

ASSORECA È DONNA

**Asso
reca**



ASSORECA È DONNA | 9 luglio, Milano

PARLIAMO DELLA UNI/PdR 125!

PROGRAMMA

- h 17.00-17.20 | Accoglienza iscritti e Saluto di benvenuto, a cura di Chiara Sacco, Assoreca / ERM Italia
- h 17.20-17.30 | Presentazione "Uniti per la ricerca: A fianco della Fondazione Veronesi", a cura di *Letizia Castiglioni, Marazzato Soluzioni Ambientali*
- h 17.30-17.45 | Introduzione alla Norma a cura di *Claudia Fiano, Envirisk e Chiara Ciolli, ERM Italia*
- h 17.45-18.30 | Le esperienze dirette delle aziende che hanno intrapreso il percorso della Certificazione. Intervengono:
 - *Simona Patti, AECOM Italia*
 - *Irina Bogazzi, AGROLAB Italia*
 - *Valentina Chiesa, ECOROE*
 - *Paola Bergoglio, MÉRIEUX Nutrisciences*
- h 18.30 | Aperitivo di networking



SALUTO DI BENVENUTO

Chiara Sacco, Consigliere
Assoreca

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE, ENERGIA
SICUREZZA, RESPONSABILITÀ SOCIALE

ASSORECA È DONNA



UNITI PER LA RICERCA: A FIANCO DELLA FONDAZIONE VERONESI

Letizia Castiglioni,
Responsabile Customer Care
Marazzato Soluzioni Ambientali S.r.l.



ASSORECA È DONNA



UNI/PDR 125:2022- INTRODUZIONE ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

Claudia Fiano, Consulente
Envirisk S.A.S.



ASSORECA È DONNA



Partiamo dai concetti che ci influenzano

Stereotipo: insieme coerente e abbastanza rigido di credenze che un certo gruppo condivide rispetto ad un altro gruppo o categoria sociale



Stereotipo di genere: insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere



Pregiudizio: giudizio precedente all'esperienza o in assenza di dati empirici, che porta a considerare in modo sfavorevole o favorevole e senza giustificazione le persone di un determinato gruppo



Discriminazione: diversità di comportamento o di riconoscimento di diritti nei riguardi di determinati gruppi



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



ENVI RISK

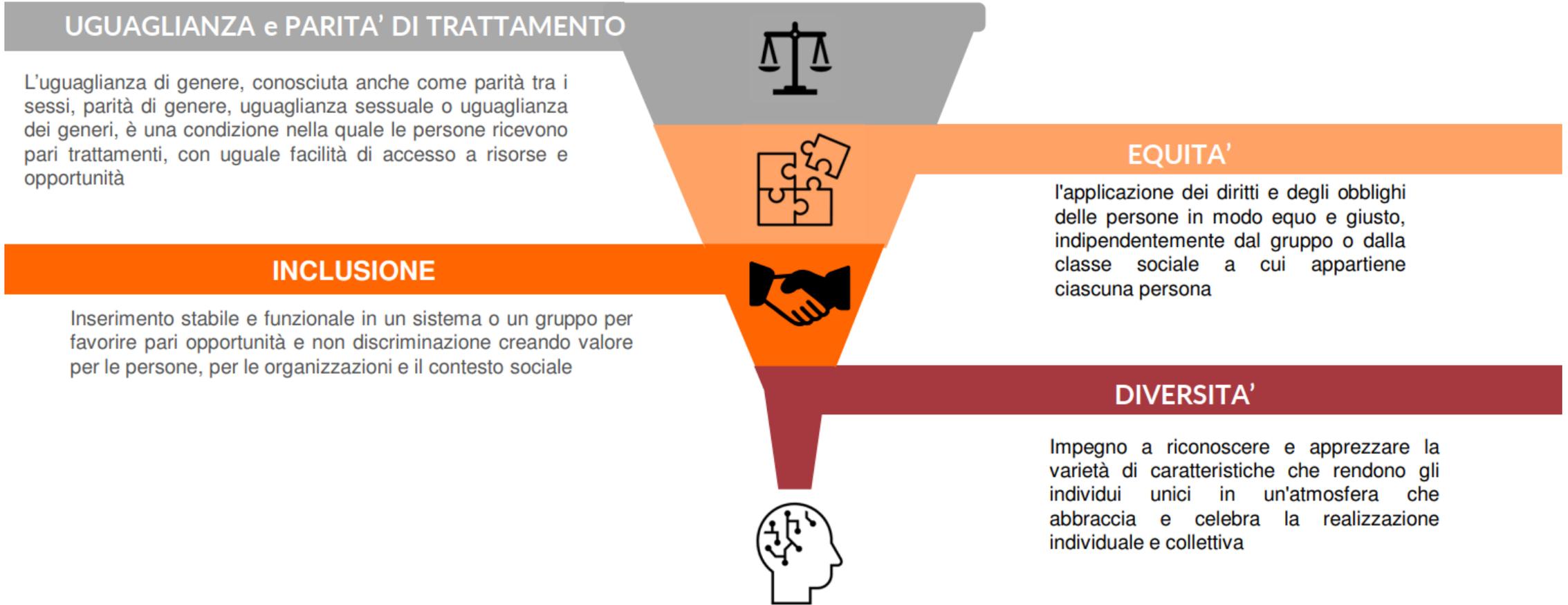
Nel segno della sostenibilità

Assoreca è Donna

9 luglio 2025

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

Nuovo approccio



ENVI RISK

Nel segno della sostenibilità

Assoreca è Donna

9 luglio 2025

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

Introduzione UNI PdR 125

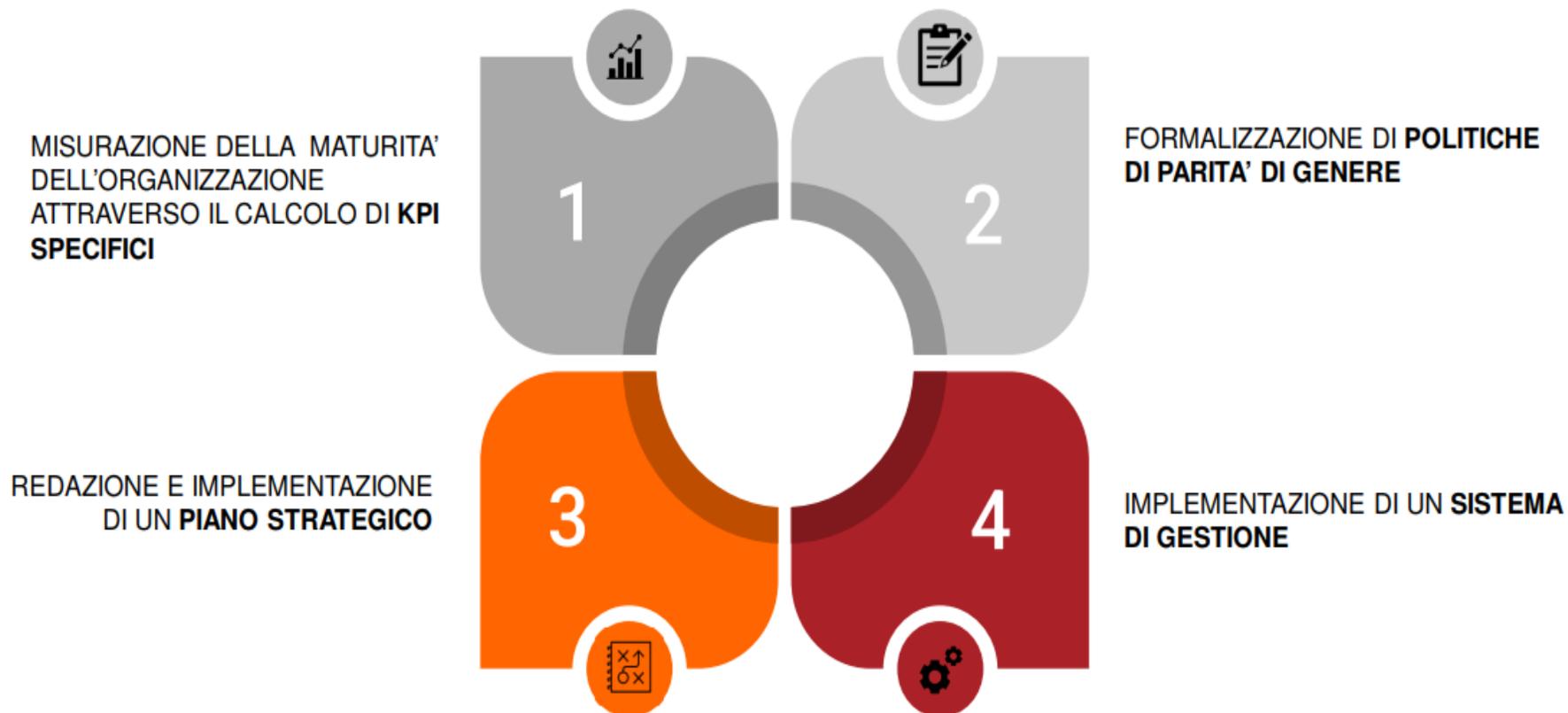
Un riequilibrio per la crescita del Paese-> definizione della strategia nazionale sulla parità di genere 2021-2025 (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 correlata al famoso PNRR).

La legge 5 novembre 2021 n.162 è uno dei dispositivi legislativi che ha istituito la Certificazione della Parità di genere con il compito di attestare le politiche e le misure poste in essere al riguardo e che incentivi e accompagni le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente «critiche»;

Leva per un cambiamento culturale che parte dalle imprese, sostenibile e durevole nel tempo

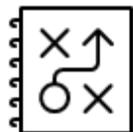
Introduzione UNI PdR 125 e macro requisiti

La prassi di riferimento riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le pari opportunità e a cui hanno partecipato per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finance, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico.

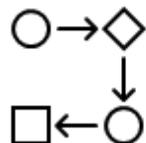


Elementi chiave

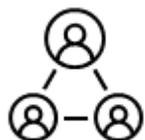
- Cultura e strategia;
- Governance;
- Processi HR;



Presenza di un piano strategico e politiche per la sensibilizzazione interna ed esterna sulla parità di genere



Analizzare la struttura e il processo decisionale per garantire la parità di genere



Esaminare le politiche e le pratiche relative alla gestione delle risorse umane, come assunzione, formazione, e avanzamento di carriera per assicurare equità

Elementi chiave

- Opportunità di crescita e inclusione delle donne;
- Equità retributiva per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro



Valuta le opportunità disponibili per le donne all'interno dell'organizzazione, inclusi i percorsi di carriera e l'accesso a ruoli di leadership



Verifica che non ci siano differenze retributive ingiustificate tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o lavori di pari valore.



Analizza le politiche e le pratiche che supportano la genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e vita privata.



ENVI RISK

Nel segno della sostenibilità

Assoreca è Donna

9 luglio 2025

Assoreca
ASSOCIAZIONE AMBIENTE . ENERGIA
SICUREZZA . RESPONSABILITÀ SOCIALE

MOMENTO DI CONDIVISIONE

Chiara Cioli,
HSE & Gender equality Specialist
ERM Italia



ASSORECA È DONNA



LE ESPERIENZE DIRETTE DELLE AZIENDE CHE HANNO INTRAPRESO IL PERCORSO DELLA CERTIFICAZIONE



LA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:22

Simona Patti, HR Manager
AECOM Italia S.p.A

AECOM

ASSORECA È DONNA



Perché scegliere la Certificazione UNI/PdR 125

 **Responsabilità sociale:** Contribuire attivamente ad una società più equa e coesa.

 **Cultura organizzativa evoluta:** Favorire ambienti di lavoro collaborativi, innovativi e resilienti, capaci di valorizzare il potenziale umano.

 **Reputazione e fiducia:** Consolidare la credibilità nei confronti di clienti, investitori e comunità, attraverso trasparenza e coerenza.

 **Attrattività e retention:** Attrarre e trattenere talenti creando ambienti che valorizzano le persone, senza distinzioni di genere.

 **Esercitare una leadership etica:** Guidare il cambiamento con visione, integrità e coerenza, ispirando comportamenti responsabili.

 **Innovazione culturale:** Favorire nuove idee, prospettive e soluzioni attraverso la promozione della parità di genere.

 **Compliance e sostenibilità:** Allinearsi agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 e rispondere alle richieste ESG degli investitori.

La Certificazione e i passi per ottenerla

Per ottenere la Certificazione UNI/PdR 125:2022 è importante basarsi su processi e cultura aziendale già esistenti, strutturandoli e valorizzandoli in un percorso di miglioramento continuo. Di seguito, i passaggi fondamentali da seguire:

 Analisi & Mappatura	 Raccogliere dati, mappare policy e identificare eventuali gap nei 6 ambiti della prassi.
 Scelta dell'Ente	Selezionare un organismo di certificazione accreditato.
 Audit Interni	Simulare audit, correggere eventuali non conformità e definire un piano strategico di miglioramento.
 Formazione Inclusiva	Organizzare sessioni formative per il management e tutti i dipendenti su parità, diritti e cultura inclusiva, promuovendo la consapevolezza e redigendo la politica aziendale.
 Audit Ufficiale	Svolgere l'audit con verifiche documentali e interviste a campione. L'azienda deve raggiungere un punteggio minimo complessivo del 60% sugli indicatori della UNI/PdR 125.
 Validità & Monitoraggio	La Certificazione ha una validità di 3 anni, con verifiche annuali di mantenimento.

1. **Cultura e Strategia**
Promozione della parità nei valori e nella visione aziendale.

2. **Governance**
Ruoli e responsabilità chiari per la gestione della parità.

3. **Processi HR**
Gestione inclusiva di selezione, sviluppo e valutazione.

4. **Opportunità di crescita e inclusione**
Accesso equo a formazione e carriera.

5. **Equità remunerativa di genere**
Analisi e riduzione dei divari retributivi.

6. **Genitorialità e Conciliazione**
Supporto alla genitorialità e flessibilità organizzativa.

Lezioni apprese e consigli pratici

 *La certificazione non è un traguardo, ma una lente che svela chi siamo, rendendoci visibili, misurabili e migliorabili, esaltando la nostra cultura ogni giorno.*

-  **1. Progetto Trasversale:** *L'ottenimento della certificazione non è un progetto HR, ma richiede il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali.*
-  **2. Leadership Strategica:** *Il cambiamento parte dall'alto: il board deve essere promotore attivo.*
-  **3. Cultura oltre la Compliance:** *La certificazione ci ha insegnato che non basta rispettare requisiti formali, serve un cambiamento profondo nella cultura aziendale.*
-  **4. Dati come Bussola:** *La raccolta dati è complessa, ma rivela punti di forza e aree da migliorare.*
-  **5. Valorizzare l'Esistente:** *La certificazione valorizza ciò che già si fa in tema di inclusione, flessibilità e sviluppo. E' chiave mappare e potenziare le pratiche già attive su inclusione e flessibilità.*
-  **6. Formazione & Ascolto Attivo:** *La formazione è utile, ma l'ascolto attivo è trasformativo. Utilizzare focus group e survey anonime per comprendere dove l'azienda è inclusiva e dove può migliorare.*

AGROLAB ITALIA

UNI PdR 125:2022

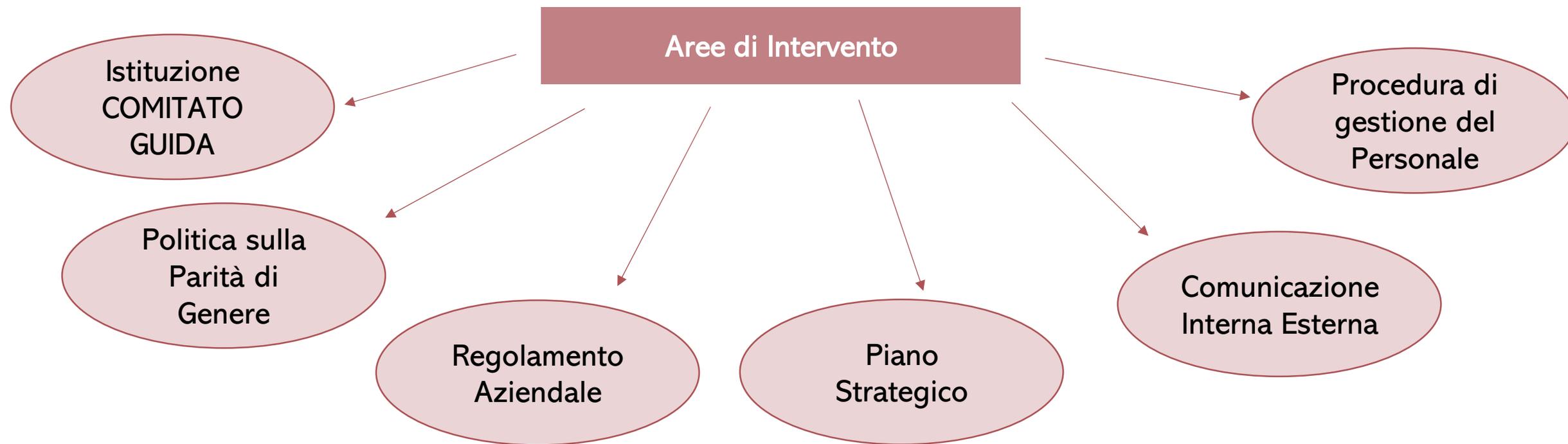
Irina Bogazzi
HR Manager, AGROLAB Italia



ASSORECA È DONNA



Anno 2024: Giugno – 23 Dicembre

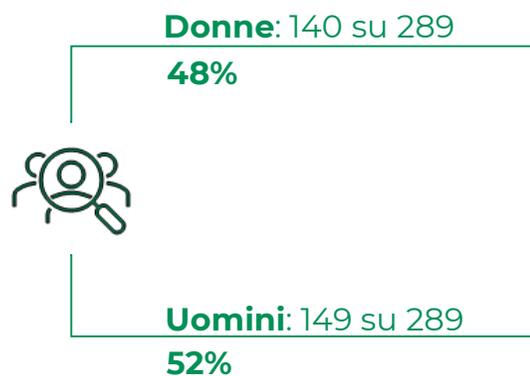


POPOLAZIONE AZIENDALE

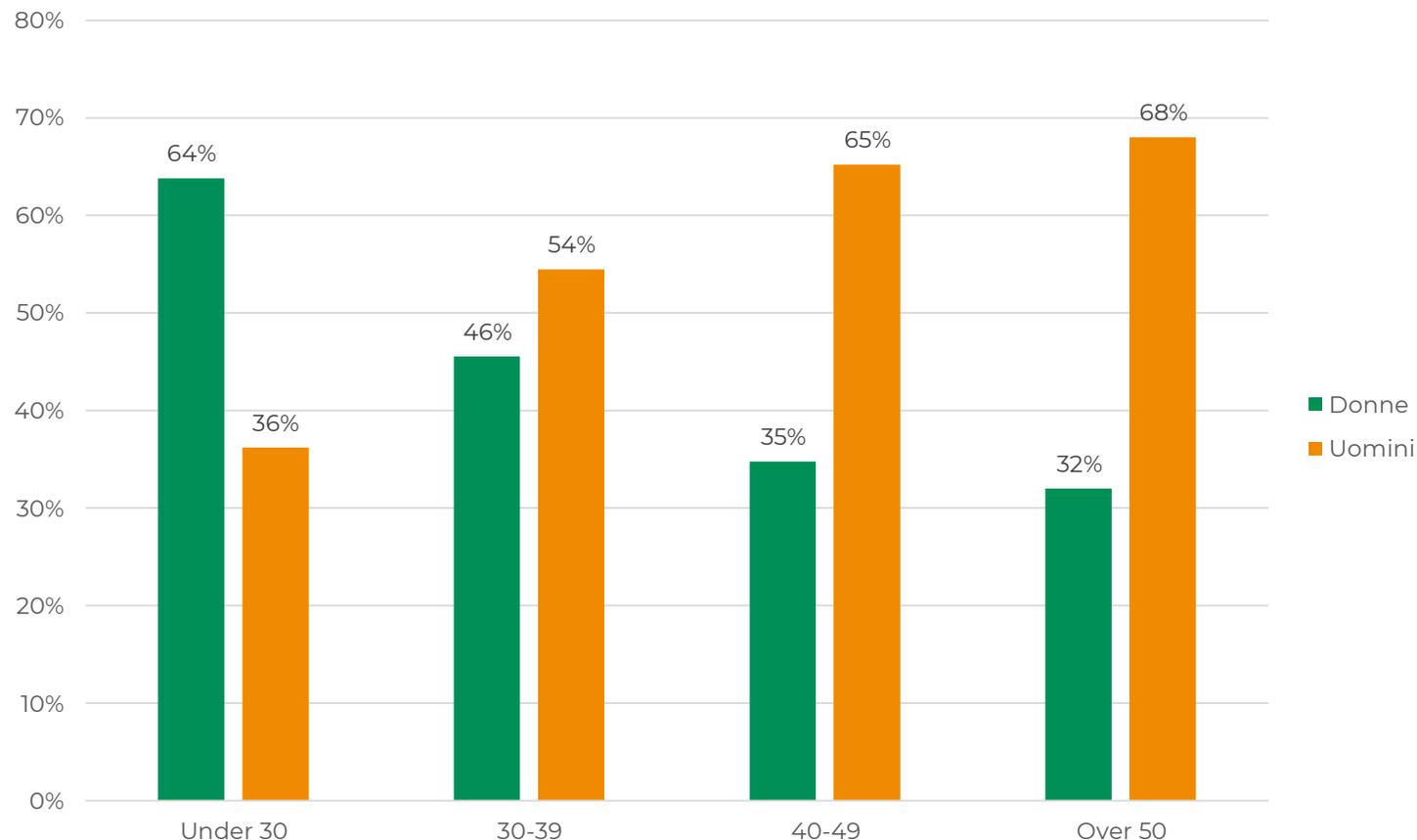
Aggiornamento Luglio 2025

Suddivisione dei dipendenti per:

- ◆ Genere
- ◆ Età



Popolazione Aziendale



MISSION AZIENDALE: COMUNICAZIONE

Cosa significa la Certificazione sulla Parità di Genere

Cultura e strategia

Integrazione della parità di genere nella strategia aziendale e diffusione di una cultura inclusiva

Rappresentanza di genere nei ruoli decisionali, presenza di un comitato per la parità di genere e definizione di obiettivi specifici

Governance

Processi HR

Gestione delle risorse umane in modo equo e non discriminatorio, inclusi i processi di reclutamento, selezione, gestione delle carriere e formazione

Politiche aziendali che supportano la crescita professionale delle donne, l'inclusione e la parità di accesso alle opportunità

Crescita e inclusione

Equità remunerativa

Politiche retributive eque per lavori di pari valore, indipendentemente dal genere

Politiche aziendali a tutela della genitorialità e a favore della conciliazione tra lavoro e famiglia

Genitorialità e conciliazione vita-lavoro



CERTIFICATO DI SISTEMA DI GESTIONE

Certificato n.: C726352

Data Prima Emissione: 23 dicembre 2024

Validità: 23 dicembre 2024 - 22 dicembre 2027

Si certifica che il sistema di gestione di

Agrolab Italia S.r.l.

Via Retrone, 29/31 - 36077 Altavilla Vicentina (VI) - Italia

e i siti come elencati nell'Appendice che accompagna questo certificato

È conforme alla Prassi di Riferimento:

UNI/PdR 125:2022

Questa certificazione è valida per il seguente campo applicativo:

Campionamento e servizi di analisi di tipo chimico, chimico fisico, sensoriale e microbiologico per Enti pubblici e privati, imprese industriali e distributive nei settori ambientale e agroalimentare. Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo (IAF 34)

Luogo e Data:
Vimercate (MB), 23 dicembre 2024



Per l'Organismo di Certificazione:
DNV - Business Assurance
Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB) - Italy

Claudia Baroncini

Claudia Baroncini
Management Representative

Il mancato rispetto delle condizioni stabilite nel regolamento di certificazione potrebbe invalidare il certificato.
UNITA ACCREDITATA: DNV Business Assurance Italy S.r.l., Via Energy Park, 14 - 20871 Vimercate (MB) - Italy - TEL: +39 039 68 99 905. www.dnv.it

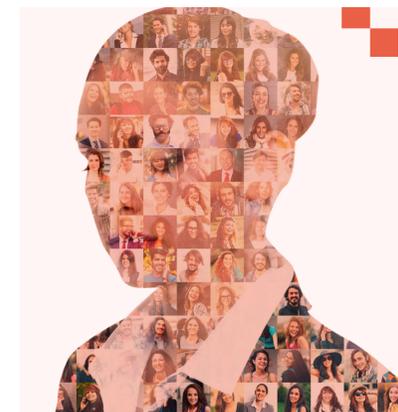
INCONTRI CON IL NOSTRO PERSONALE DIPENDENTE



Donna chiama Donna: Violenza sulla Parità di Genere

Studio di Consulenza SHR: Percorso sulla Parità di Genere

Centro della Salute dei Bambini e delle Bambine: Genitorialità



In occasione della Festa del Papà
AGROLAB Italia organizza un webinar in collaborazione con
la ONLUS Centro per la Salute delle Bambine e dei Bambini

GENITORIALITÀ

Terrà il webinar il pediatra **Giorgio Tamburlini**,
presidente del Centro per la Salute delle Bambine e dei
Bambini, cofondatore di Nati per Leggere e ideatore di Un
Villaggio per Crescere

... Prossimi incontri:

- ❖ «Diversità, Inclusione, Equità»
- ❖ «Linguaggio accessibile, rispettoso e inclusivo»

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO



Possibilità di beneficiare di una **flessibilità oraria** anticipata o posticipata a seconda del reparto di riferimento



Possibilità di lavorare in **Smart Working** come stabilito da Regolamento creato ad hoc



Possibilità di cumulare individualmente nell'arco dell'anno solare parte delle ore di lavoro straordinario o frazioni di esse in riposi compensativi ("**Banca ore**")



Possibilità di rimodulazione dell'orario di lavoro sulla base di una **settimana corta** mantenendo le 40 ore settimanali in base alla compatibilità della mansione e previa valutazione del responsabile di riferimento basata su esigenze aziendali e organizzative



Promozione, Informazione, Divulgazione dei Servizi di **welfare** erogati dall'ente bilaterale di riferimento nell'ambito delle risorse disponibili (es: rimborso servizi di conciliazione vita lavoro; rimborso attività sportive)



Riconoscimento del corso preparto fra i **permessi retribuiti** a carico azienda durante la gravidanza



Colloqui individuali da parte dell'Ufficio HR sulla gestione della maternità e per informare le future madri e i futuri padri sulle misure normative, aziendali e bilaterali a sostegno della genitorialità



Per tutti i Papà integrazione di ulteriori 5 giorni di **congedo di paternità** da usufruire entro i 12 mesi di vita del/la figlio/a



Possibilità di richiedere il **Part Time** come da Regolamento definito ad hoc



Promozione, Informazione Divulgazione Servizi di **welfare** erogati dall'ente bilaterale di riferimento nell'ambito delle risorse disponibili (es: bonus natalità; rimborso libri di testo; rimborso asilo nido, scuola materna ed elementare)

Analoghe disposizioni si applicano anche in caso di adozione o affidamento

CAREGIVING



Riconoscimento di **permessi retribuiti** a carico azienda fino ad un massimo di 12 ore per visite mediche di parenti entro il secondo grado



Possibilità di lavorare in **Smart Working**

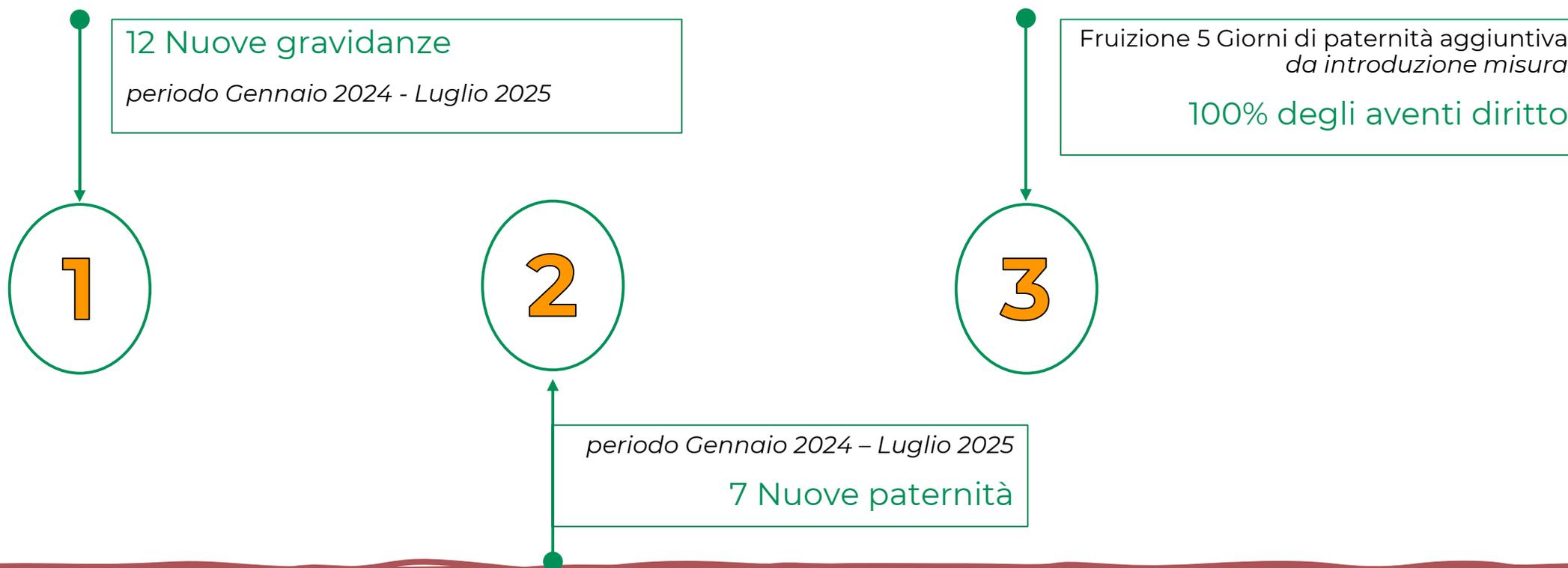


Possibilità di richiedere il **Part Time** per assistenza a parenti entro il secondo grado o convivente come da Regolamento definito ad hoc

Tutti i servizi, le agevolazioni e le relative modalità di fruizione sono dettagliati all'interno del Regolamento aziendale al paragrafo dedicato e nella documentazione aziendale di riferimento a disposizione di tutto il personale sulla piattaforma CWA

DATI 2024-2025

Maternità e paternità in azienda in numeri



PUNTI DI FORZA



Colloqui di Fine
Rapporto

Bacheche
Aziendali

ASCOLTO & CONFRONTO

Colloqui
Individuali



Creazione QR
Code

Survey:

- Benessere Organizzativo
- Diversità & Inclusione

Grazie a TUTTI e TUTTE Voi per
l'attenzione

VERSO LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITA' DI GENERE

Valentina Chiesa
Responsabile Risorse Umane
ECOROE

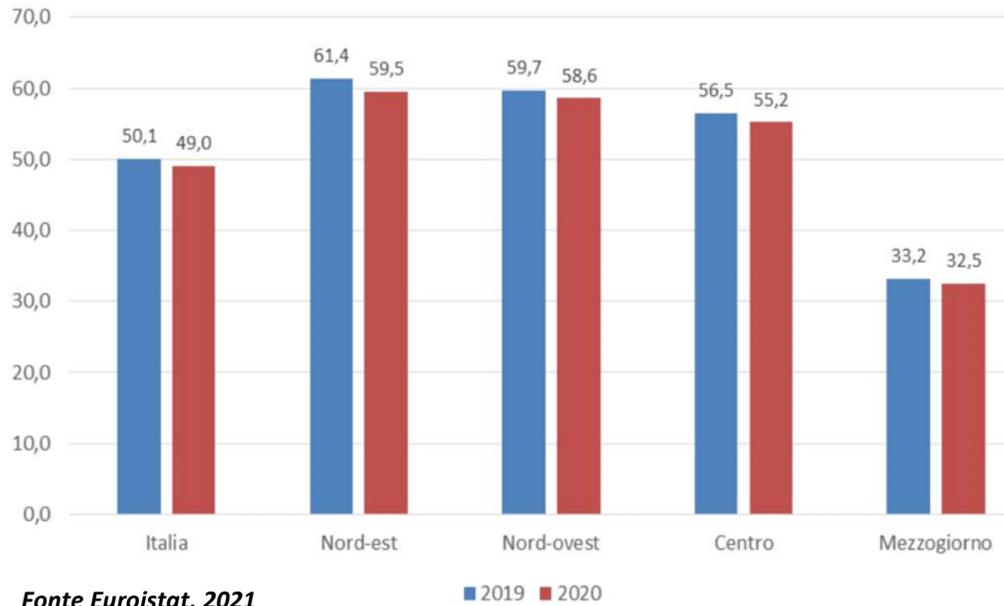


ASSORECA È DONNA



IL CONTESTO

- Italia risulta al 14° posto in Europa, con punteggio del Gender Equality Index inferiore alla media europea (dati: Gender Equality Index (EIGE))



- 30,5% manager donne
- Solo il 32% dei parlamentari sono donne
- Gap salariale globale: 16%
- Solo 1 dirigente su 4 è donna
- Donne = 2,5x più lavoro non retribuito
- Congedi parentali poco equi

Fonti: giornaledellepmi.it e Eurostat 2021

MOTIVAZIONE

... *cosa ci ha spinto*

I NOSTRI VALORI

ENTUSIASMO

CORRETTEZZA

ORIENTAMENTO AL CLIENTE

RESPONSABILITA'

ORGANIZZAZIONE

EFFICIENZA

Tra i valori di ECOROE
Correttezza e
Responsabilità sono stati i
motori che hanno spinto
verso l'ottenimento della
Parità di Genere.

MOTIVAZIONE

... cosa ci ha spinto

- **MIGLIORAMENTO IMMAGINE E REPUTAZIONE**
 - Responsabilità sociale
 - Employer branding
- **CRESCITA INTERNA E CULTURALE**
 - Miglior clima aziendale
 - Riduzione del gender gap
 - Percorsi di carriera più trasparenti
- **VANTAGGI ECONOMICI E FISCALI**
 - Maggiore attrattività per investitori ESG
 - Premialità nei bandi pubblici

*La certificazione per la Parità di Genere non è solo un «bollino etico», ma **strumento strategico** per modernizzare l'azienda, migliorare le performance HR, accedere a incentivi e rendersi più competitivi sul mercato.*

PRINCIPALI SFIDE

- **DISUGUAGLIANZE ESISTENTI E DIFFICOLTA' A COLMARLE**
Aumentare la presenza femminile in ruoli di leadership
- **CARICO BUROCRATICO E COSTI INIZIALI**
Preparazione della documentazione iniziale
Adeguamento procedure interne
Costi per consulenza esterna e certificazione
- **IMPEGNO CONTINUO E REVISIONE PERIODICA**

Le difficoltà principali sono di tipo organizzativo, culturale e gestionale.

*Con il giusto supporto e una visione a medio-lungo periodo, la certificazione può trasformarsi in un'**opportunità strategica** per far crescere l'azienda.*

PARITÀ DI GENERE IN AZIENDA: CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022

Paola Bergoglio,
HR Manager | Environmental
Mérieux NutriSciences Italy



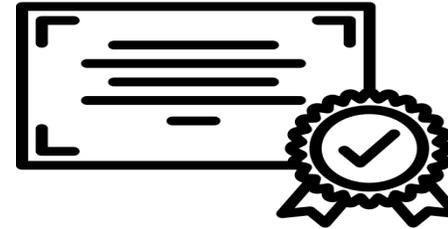
ASSORECA È DONNA



Parità di Genere in Azienda: Certificazione UNI/PdR 125:2022



Fine 2023



Giugno 2024

Nel corso del 2023, Merieux NutriSciences ha ufficialmente avviato il percorso di certificazione della parità di genere secondo la prassi UNI/PdR 125:2022.

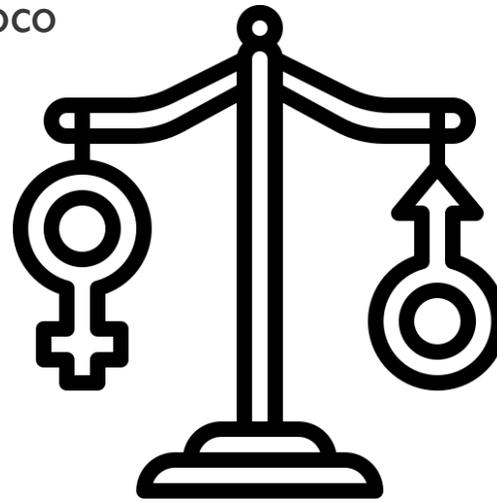
Questo traguardo rappresenta un passo fondamentale nel nostro impegno verso l'equità, la valorizzazione delle diversità e l'inclusione — principi cardine della nostra cultura aziendale.

Riconosciamo e promuoviamo la ricchezza che deriva dalle esperienze, competenze, aspirazioni e background individuali. Ogni persona contribuisce a creare un ambiente di lavoro più dinamico, stimolante e orientato alla crescita continua.

La Scelta Strategica

Perché ci siamo misurati con questa opportunità:

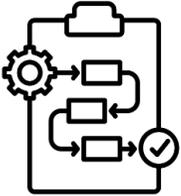
- Contribuire allo sviluppo sostenibile
- Migliorare i processi interni – HR
- Reputazione aziendale
- Sviluppare una cultura che riduca le differenze di genere
- Ridurre il gender gap
- Contrastare stereotipi e pregiudizi
- Promuovere la cultura del rispetto reciproco



La Scelta Strategica

Per guidare il processo, è stato istituito un Comitato Guida, con il compito di:

Analizzare le procedure e le prassi già adottate in ambiti chiave quali:

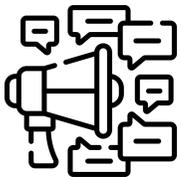


- *Selezione e assunzione del personale*
- *Equità retributiva*
- *Gestione delle carriere*
- *Bilanciamento vita-lavoro*
- *Genitorialità*
- *Prevenzione di abusi e discriminazioni*

Redigere un Piano Strategico di Miglioramento, definendo:



- Azioni concrete
- Obiettivi triennali
- Budget dedicato
- Meccanismi di monitoraggio e verifica periodica



Avviare un piano di comunicazione:

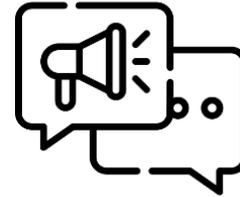
- A tutto il personale
- Verso l'esterno

Il Percorso e i Risultati Raggiunti

A seguito del lavoro svolto, nel giugno 2024 abbiamo ottenuto la certificazione. Da quel momento, le nostre iniziative si sono focalizzate su temi ad alto impatto, tra cui:



People Engagement



Comunicazione non ostile



Processi di selezione del personale



Sostegno alla genitorialità

La sinergia tra i diversi team e divisioni aziendali ha generato un'energia positiva e costruttiva, valorizzando ogni singolo contributo.

Conclusioni

Il nostro impegno non si esaurisce con il conseguimento della certificazione: rappresenta solo l'inizio di un cammino evolutivo.

Siamo determinati a proseguire con la stessa energia e determinazione, consolidando i risultati raggiunti e puntando a nuovi obiettivi in materia di inclusione e parità.

*“Un’azienda che valorizza la diversità è un’azienda che innova,
cresce e guarda al futuro con consapevolezza.”*

