

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':

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