femminile o con una forte matrice PO; testimonianze virtuose di bandi e gare d'appalto PNRR a cui l'azienda ha partecipato con il beneficio di premialità che hanno soddisfatto sia i criteri di occupazione femminile che di inclusione giovanile, etc..)

Breve descrizione delle azioni adottate:

Da inviare entro il 31 ottobre 2025 a:
iniziativeCPO@consiglio.regione.lombardia.it

Per informazioni contattare il n. 026748 2374 - 2011