

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: IL CASO INNOVA FINANCE

Contesto normativo internazionale

Negli ultimi anni, nell'ambito della promozione dei diritti e delle libertà fondamentali, è stata posta particolare attenzione agli interventi a sostegno del principio della parità di genere in tutte le sue forme e attività.

Le **Nazioni Unite**, ad esempio, hanno indicato la *Gender Equality* come quinto dei diciassette obiettivi dell'**Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**. Infatti, anche se a livello internazionale ci sono stati significativi progressi nella parità di genere e nell'emancipazione del genere femminile, attraverso gli Obiettivi di Sviluppo del Millennio, in ogni parte del mondo ci sono ancora molte donne e ragazze che continuano a subire discriminazioni e violenze.

La parità di genere è un traguardo a cui tendere: non solo perché è un diritto umano fondamentale ma anche perché è necessario garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership a ogni livello decisionale in ambito politico, economico e della vita pubblica. Urge pertanto l'adozione di una legislazione per la promozione della parità di genere. L'emancipazione di tutte le donne



promuoverà economie sostenibili di cui potranno beneficiare tutte le società e l'umanità intera.

L'**Unione Europea** negli ultimi decenni ha lavorato su norme e misure specifiche a favore delle donne, riuscendo ad aumentare il loro numero nel mercato del lavoro e favorendo progressi nell'acquisizione di una migliore istruzione e formazione. Persistono, tuttavia, disparità significative: ad esempio, nel mercato del lavoro le donne continuano a essere sovra rappresentate nei settori peggio retribuiti e sottorappresentate nelle posizioni apicali.

In particolare l'UE ha promosso una nuova **Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025**, che ha tra i suoi obiettivi principali quello di colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici e affrontare il problema del divario retributivo (trasparenza salariale) e pensionistico.



Inoltre, l'UE ha scelto di integrare la dimensione di genere in tutte le politiche e in tutti i programmi di finanziamento comunitari (c.d. "**gender mainstreaming**"). Con l'arrivo del nuovo Programma per la Ricerca e l'Innovazione **Horizon Europe 2021-2027**, l'Unione Europea ha reso obbligatorio per alcune categorie di soggetti giuridici la predisposizione di un **Piano per l'uguaglianza di genere** (*GEP - Gender Equality Plan*) o di una strategia equivalente per poter beneficiare delle agevolazioni pubbliche. Dal 2022 possedere un *GEP* è un "criterio di ammissibilità" obbligatorio per tutti gli enti pubblici, gli istituti di istruzione superiore e le organizzazioni di ricerca per partecipare alle *call* di Horizon Europe; l'obbligo potrebbe poi essere esteso anche alle imprese private che si presentano in qualità di partner di progetto.

Contesto normativo nazionale

L'Italia ha una **Strategia per la Parità di Genere** inserita tra gli interventi previsti per l'attuazione del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza** (PNRR, missione 5: Coesione e inclusione) e della **riforma del Family Act** (in attesa di approvazione alla Camera).

In particolare, la centralità delle azioni relative al superamento delle disparità di genere viene ribadita nel **PNRR** per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia. Il Piano infatti individua la Parità di genere come una delle tre priorità trasversali perseguite in tutte le sei missioni che lo compongono.

Concretamente, le misure previste dal PNRR in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile e interventi indiretti o abilitanti, rivolti al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali per favorire l'aumento dell'occupazione femminile.

La questione della parità di genere è divenuta ancor più rilevante nel periodo dell'**emergenza pandemica**, che ha comportato l'aggravarsi della situazione discriminatoria nei confronti del genere femminile sia nel campo lavorativo — il 70% dei 444mila occupati in meno registrati in Italia in tutto il 2020 è costituito da donne — che in quello sociale, con un incremento significativo delle violenze in ambito domestico.

In Italia con la legge di bilancio 2022 e la legge n. 162/2021 è stato istituito il sistema di **certificazione della parità di genere** con l'obiettivo di garantire una maggiore qualità del lavoro femminile e ridurre il *gender pay gap*, ovvero la differenza di retribuzione tra i salari maschili e femminili.

La certificazione serve ad attestare le politiche e le misure concrete adottate nelle aziende al fine di ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita, alla parità salariale o parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.



Per poterla ottenere è necessario rivolgersi a uno degli Enti accreditati presso Accredia. L'Ente scelto svolgerà una fase di audit per verificare alcuni parametri indispensabili per procedere con il percorso di certificazione e allineare gli aspetti strategici dell'azienda.

La **prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 – Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere** – stabilisce alcuni parametri specifici, misurati da diversi indicatori prestazionali chiamati KPI (Key Performance Indicato), applicati a sei aree differenti:

- 1. cultura e strategia** — area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione, siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro;
- 2. governance** — area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione;
- 3. processi di gestione delle risorse umane (HR)** — area rivolta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità;
- 4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda** — area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita e la relativa accelerazione;
- 5. equità remunerativa per genere** — 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*;
- 6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro** — area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

La valutazione delle aree viene svolta mediante gli indicatori specifici, seguendo un approccio sia qualitativo sia quantitativo. Ciascuna area ha un "peso" specifico all'interno della valutazione complessiva.

Innova Finance e il percorso verso la certificazione della parità di genere

Innova Finance è una società di consulenza impegnata ad affiancare gli imprenditori nello sviluppo e nella crescita delle loro aziende attraverso gli strumenti messi in campo dalla



finanza agevolata, cioè l'utilizzo di fondi pubblici comunitari e nazionali. Il "team Innova" è composto da circa un centinaio di dipendenti e da una trentina di consulenti commerciali che operano in tutta Italia.



Per quanto riguarda la politica di gestione delle risorse umane, da sempre [Innova Finance](#) valuta le competenze e le capacità professionali dei propri dipendenti cercando di evitare pregiudizi e stereotipi e da alcuni anni ha dato un avvio concreto a: un sistema di welfare aziendale, un sistema di valutazione delle competenze e una politica di feedback finalizzata alla crescita delle persone e accompagnata da un sistema paritario di retribuzioni e carriere.

La politica per la parità di genere in [Innova Finance](#) si traduce oggi, a parità di competenze e ruoli, nell'uguaglianza delle retribuzioni - già oggi quasi al punto di pareggio tra i diversi generi, con una lieve discrepanza dell'1% - e dell'avanzamento di carriera.

La maggior parte dei dipendenti è composta da donne: queste rappresentano il 55% del totale dei dipendenti e le posizioni di responsabilità sono ricoperte al 60% da donne.

L'attenzione ai dipendenti fa parte del DNA di [Innova Finance](#) e per questo l'azienda ha deciso di intraprendere il percorso di certificazione della parità di genere seguendo la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e conformandosi alle Linee guida 2021 di Horizon Europe sui Gender Equality Plans.

[Innova Finance](#) ha istituito un **Comitato Unico di Garanzia per la Parità di Genere (CUG)**, formato dai membri del Consiglio di Amministrazione e dallo staff dell'Area Risorse Umane, e affidato al CUG la redazione del **Gender Equality Plan per il triennio 2023-2025** aziendale. In questo documento sono definiti obiettivi e azioni che servono, da un lato, a dare continuità e coerenza alle politiche di gender equality già intraprese da [Innova Finance](#), dall'altro a rafforzare le opportunità per integrare la prospettiva di genere nel mondo aziendale.

Il GEP è stato articolato a partire dalle **4 aree tematiche** principali previste dalle Linee guida europee, che sono:

1. equilibrio vita/lavoro e nella cultura organizzativa;
2. equilibrio di genere nella leadership e nei processi decisionali;
3. parità di genere nelle assunzioni, nella progressione di carriera e nelle politiche retributive;
4. misure contro la violenza di genere sul luogo di lavoro.



Per ciascuna di queste aree tematiche [Innova Finance](#) ha già definito **obiettivi e azioni** da attuare negli anni 2023, 2024 e 2025.

Sono previsti diversi strumenti che delineano la strategia di Innova Finance:

- **Strumenti a favore della conciliazione vita-lavoro:** tutte le persone in Innova nel 2023 hanno aderito al 100% all'opportunità per l'Accordo individuale di lavoro Agile e all'utilizzo del Piano di Welfare aziendale e coloro che sono diventati genitori nel 2022 o lo diventeranno nel 2023, possono beneficiare dell'incentivo alla genitorialità, che prevede il riconoscimento di un contributo economico collegato alla nascita di ciascun figlio/a.
- **Strumenti a favore di un monitoraggio continuo della parità di genere:** procediamo ogni 6 mesi alla valutazione delle competenze dei propri dipendenti; annualmente attiviamo un assesment online anonimo al fine di monitorare il clima aziendale; effettuiamo una valutazione delle politiche di reward e analizziamo i dati relativi ai livelli di inquadramento e retribuzione per pari livello.
- **Strumenti di ascolto:** è stata introdotta una box di ascolto per raccogliere in forma anonima eventuali segnalazioni o richieste in merito all'organizzazione aziendale, al fine di promuovere una cultura organizzativa di contrasto agli stereotipi legati alle differenze e al genere (oltre che ad altre forme di discriminazione) e attivare eventuali iniziative e/o attività formative al fine di stimolare: il rispetto per le persone, la fiducia, il lavoro in team, la credibilità e la sostenibilità, valori alla base della nostra azienda.
All'inizio del 2023 è stato somministrato ai dipendenti un questionario online di assesment e analisi del clima aziendale e - a seguito dei feedback di restituzione - verranno stabiliti interventi formativi ad hoc da attuare.

Innova ha quindi completato la fase di **audit interna**, propedeutica allo sviluppo del GEP e sta perfezionando la fase di **planning**, cioè di redazione del GEP per arrivare alla sua approvazione e pubblicazione formale.

Il percorso si concluderà con l'ottenimento della **certificazione della parità di genere UNI PDR 125** entro febbraio 2023.

Dal secondo trimestre 2023 e negli anni successivi, si entrerà nella fase di **monitoraggio e ulteriore implementazione** delle attività, con le relative azioni di capacity-building e campagne per aumentare la visibilità del GEP all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Le fasi seguenti di **monitoraggio annuale** per stato di avanzamento delle azioni e di **valutazione** dei risultati, attraverso specifici KPI, forniranno poi lo spazio per l'apprendimento e il feedback per consentire aggiustamenti e miglioramenti agli interventi già dedicati.



La coerenza del percorso di certificazione della parità con i valori di Innova Finance

Innova Finance ha intrapreso il percorso di certificazione per valorizzare ulteriormente il capitale umano presente e consentire alle **Persone** di crescere professionalmente.

Quanto descritto è perfettamente coerente con molti dei **valori** che sono il fondamento della cultura aziendale in **Innova Finance** e che rendono unica la sua storia (quest'anno si festeggiano i 15 anni!).

Lavorare sulla certificazione della parità di genere consentirà a Innova di continuare a coltivare e a trasmettere in particolare questi valori:

- ✓ **Rispetto per le persone** — è dimostrato che la presenza di persone di genere diverso e, in senso più ampio di cultura diversa, aprono a nuove idee, a soluzioni innovative e alla competizione positiva fra il personale e i gruppi di lavoro. Un ambiente in cui **ei** si rispettano e sono incoraggiate la piena espressione del potenziale di ciascuno, la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze, non solo accresce ogni risorsa, ma favorisce la crescita e la prosperità aziendale in un mondo in continua evoluzione e sempre più competitivo.
- ✓ **Sostenibilità** — crediamo nell'integrazione di strategie sociali che possono generare valore in una prospettiva di lungo periodo, come la certificazione della parità che mira a promuovere l'uguaglianza attraverso la trasformazione sostenibile della cultura organizzativa; la sua attuazione aiuterà a garantire un ambiente di lavoro aperto e inclusivo, maggiore visibilità delle donne all'interno e all'esterno di **Innova Finance**, e a far sì che il contributo delle donne sia adeguatamente valutato. Per mantenere la certificazione, **Innova Finance** investirà sulle risorse e sull'esperienza che servono per supportare un processo di cambiamento organizzativo che per essere sostenibile deve essere costante.
- ✓ **Credibilità e Teamwork** — l'adesione alla certificazione impegna **Innova Finance** in maniera pubblica ad essere responsabile e coerente con la propria carta dei valori, sia internamente, perché richiama alla collaborazione reciproca tra tutto il team, sia esternamente, quando viene condivisa con le persone che intrattengono relazioni con l'azienda.
- ✓ **Fiducia** — le azioni riassunte nel GEP aiuteranno a coltivare l'etica della trasparenza, ad esempio fornendo ai responsabili delle decisioni una formazione di genere mirata, stabilendo codici di condotta per le assunzioni e favorendo modelli equilibrati di pianificazione del carico di lavoro a livello aziendale.
- ✓ **Qualità** — per attuare il GEP occorre fare un lavoro accurato di selezione dei KPI, raccolta e analisi dati, monitoraggio e valutazione. È l'approccio al project management, fondato su efficienza, professionalità, responsabilità e precisione, che contraddistingue **Innova Finance** quando si scrivono i progetti.



- ✓ **Cliente al centro** — il cliente è al centro delle nostre attenzioni. Vogliamo accompagnarlo con coscienza, trasparenza e affidabilità. Miriamo a instaurare una relazione durevole e continuativa, offrendo a ogni cliente un servizio di qualità e di valore tangibili.
- ✓ **Entusiasmo** — grazie alla passione e all'entusiasmo, facciamo nascere nuove idee e perseguiamo l'eccellenza ed è in virtù del valore portato da ognuno di noi che questi obiettivi possono essere realizzati.

In sintesi, l'impegno in [Innova Finance](#) è costante nel trattare i KPI della certificazione, al fine di valorizzare e riconoscere il principio della meritocrazia, indipendentemente dal sesso, dall'età, dal credo religioso o politico. Principio che unito ai forti incentivi alla crescita professionale, alla ricerca costante di un buon clima aziendale e alla formazione, continuerà a guidare la politica di gestione delle risorse umane.

I vantaggi della certificazione della parità di genere

I vantaggi legati all'ottenimento della certificazione della parità di genere sono molteplici. Alle imprese che si certificano sarà concesso:

- ✓ un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro su base mensile dell'1% per un massimo di 50.000 euro annui;
- ✓ un vantaggio in termini di maggiore punteggio in caso di partecipazione a gare di appalto pubbliche;
- ✓ una diminuzione del 30% della "garanzia per la partecipazione alla procedura" cioè della cauzione provvisoria (sotto forma di garanzia fideiussoria) richiesta per partecipare alle gare d'appalto;
- ✓ un punteggio premiale per la valutazione di progetti ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

A livello nazionale è prevista la pubblicazione di **due avvisi per la concessione di specifici contributi a fondo perduto sia per le imprese che per gli organismi di certificazione**. Alcune regioni stanno ragionando sulla possibilità di incentivare ulteriormente l'approccio a questo tipo di certificazione. In particolare, la Regione Lombardia ha approvato una misura di agevolazione per le imprese che intraprendono il percorso di certificazione. Infatti, alle PMI lombarde (escluse le grandi imprese) sono concessi contributi a fondo perduto sia per i servizi consulenziali di accompagnamento (ad esempio analisi organizzativa e dei processi interni aziendali, individuazione dei gap esistenti, accompagnamento all'individuazione di sistemi interni e competenze specifiche per la gestione della strategia di parità di genere) sia per la spesa vera e propria legata all'ottenimento della certificazione mediante un Ente accreditato.



Il contributo totale che è possibile ottenere per queste due tipologie di spese (consulenza e ottenimento certificazione) ammonta a 16.000 euro.

Innova Finance è da sempre attenta all'evoluzione del mercato e alle esigenze delle imprese e degli imprenditori e attua una politica volta a favorire la parità di genere non solo al proprio interno, ma anche privilegiando relazioni e rapporti commerciali con aziende e imprenditori altrettanto impegnati nelle tematiche di inclusione, della *diversity* e della parità di genere. All'interno di quest'ottica di valori economico-sociali, incoraggiamo le imprese italiane a sviluppare percorsi inclusivi che favoriscano l'adozione di politiche per la parità di genere e l'empowerment femminile a livello aziendale. In futuro ci aspettiamo che sempre più bandi e agevolazioni richiedano come requisito per la partecipazione - o come premialità in fase di valutazione - la presenza in azienda della certificazione della parità di genere. Per questo riteniamo oggi di importanza strategica suggerire e sostenere azioni che portino al raggiungimento di tale obiettivo.

Team Innova Finance