

DIVERSITY&INCLUSION

VALORIZZARE LE PERSONE, LE COMPETENZE E I TALENTI PER FAR CRESCERE L'AZIENDA

MARTEDÌ 01 FEBBRAIO ORE 14:30



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Developing the INTERNISA network of synergies to increase the number of digitally skilled women employed in the ENI CBC MED territories via matching demand and supply in the labour market

Partenariato internazionale, insieme a Fondazione Arezzo Innovazione: Grecia, Giordania, Spagna, Tunisia, Libano, Palestina.

Obiettivo: fornire formazione sulle competenze digitali alle donne e know-how alle aziende sugli approcci alla digitalizzazione.

Il progetto svilupperà:

- ❖ servizi online e offline rivolti a donne e datori di lavoro per fornire programmi di formazione e consulenza.
- ❖ una piattaforma online per incontro tra domanda e offerta di lavoro
- ❖ eventi per favorire i contatti tra persone in cerca di lavoro e datori di lavoro.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Resolve: Chi siamo e cosa facciamo

- Resolve è una società di consulenza fondata nel febbraio 2009
- Il personale di Resolve è altamente qualificato e specializzato ed integra profili tecnici, umanistici e linguistici con più di 15 anni di esperienza
- Resolve collabora con enti pubblici e privati

Le aree di attività

Progetti Europei

Nel contesto europeo, Resolve lavora con pubbliche amministrazioni e imprese, per sviluppare progetti di cooperazione finanziati attraverso i programmi della Commissione Europea.

Finanza Agevolata

In Toscana Resolve individua le opportunità di finanziamento per sostenere i progetti di ricerca industriale, sviluppo sperimentale ed innovazione delle imprese.

Comunicazione e Soluzioni ICT

Resolve offre servizi di consulenza nel settore delle tecnologie informatiche e telematiche ed attività di comunicazione sia a livello locale che internazionale.

Valutazione

Resolve opera nel settore della valutazione indipendente dei programmi europei (ex-ante, in-itinere).



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Inclusione IN azienda:

Resolvo investe nella **Responsabilità sociale d'impresa** (CSR, dall'inglese *Corporate Social Responsibility*) in svariati modi, fra cui:

- Conciliazione vita–lavoro: attenzione alle necessità personali e familiari del gruppo di lavoro;
- Contratti: predilezione per contatti di lavoro di lunga durata per il personale;
- Formazione e progressione interna: sostegno alla formazione continua del personale

→ **70% dei dipendenti di Resolvo è DONNA!**

Inclusione NEL lavoro che facciamo:

Resolvo ha supportato la presentazione di molti progetti riguardanti l'innovazione e la responsabilità sociale delle imprese, fra cui:

- [MARIE](#) – Integrare l'Innovazione Responsabile nelle S3 europee
- [FEMINA](#) – Partecipazione femminile nelle imprese high-tech
- [ROSIE](#) – PMI Responsabili ed Innovative in Europa Centrale
- [D-STIR](#) – Ricerca e Innovazione Responsabile nella zona del Danubio
- [COGITA](#) – Politiche Pubbliche per la Responsabilità Sociale e Ambientale delle Imprese



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Nell'ambito dei cicli di seminari rivolti ai datori di lavoro per fornire programmi di formazione e consulenza:

Diversity & Inclusion: valorizzare le persone, le competenze, i talenti per far crescere l'azienda

Siamo sicuri che il genere e la diversità siano riconducibili meramente a una questione di gender gap o di pari opportunità?

E se invece immaginassimo un nuovo paradigma che, grazie alla ***partecipazione delle donne nel mondo del lavoro***, rimescoli le carte, ridefinisca le regole e le opportunità nel mondo dell'impresa e generi innovazione tecnologica assieme all'innovazione sociale?



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



- ❖ Concetti di Diversity & Inclusion in azienda
- ❖ Panoramica a livello EU sulle strategie e politiche messe in atto per favorire la parità di genere:
 - Gender Equality Strategy 2020-2025
 - Ricerca e Innovazione
 - Innovazione Responsabile – **Giulia Bubbolini (CISE)**
- ❖ Parità di genere in Italia:
 - Diversity & Inclusion in azienda
 - L'esperienza dell'Osservatorio D&I di UN Global Compact Network Italia - **Stella Sigillò (UNGCN Italia)**
 - Novità nel panorama italiano
- ❖ Conclusioni

Diversity & Inclusion: *cosa si intende?*

La **diversità**, in senso generale, si riferisce a tutte le differenze tra gruppi e individui e configura le persone come identità distinte l'una dall'altra. Diversità → tutto ciò che ci rende unici e ineguagliabili, inclusi etnia, età, stile, genere, personalità, convinzioni religiose e politiche, esperienze, orientamento sessuale e affettivo, differenze psicologiche, cognitive, fisiche e sociali proprie di ogni individuo e molto altro ancora.

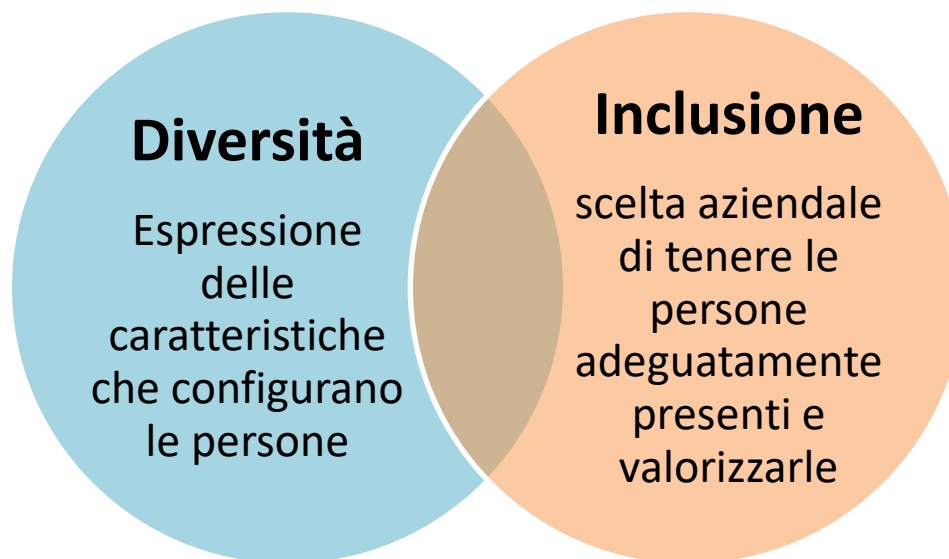


Il concetto di **inclusione** ricomprende il riconoscimento, la comprensione e la valorizzazione delle diversità come risorse, nonché l'utilizzo delle stesse in modo positivo, creando un ambiente fisico e sociale equo e accogliente.

L'inclusione consapevole per creare valore concreto dalla diversità.

Diversity & Inclusion:

cosa si intende per le aziende



Le imprese hanno molto da guadagnare da economie più inclusive, attraverso l'accesso a nuovi mercati, il rilascio di più innovazione e una maggiore stabilità sociale.



Al contrario, il business ha molto da perdere da un'economia che non riesce a sfruttare appieno il capitale umano.

Emerge la necessità di promuovere nuovi obiettivi, policy e pratiche, ma anche in modo più ampio di favorire una vera e propria *cultura inclusiva*.

Verso un'Europa di parità di genere: *Gender Equality Strategy 2020-2025*



La parità di genere è un principio fondamentale dell'Unione europea, ma non ancora una realtà. Nel mondo degli affari, in politica e nella società nel suo complesso potremo raggiungere il nostro pieno potenziale solo utilizzando tutti i nostri talenti e la nostra diversità. Impiegare soltanto la metà della popolazione, la metà delle idee e la metà dell'energia non è sufficiente.

Presidente Ursula von der Leyen

→ La [strategia dell'UE per l'uguaglianza di genere](#) presenta obiettivi politici ed azioni per compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa di parità di genere.



*L'obiettivo è **un'Unione** in cui **donne e uomini, ragazze e ragazzi**, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire il percorso di vita prescelto, abbiano pari opportunità di prosperare e possano **ugualmente partecipare e guidare** la nostra società europea.*



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Gender Equality Strategy 2020-2025*

Alcuni numeri della situazione attuale in Europa:



Le donne guadagnano in media il **16%** in meno degli uomini



Solo il **67%** delle donne è occupato, contro il **78%** degli uomini



Le pensioni femminili sono più basse del **30,1%** rispetto a quelle maschili



Il **75%** del lavoro domestico e di cure NON retribuito è svolto dalle donne



Solo il **7,7%** dei CEO sono **donne**



Solo il **22%** dei programmatori di IA sono **donne**



Il **39%** dei Membri del Parlamento Europeo sono **donne**



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Gender Equality Strategy 2020-2025*

Come colmare questo divario?

Ecco alcune azioni concrete previste dalla strategia europea:

- Fare in modo che donne e uomini ricevano la stessa **retribuzione** per lo stesso lavoro e per lavoro di pari valore
 - *attraverso misure vincolanti sulla trasparenza retributiva*
- Fare in modo che le norme sull'**equilibrio tra lavoro e vita privata** per le donne e per gli uomini funzionino realmente
 - *promuovendo l'equa fruizione dei congedi familiari e la flessibilità lavorativa*
- Migliorare l'accesso a servizi di **assistenza all'infanzia** di alta qualità e a prezzi accessibili
 - *investendo nei servizi di cura e infanzia*



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA

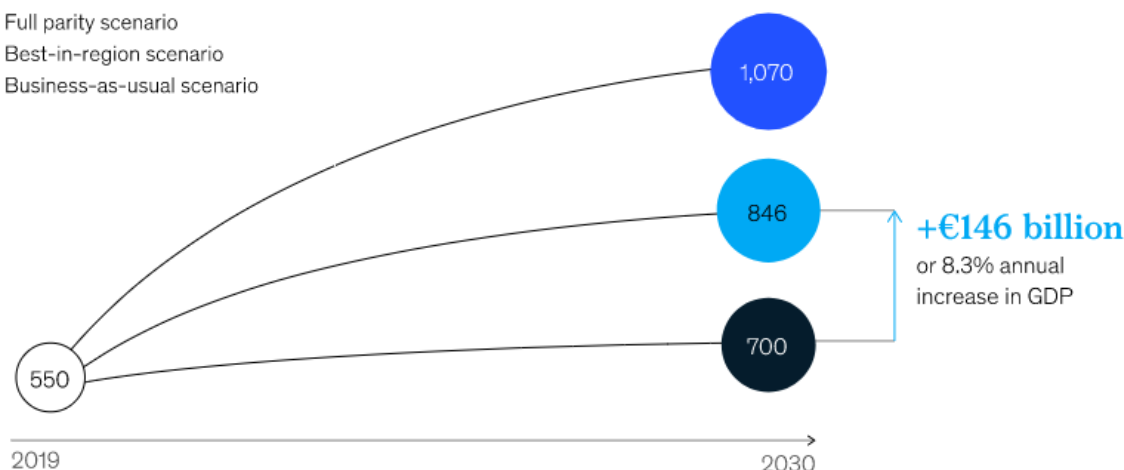


Verso un'Europa di parità di genere: come colmare il divario? Alcuni spunti di riflessione

By tapping into women's potential, the region could add €146 billion a year to GDP by 2030.

Women's contribution to GDP in Central and Eastern Europe, € billions

- Full parity scenario
- Best-in-region scenario
- Business-as-usual scenario



The additional €146 billion would come from 3 factors:



2.5 million more women
in the workforce



Women able to work
~2 paid hours more
per week



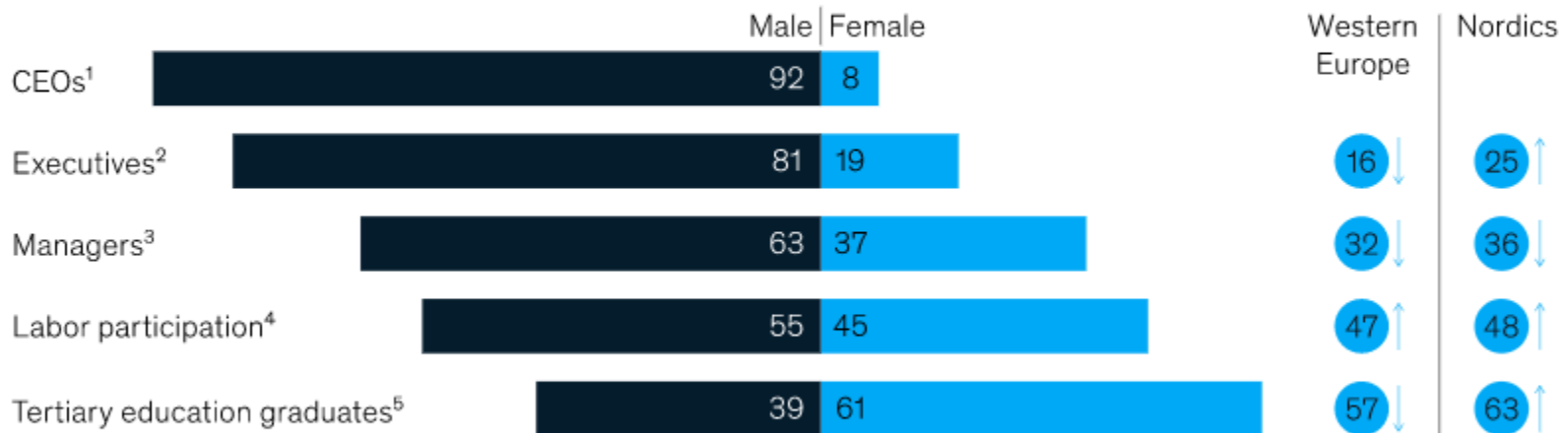
More women employed in
most productive sectors

[“Closing the gender gap in Central and Eastern Europe”](#), article by McKinsey & Company

Verso un'Europa di parità di genere: come colmare il divario? Alcuni spunti di riflessione

Women in Central and Eastern Europe are underrepresented in leadership positions, despite making up a high share of graduates and the labor force.

Female representation along the corporate ladder in Central and Eastern Europe (CEE), %



44% of leading CEE companies do not have any women on their executive teams

[“Closing the gender gap in Central and Eastern Europe”](#), article by McKinsey & Company

Verso un'Europa di parità di genere: *come colmare il divario? Alcuni spunti di riflessione*

1. *Le donne sono ambiziose quanto gli uomini, ma percepiscono più ostacoli alla promozione.*

La percezione delle donne è che il loro genere rende più difficile ottenere un aumento o una promozione.

2. *Il lavoro non retribuito è un altro ostacolo importante.*

Un sondaggio del 2018 di Eurostat ha rilevato che quasi il 70% delle donne nella CEE svolge quotidianamente le faccende domestiche, rispetto al 22% degli uomini. Inoltre, quasi il 40% delle donne (quasi il doppio degli uomini) fornisce lavoro di assistenza quotidiano non retribuito (prendersi cura di bambini, anziani o persone con disabilità). In sostanza, le dipendenti donne stanno ancora lavorando a "doppio turno".

3. *La crisi del COVID-19 ha creato ulteriori oneri per le donne.*

Con molte famiglie che lavorano e studiano a casa, sia le donne che gli uomini trascorrono più tempo nelle faccende domestiche e nel lavoro di cura non retribuito. Ma l'aumento del carico è ricaduto in modo sproporzionato sulle donne. Oltre il 40% delle donne intervistate ha affermato che la pandemia le ha rese più propense a considerare di ridimensionare il proprio lavoro retribuito.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *come colmare il divario? Alcuni spunti di riflessione*

4 aree su cui agire:

1. *Sviluppare una visione condivisa* fra governi ed aziende, per adottare un approccio strutturato.
2. *Avviare iniziative di sostegno alla carriera* e sviluppo di capacità professionali, come programmi di formazione manageriale. Corsi di formazione professionale speciali e programmi di reclutamento per le donne possono aiutare a correggere lo squilibrio di genere in settori specifici.
3. *Sostenere un sano equilibrio tra lavoro e vita privata*, aumentare le modalità di lavoro flessibile (lavoro a tempo parziale, lavoro a distanza, orari di lavoro flessibili), introdurre o ampliare il congedo di paternità, migliorare la disponibilità di servizi di assistenza ai bambini.
4. *Norme e atteggiamenti sociali*. Garantire che i leader delle aziende e delle istituzioni pubbliche siano visibilmente impegnati negli sforzi per ridurre lo squilibrio di genere, piuttosto che delegare questo lavoro a "funzionari della diversità", può fare davvero la differenza. Fondamentali sono anche i modelli femminili di rappresentanza ad alti livelli.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Ricerca e Innovazione*

HORIZON EUROPE

Che cos'è?

Horizon Europe è il Programma quadro dell'Unione europea per la ricerca e l'innovazione per il periodo 2021-2027. È il più vasto programma di ricerca e innovazione transnazionale al mondo!

Cosa finanzia?

Attività di ricerca e innovazione, attraverso inviti a presentare proposte (*call for proposals*) aperti e competitivi. Il Programma è attuato direttamente dalla Commissione europea (*gestione diretta*).



Febbraio 2021

«Con Orizzonte Europa, la comunità europea della ricerca, le organizzazioni di ricerca e i cittadini europei possono contare su uno dei più grandi programmi di ricerca e innovazione al mondo. È il nostro principale strumento per rafforzare la base scientifica e tecnologica dell'Unione, sviluppare soluzioni per una vita più sana, guidare la trasformazione digitale e lottare contro i cambiamenti climatici, per la nostra resilienza collettiva».

Mariya Gabriel, commissaria per l'Innovazione, la ricerca, la cultura, l'istruzione e i giovani



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Ricerca e Innovazione*

Parità di genere nella ricerca e nell'innovazione in Horizon Europe

La base giuridica pone la parità di genere come priorità trasversale e stabilisce disposizioni rafforzate.

Quali sono le principali novità introdotte nel programma in termini di **disposizioni e requisiti**?

- i *piani per la parità di genere (Gender Equality Plans)* parte dei criteri di ammissibilità per enti pubblici, organizzazioni di ricerca e istituti di istruzione superiore
- l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e dell'innovazione diventa un requisito.
- Un finanziamento specifico sarà dedicato alla ricerca di genere, allo sviluppo di politiche inclusive per l'uguaglianza di genere a sostegno del nuovo Spazio europeo della ricerca e all'empowerment delle donne innovatrici.

L'obiettivo è **migliorare il sistema europeo di ricerca e innovazione**, creare ambienti di lavoro di parità di genere in cui **tutti i talenti possano prosperare** e integrare meglio la **dimensione di genere nei progetti** per migliorare la qualità della ricerca e la rilevanza per la società delle conoscenze, delle tecnologie e delle innovazioni prodotte.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: Ricerca e Innovazione

HORIZON EUROPE

SPECIFIC PROGRAMME: EUROPEAN DEFENCE FUND

*Exclusive focus on
defence research
& development*

Research
actions

Development
actions

SPECIFIC PROGRAMME IMPLEMENTING HORIZON EUROPE & EIT*

Exclusive focus on civil applications



Pillar I EXCELLENT SCIENCE

European Research Council

Marie Skłodowska-Curie

Research Infrastructures



Pillar II GLOBAL CHALLENGES & EUROPEAN INDUSTRIAL COMPETITIVENESS

Clusters

- Health
- Culture, Creativity & Inclusive Society
- Civil Security for Society
- Digital, Industry & Space
- Climate, Energy & Mobility
- Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture & Environment

Joint Research Centre



Pillar III INNOVATIVE EUROPE

European Innovation
Council

European Innovation
Ecosystems

European Institute of
Innovation & Technology*

WIDENING PARTICIPATION AND STRENGTHENING THE EUROPEAN RESEARCH AREA

Widening participation & spreading excellence

Reforming & Enhancing the European R&I system



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: Ricerca e Innovazione

HORIZON EUROPE

SPECIFIC PROGRAMME: EUROPEAN DEFENCE FUND

*Exclusive focus on
defence research
& development*

Research
actions

Development
actions

SPECIFIC PROGRAMME IMPLEMENTING HORIZON EUROPE & EIT*

Exclusive focus on civil applications



Pillar I EXCELLENT SCIENCE

European Research Council

Marie Skłodowska-Curie

Research Infrastructures



Pillar II GLOBAL CHALLENGES & EUROPEAN INDUSTRIAL COMPETITIVENESS

Clusters

- Health
- Culture, Creativity & Inclusive Society
- Civil Security for Society
- Digital, Industry & Space
- Climate, Energy & Mobility
- Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture & Environment

Joint Research Centre



Pillar III INNOVATIVE EUROPE

European Innovation
Council

European Innovation
Ecosystems

European Institute of
Innovation & Technology*

WIDENING PARTICIPATION AND STRENGTHENING THE EUROPEAN RESEARCH AREA

Widening participation & spreading excellence

Reforming & Enhancing the European R&I system



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere:

Ricerca e Innovazione

Culture, Creativity and Inclusive Society

Nell'ambito del pilastro II di Horizon Europe, il cluster 2 "Cultura, creatività e società inclusiva" si concentra sulle sfide relative alla governance democratica, al patrimonio culturale e all'economia creativa, nonché alle trasformazioni sociali ed economiche.

I progetti futuri dovrebbero realizzare le tre aree di intervento corrispondenti al piano strategico di Orizzonte Europa (2021-2024):

- Democrazia e governance
- Eredità culturale
- Trasformazioni sociali ed economiche

Tutti gli argomenti di questo Cluster dovrebbero integrare le scienze sociali e umanistiche e **includere una dimensione di genere**.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: Ricerca e Innovazione

HORIZON EUROPE

SPECIFIC PROGRAMME: EUROPEAN DEFENCE FUND

*Exclusive focus on
defence research
& development*

Research
actions

Development
actions

SPECIFIC PROGRAMME IMPLEMENTING HORIZON EUROPE & EIT*

Exclusive focus on civil applications



Pillar I EXCELLENT SCIENCE

European Research Council

Marie Skłodowska-Curie

Research Infrastructures



Pillar II GLOBAL CHALLENGES & EUROPEAN INDUSTRIAL COMPETITIVENESS

Clusters

- Health
- Culture, Creativity & Inclusive Society
- Civil Security for Society
- Digital, Industry & Space
- Climate, Energy & Mobility
- Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture & Environment

Joint Research Centre



Pillar III INNOVATIVE EUROPE

European Innovation
Council

European Innovation
Ecosystems

European Institute of
Innovation & Technology*

WIDENING PARTICIPATION AND STRENGTHENING THE EUROPEAN RESEARCH AREA

Widening participation & spreading excellence

Reforming & Enhancing the European R&I system



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Ricerca e Innovazione*

Pillar III of the programme, Innovative Europe

Attraverso le iniziative del Consiglio europeo per l'innovazione (EIC), sono previste le seguenti azioni per migliorare l'equilibrio di genere e promuovere le donne innovatrici:

- Almeno il 40% del Consiglio EIC, Comitato Investimenti del Fondo EIC, EIC le giurie e gli esperti valutatori EIC saranno donne, con l'obiettivo di raggiungere il 50%;
- Le aziende invitate ai colloqui *face to face* con EIC Accelerator e le giurie saranno selezionate sulla base dell'eccellenza, puntando ad avere il 40% con CEO donne;
- I Business Accelerator Services includeranno servizi specifici per le fondatrici donne di imprese.

Non si tratta di essere gentili con le donne, ma di vincere la corsa per guidare la prossima ondata di tecnologie strategiche!



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: Ricerca e Innovazione

HORIZON EUROPE

SPECIFIC PROGRAMME: EUROPEAN DEFENCE FUND

*Exclusive focus on
defence research
& development*

Research
actions

Development
actions

SPECIFIC PROGRAMME IMPLEMENTING HORIZON EUROPE & EIT*

Exclusive focus on civil applications



Pillar I EXCELLENT SCIENCE

European Research Council

Marie Skłodowska-Curie

Research Infrastructures



Pillar II GLOBAL CHALLENGES & EUROPEAN INDUSTRIAL COMPETITIVENESS

Clusters

- Health
- Culture, Creativity & Inclusive Society
- Civil Security for Society
- Digital, Industry & Space
- Climate, Energy & Mobility
- Food, Bioeconomy, Natural Resources, Agriculture & Environment

Joint Research Centre



Pillar III INNOVATIVE EUROPE

European Innovation
Council

European Innovation
Ecosystems

European Institute of
Innovation & Technology*

WIDENING PARTICIPATION AND STRENGTHENING THE EUROPEAN RESEARCH AREA

Widening participation & spreading excellence

Reforming & Enhancing the European R&I system



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Ricerca e Innovazione*

Reforming and enhancing the European Research and Innovation System

Le riforme politiche a livello nazionale saranno reciprocamente rafforzate e integrate attraverso lo sviluppo di iniziative politiche a livello dell'UE, ricerca, creazione di reti, partenariato, coordinamento, raccolta di dati e monitoraggio e valutazione.

Uno degli obiettivi è quello di sviluppare politiche inclusive per la parità di genere a sostegno del nuovo spazio europeo della ricerca.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Verso un'Europa di parità di genere: *Innovazione Responsabile*



CISE - AZIENDA SPECIALE
CAMERA DI COMMERCIO DELLA ROMAGNA
FORLÌ-CESENA E RIMINI

GIULIA BUBBOLINI

**Responsabile Coordinamento e direzione
operativa / COO**

*“La dimensione di genere e la diversità nei
percorsi di partecipazione come pillar
dell'innovazione responsabile”*



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Diversity & Inclusion in azienda

I principi e valori cardine per rafforzare la cultura sulla Diversity & Inclusion in azienda, ispirati e correlati ai diritti umani, si concretizzano in:

- Uguaglianza
- Valorizzazione delle risorse umane
- Cultura interna inclusiva
- Creazione di valore per l'impresa

Le policy e le pratiche aziendali per la gestione delle diversità offrono indicazioni per eliminare le discriminazioni e assicurare equità di opportunità e trattamento a tutti i lavoratori e le lavoratrici



Sfondo vettore creato da makyzz - it.freepik.com



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Diversity & Inclusion in azienda

Quale ruolo per le aziende?

Il business gioca un ruolo fondamentale potendo attuare strategie e pratiche, al proprio interno e lungo la propria catena di fornitura, per includere chi nella società viene escluso.

La prevenzione della discriminazione e l'istituzione dell'uguaglianza nei luoghi di lavoro e nelle catene del valore sono, prima di tutto, una **responsabilità etica delle aziende**, una questione di equità.

L'equità è il processo volto a garantire che processi e programmi siano imparziali, che forniscano risultati uguali per ogni individuo.

Quale inclusione?

Le pratiche di successo dell'inclusione non si limitano a impiego di persone di diversi gruppi, ma includono anche sforzi per gestirle in modo appropriato.

È il processo di inclusione che trasmette alle persone la sensazione di essere necessarie per il successo dell'organizzazione: quando le persone si sentono apprezzate e fanno parte di un'organizzazione, lavoreranno con piena capacità, pertanto la valorizzazione delle risorse umane tutte gioca un ruolo chiave in questa sfida.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Diversity & Inclusion in azienda



Garantire la diversità e l'inclusione sul posto di lavoro non dovrebbe essere solo un'area di competenza delle risorse umane, ma dovrebbe rientrare in una più **ampia strategia aziendale, di cui i vertici si fanno promotori.**

Occorre abbracciare una vera e propria cultura inclusiva.

L'inclusione apre la strada alle aziende per attingere a un grande potenziale.

Le organizzazioni hanno bisogno sia della diversità che dell'inclusione per avere successo. È noto che le aziende che abbracciano la diversità e la partecipazione, che rispettano e riconoscono ciò che rende le persone diverse, che si tratti di età, sesso, radici etniche, religione, disabilità, orientamento sessuale, istruzione o origine nazionale, hanno **performance migliori** delle altre, **generando quindi valore** per l'impresa.

L'esperienza di un osservatorio italiano su D&I in azienda

Stella Sigillò

Program & Engagement Manager
UN Global Compact Network Italia

Link alle [Linee Guida D&I in azienda](#)



- **PNRR**
- *Legge sulla parità salariale e certificazione della parità di genere*

PNRR

La parità di genere è stata inclusa nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) come una delle **priorità in termini di inclusione sociale**, al fine di rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia.

Obiettivo concreto: incrementare di almeno 5 punti il punteggio della classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente posiziona l'Italia al 14° posto a 63,8 punti, 4 in meno rispetto alla media europea.

Le misure della Strategia riguardano in larga parte la promozione dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, tramite incentivi per l'assunzione di giovani e donne e l'inserimento di clausole ad hoc nei progetti finanziati dal PNRR.



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



Legge sulla parità salariale e certificazione della parità di genere

- **"certificazione della parità di genere"** → bollino di qualità per le aziende, un documento che attesterà le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

→ **Premio fiscale fino a 50mila euro:** alle aziende in possesso, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione di pari opportunità è garantito uno sgravio fino a un massimo di 50mila euro annui, applicato su base mensile.
- **Estensione** alle aziende con più di 50 dipendenti (rispetto al limite attuale di 100) **dell'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale.**
- Discriminazione anche con cambi organizzativi - viene così **ridefinito il contenuto dell'atto discriminatorio:** *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) può porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni: posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.*

D&I come vantaggio competitivo





CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



GRAZIE!

Miriam Siciliano

miriam.siciliano@resolvo.eu

www.resolvo.eu



CAMERA DI COMMERCIO
AREZZO-SIENA



INTERNISA