



CISQ is a member of



The International Certification Network
www.iqnet-certification.com

CERTIFICATO N.

CERTIFICATE No.

PDR125-139/23

SI CERTIFICA CHE IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE DI
IT IS HEREBY CERTIFIED THAT THE GENDER EQUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF

ANCILAB S.R.L.

VIA ROVELLO, 2 20121 MILANO (MI) ITALIA

NELLE SEGUENTI SEDI OPERATIVE / IN THE FOLLOWING OPERATIONAL UNITS

VIA ROVELLO, 2 20121 Milano (MI) ITALIA

E' CONFORME ALLA NORMA / IS IN COMPLIANCE WITH THE STANDARD

UNI/PdR 125:2022

PER I SEGUENTI CAMPI DI ATTIVITÀ / FOR THE FOLLOWING FIELD(S) OF ACTIVITIES

MISURE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE NEL SEGUENTE CONTESTO LAVORATIVO: PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO, RICERCA E CONSULENZA DESTINATI PREVALENTEMENTE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

MEASURES TO ENSURE GENDER EQUALITY IN THE FOLLOWING WORKING CONTEXT: DESIGN AND PROVISION OF TRAINING AND EMPLOYMENT SERVICES, RESEARCH AND CONSULTANCY MAINLY INTENDED FOR PUBLIC ADMINISTRATION

La validità del presente certificato è subordinata a sorveglianza periodica annuale / semestrale ed al riesame completo del sistema di gestione con periodicità triennale
The validity of this certificate is dependent on an annual / six monthly audit and on a complete review, every three years, of the management system

L'uso e la validità del presente certificato sono soggetti al rispetto del documento RINA: Regolamento Generale per la Certificazione di Sistemi di Gestione
The use and validity of this certificate are subject to compliance with the RINA document: General Rules for the Certification of Management Systems

| | |
|---------------------------------|-------------------|
| Prima emissione First Issue | <u>06.10.2023</u> |
| Data scadenza Expiry Date | <u>05.10.2026</u> |
| Data revisione Revision date | <u>06.10.2023</u> |

Jacopo Ferrando
Genoa & Milan Management
System Certification, Head

RINA Services S.p.A.

Via Corsica 12 - 16128 Genova Italy



SGQ N° 002 A

Membro degli Accordi di Mutuo Riconoscimento EA, IAF e ILAC
Signatory of EA, IAF and ILAC Mutual Recognition Agreements



www.cisq.com

Per informazioni sulla validità del certificato, visitare il sito www.rina.org
For information concerning validity of the certificate, you can visit the site www.rina.org

CISQ è la Federazione Italiana di Organismi di Certificazione dei sistemi di gestione aziendale
CISQ is the Italian Federation of management system Certification Bodies

Sistema di Gestione della Parità di Genere UNI PDR 125/2022

Riesame della Direzione

5 SETTEMBRE 2024

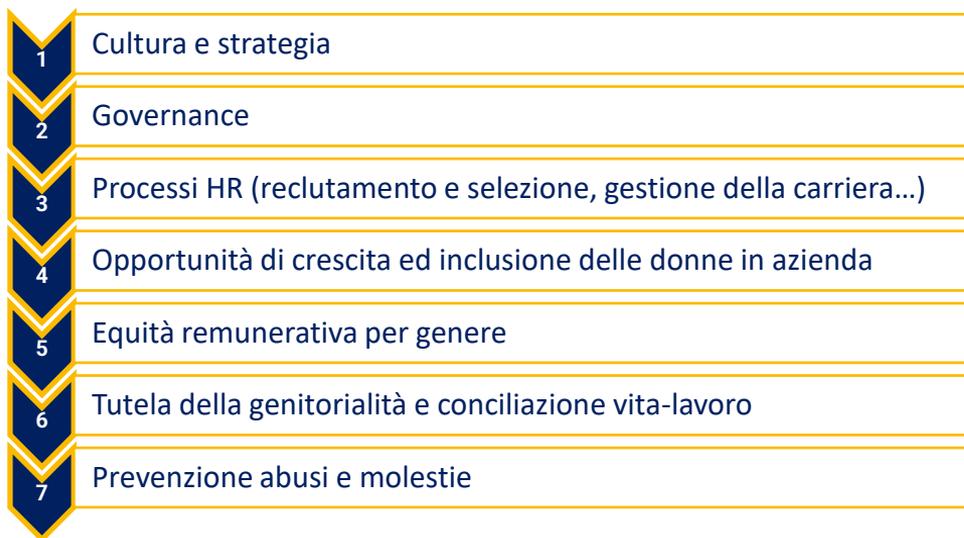




Gli elementi del Sistema per la parità di genere

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.





Il contesto-...qualcosa è cambiato?

L'Organizzazione ha esaminato il proprio contesto (file control room-contesto), ha esaminato esigenze e aspettative delle proprie parti interessate.

L'Organizzazione tiene molto a creare una sana e credibile cultura di attenzione reciproca che valorizzi anche le differenze e da tempo, anche nei rapporti con i Comuni, introduce queste tematiche nelle attività di servizio (es. servizio civile).

Il valore della persona in quanto tale guida il modo di agire e le scelte organizzative; si cerca di adottare l'ascolto e il dialogo come leve di miglioramento continuo nelle relazioni con tutti gli interlocutori interni ed esterni. Ciò è favorito anche dalle dimensioni non rilevanti dell'ente.

Le finalità che guidano l'Organizzazione espresse nel piano industriale 2023 sono le seguenti:

Responsabilità - Piena assunzione, nelle scelte strategiche e operative, di responsabilità ambientali, sociali, istituzionali ed economiche non solo verso Anci Lombardia, ma anche verso i nostri clienti; i nostri collaboratori; i nostri partner e fornitori. La collaborazione è il fattore chiave della gestione dei rapporti, anche regolati da contratti di mercato.

Trasparenza - Ricerca della trasparenza nelle relazioni sia con Anci Lombardia sia con gli altri stakeholder, interni ed esterni, con i quali la società intrattiene rapporti.

Sostenibilità - Sui temi ambientali, sociali, istituzionali, economici e relativi ai rapporti con il personale, perseguimento della sostenibilità intesa come condizione di uno sviluppo in grado di assicurare il soddisfacimento dei bisogni presenti senza compromettere l'appagamento di quelli futuri.

L'Organizzazione opera in un settore dove per tradizione il personale maschile nelle posizioni apicali è in preponderanza rispetto a quello femminile, pertanto l'impegno a creare una cultura che favorisca anche nel modo di approcciarsi la parità di genere, è un impegno importante. Al momento il Direttore è ruolo ricoperto da figura femminile e la preponderanza dei dipendenti è di genere femminile.



Il contesto

L'ORGANIZZAZIONE è già da tempo attiva sui temi D&I in generale; nel corso dell'ultimo anno ha strutturato in modo sistemico le attività relative al sistema di gestione della parità di genere, con l'obiettivo di ottenere la certificazione del proprio sistema di gestione UNI/PDR da parte di un Ente Notificato

In particolare nel 2023/2024 i progetti rilevanti dal punto di vista della D&I sono stati i seguenti:

1. Ancilab nel 2024 e 2025 ha lavorato e lavorerà su due progetti del Fondo Asilo Migrazione occupandosi sia di integrazione stranieri sia di antidiscriminazione intesa in senso ampio (genere, provenienza, religione)
2. Nel 2023 ha lavorato su un progetto FAMI LAB IMPACT, in cui si è occupata di sostegno alle reti territoriali che si interessano di inclusione e di comunicazione

<https://anci.lombardia.it/dettaglio-news/2023661523-comunicare-l-accoglienza-e-l-integrazione-con-il-fami-lab-impact-esperienze-e-testimonianze-a-confronto/>

<https://youtu.be/BHLu7c38kU4> video delle attività di comunicazione realizzate

<https://www.labimpact.eu/> community gestita da ancilab

<https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/20195201549-lab-impact-la-mediazione-interculturale/>

[https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/20196181059-la-mediazione-interculturale-\(prima-giornata\)-professor-gian-piero-turchi/](https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/20196181059-la-mediazione-interculturale-(prima-giornata)-professor-gian-piero-turchi/)

[https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/2019625120-la-mediazione-interculturale-\(seconda-giornata\)-esperienze/](https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/2019625120-la-mediazione-interculturale-(seconda-giornata)-esperienze/)

[https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/2019741335-la-mediazione-interculturale-\(terza-giornata\)-esperienze-territoriali/](https://www.strategieamministrative.it/dettaglio-news/2019741335-la-mediazione-interculturale-(terza-giornata)-esperienze-territoriali/)

Nell'ambito del progetto è stato pubblicato 7 e-book sull'integrazione: <https://youtu.be/ukIOQxvf12M>



Il perimetro: confermato

Si conferma che il perimetro non è cambiato

Misure per garantire la parità di genere nel seguente contesto lavorativo:

PROGETTAZIONE ED EROGAZIONE DI SERVIZI DI FORMAZIONE E SERVIZI AL LAVORO, RICERCA E CONSULENZA DESTINATI PREVALENTEMENTE ALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Settore Ateco principale: 85.59.2

Il portale di AnciLab contiene un'illustrazione analitica delle caratteristiche delle aree d'azione.

Gas, energia e transizione energetica

Digitalizzazione

Servizi per il lavoro

Politiche giovanili e cittadinanza attiva

Assistenza tecnica e servizi di rendicontazione

Comunicazione e rapporti con le imprese

Formazione e ricerca

CLUSTER DI APPARTENENZA:

PICCOLA AZIENDA

LETTERA ATECO:

P Q Istruzione, sanità ed altri servizi sociali

E' STATO RICHiesto SPECIFICO CONSULTO A RINA CHE HA CONFERMATO L'ATTRIBUZIONE DEL PRESENTE SETTORE ATECO UNI PDR.

RE: Chiarimento Codice Ateco UNI PDR 125



Annarita AQUILA <Annarita.Aquila@rina.c

A Anna Siani - Gruppo RES

Cc Silvia Calderini - Gruppo RES

Rispondi



Quota donne imprese per Ateco 2 digit.xlsx
File .xlsx



Quota donne dirigenti.xlsx
File .xlsx

Buongiorno Anna,

il codice ATECO 85.59.2 ricade nella lettera P di ISTRUZIONE e quindi secondo Annex B della PDR:

| | | | | | |
|-----|----|--|------|------|------|
| O | 10 | Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria | N.A. | N.A. | N.A. |
| P-Q | 11 | Istruzione, sanità ed altri servizi sociali | 66% | 44% | -19% |
| R-U | 12 | Altri servizi collettivi e personali | 49% | 19% | -35% |

Il Comitato Guida è ancora oggi composto in modo equilibrato ed è stato nominato in data 20/06/2023.

Non ha subito variazioni nella sua composizione e si è riunito durante l'anno nei seguenti momenti:

- 8 Maggio (analisi dei KPI e monitoraggi, consuntivazione degli obiettivi del piano strategico)
- 2 Settembre (riesame audit e candidatura in risposta all'iniziativa "Parità Vincente. La parità come opportunità" di Regione Lombardia)

NOMINA DEL COMITATO GUIDA UNI PDR 125/2022

Per l'applicazione e la conduzione delle attività previste dal sistema di gestione per la Parità di Genere è stato costituito il comitato guida a cui appartengono le seguenti persone inquadrate nel sistema dell'organizzazione.

| SOGGETTI | RUOLO NELL'ORGANIZZAZIONE |
|--------------------|--|
| ALESSIO ZANZOTTERA | Alta direzione |
| ANDREA OTTONELLO | Responsabile sistema di gestione |
| ONELIA RIVOLTA | Direttore Responsabile risorse umane |
| LOREDANA BELLO | Referente di Staff Comunicazione |
| LUCA BRAMATI | Referente di Staff per ricerche e data science |
| SILVIA BALCONI | Staff Amministrazione e Contabilità |

NOMINA DEL RESPONSABILE DEL SISTEMA UNI PDR 125/2022

L'alta direzione dell'organizzazione, in data odierna nomina il dr. Andrea Ottonello, responsabile del sistema di gestione per la parità di genere.

Il responsabile del sistema di gestione assiste, con la collaborazione del comitato guida, tutto il personale dell'organizzazione nell'efficace e conforme attuazione delle disposizioni in esso contenute

RESPONSABILITÀ DI SISTEMA

Tale nomina prevede l'attribuzione delle seguenti responsabilità:

Gestione della documentazione di sistema

Per quel che riguarda gli aspetti documentali, inerenti al sistema e alla sua efficacia di fornire evidenze di funzionamento e di conformità alla prassi UNI Pdr 125:2022, il/la responsabile presidia il funzionamento dell'intero processo di gestione della documentazione.

Rilevazione e reporting dei risultati

Il/la responsabile del sistema presidia il funzionamento del processo di Monitoraggio degli indicatori informando l'alta direzione e il comitato guida degli esiti del sistema e delle necessarie correzioni.

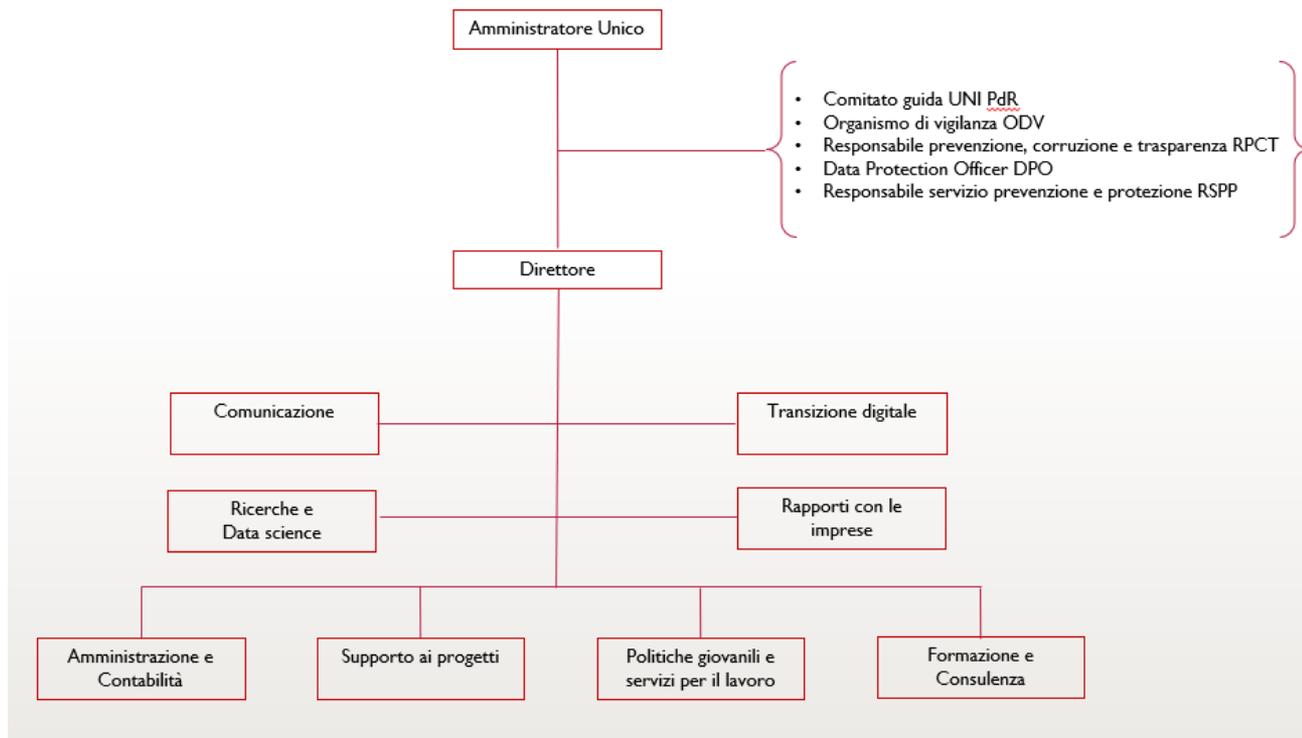
Sviluppo della parità di genere nei processi di business

Il responsabile del sistema deve assicurare che i processi perseguano coerentemente gli obiettivi per la parità di genere attraverso il presidio delle procedure.

Milano, 20 giugno '23

Le persone

L'organigramma di ANCILAB è il seguente ed è ancora attuale:



ancilab

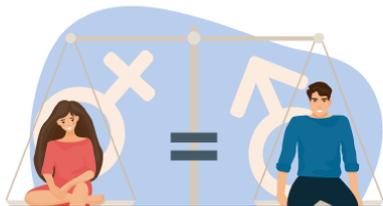
POLITICHE ORGANIZZATIVE PER LA PARITÀ DI GENERE



La Politica viene confermata senza ulteriori integrazioni o modifiche.

INTRODUZIONE E OBIETTIVI

Ancilab garantisce pari dignità e pari opportunità a tutte le persone a prescindere dal paese di origine, dalla cultura e religione di appartenenza, dal genere, dall'orientamento sessuale, dalle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.



Crediamo che diversità e pluralità siano la fonte di idee nuove e innovative e che possiamo creare soluzioni che portino alla realizzazione di una società sostenibile: vogliamo quindi creare un ambiente di lavoro stimolante e aperto, garantendo prospettive alle persone e che favorisca l'innovazione.

Abbiamo pertanto sviluppato un contesto organizzativo che valorizza e tutela la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro.



Nell'ambito di una costante e continua evoluzione della nostra società, essere apprezzati significa eccellere in qualità, affidabilità, efficienza, prestazioni ed immagine.

L'obiettivo primario della nostra organizzazione è una completa soddisfazione dei clienti attraverso una politica di miglioramento.

Gli obiettivi fondamentali di tale politica sono:

- fornire ai propri clienti servizi adeguati alle loro necessità, svolti da personale qualificato, erogati in modo pianificato, continuamente verificati e migliorati;
- valutare periodicamente la qualità delle prestazioni secondo criteri chiari e definiti.

Come richiesto dalla Prassi, Ancilab srl ha implementato una **Politica** che sia:

- a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida
- b) comunicata e diffusa all'interno e all'esterno (pubblicata sul sito)
- c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale
- d) revisionata o confermata periodicamente
- e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere (Andrea Ottonello).

La politica contiene i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La politica viene valutata come adeguata e non necessitante di ulteriori variazioni



Il punteggio conseguito alla data del 03/09/2024 è di 100 %.

L'Organizzazione ha valutato di assegnarsi i punteggi sulla base di dati e informazioni, e con piacere constata che il punteggio conseguito è ancora ampiamente al di sopra del 60%.

Non sussistono KPI sui quali si registri una variazione in termini percentuali rispetto allo scorso anno.



Il piano strategico: nuovi obiettivi 2024-2025

L'Organizzazione ha deciso di lavorare in particolare sui seguenti obiettivi macro:

| OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANIZZAZIONE (descrizione dell'obiettivo generale) | TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO A CUI SI RIFERISCONO GLI OBIETTIVI | INDICATORE PER MISURARE L'OBIETTIVO (inserire testo) | TARGET DA RAGGIUNGERE | DEAD LINE FINALE (inserire data) | STATO OBIETTIVO (selezionare da menu a tendina) | RISULTATO FINALE |
|---|--|--|---|-------------------------------------|---|------------------|
| ATTIVARE DEI PERCORSI FORMATIVI CONTINUI SUL TEMA DELLE MOLESTIE al fine di rendere i dipendenti consapevoli di cosa sia una molestia e come segnalarla ma anche al fine di fornire maggiori dati utili al perfezionamento della valutazione dei rischi | 6.3.2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO | n. percorsi formativi sulle molestie erogati nell'arco dell'anno sul totale degli eventi formativi erogati | almeno 3 momenti forti nell'anno erogati in modalità anche differenti | 31 dicembre 2024 | DA AVVIARE | 100% |
| COMUNICARE L'IMPEGNO PER L'INCLUSIONE: condividere storie di successo e iniziative positive che dimostrino l'attenzione e l'importanza di queste tematiche. | ALTRO | numero di case history divulgati | almeno 2 case history condivisi e pubblicati | 31 dicembre 2024 | DA AVVIARE | 100% |
| ANALISI E FORMALIZZAZIONE DI MODALITÀ DI RIENTRO DALLA MATERNITÀ / PATERNITÀ A FAVORE DEI NEOGENITORI | 6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA | evidenza della proposta e esiti | comunicazione interna | 31 dicembre 2024 | DA AVVIARE | 100% |
| PROROGA ACCORDO SMARTWORKING | 5.3 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO | proroga scadenza accordo | comunicazione interna | 31 dicembre 2024 | DA AVVIARE | 100% |



Il piano strategico: consuntivazione

Rispetto agli obiettivi della prima stesura del PS, si consuntiva quanto segue:

| OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANIZZAZIONE (descrizione dell'obiettivo generale) | TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO A CUI SI RIFERISCONO GLI OBIETTIVI | INDICATORE PER MISURARE L'OBIETTIVO (inserire testo) | TARGET DA RAGGIUNGERE | DEAD LINE FINALE (inserire data) | STATO OBIETTIVO (selezionare da menu a tendina) | RISULTATO FINALE |
|---|---|--|--------------------------|-------------------------------------|---|------------------|
| <p>COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI SELEZIONE Assicurarsi che la commissione di selezione sia diversificata in termini di genere e che i membri siano sensibili alle problematiche di parità di genere, in modo da prendere decisioni imparziali.</p> <p>MONITORAGGIO DEI RISULTATI DEI PROCESSI DI SELEZIONE: Continuare a monitorare i risultati dei processi di reclutamento e selezione per identificare eventuali disparità di genere e adottare misure correttive se necessario.</p> | 6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE | % UOMINI E% DONNE PRESENTI NELLE COMMISSIONI DI SELEZIONE | 50% UOMINI 50% DONNE | domenica 30 giugno 2024 | COMPLETATO | 100% |
| MIGLIORARE IL GRADO DI APPROFONDIMENTO DEI CRITERI (di imparzialità generali ma anche di genere) che il regolamento già accenna ma non in maniera approfondita, favorendo quindi una comunicazione più trasparente con tutti gli stakeholders potenziali candidati ai bandi di selezione: più sono chiare le informazioni iniziali, più facile è anche dimostrare la garanzia di imparzialità. tali criteri sono ben specificati nella linea guida hr ma che è ad uso interno | 6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE | PRESENZA DI MAGGIORI DETTAGLI SUI CRITERI DI IMPARZIALITA' NELLA SEZIONE TRASPARENTE DEL SITO | SI/NO | martedì 31 dicembre 2024 | COMPLETATO | 100% |



Il piano strategico

| OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANIZZAZIONE (descrizione dell'obiettivo generale) | TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO A CUI SI RIFERISCONO GLI OBIETTIVI | INDICATORE PER MISURARE L'OBIETTIVO (inserire testo) | TARGET DA RAGGIUNGERE | DEAD LINE FINALE (inserire data) | STATO OBIETTIVO (selezionare da menu a tendina) | RISULTATO FINALE |
|--|---|---|---|-------------------------------------|---|------------------|
| FORMALIZZARE UN MODELLO PER LA PRASSI IN USO SUL RECLUTAMENTO INCLUSIVO. Assicurarsi che lo sforzo di inclusione vada oltre il personalismo di chi gestisce l'arruolamento | 6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE | ESISTENZA DI UN MODELLO OPERATIVO | STRUTTURAZIONE DI UN MODELO (CON METODI APPROCCI E STRUMENTI) A GARANZIA DEL RECLUTAMENTO O INCLUSIVO | martedì 31 dicembre 2024 | COMPLETATO | 100% |
| SVILUPPO E COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDERS (ENTI LOCALI) IN UN PERCORSO DI FORMAZIONE SULL'ANTIDISCRIMINAZIONE DI GENERE | ALTRO | N. PERCORSI E ARTICOLI PUBBLICATI SULLA RIVISTA | 5 PERCORSI DELL'ARCO DEL 2024 | martedì 31 dicembre 2024 | ON GOING | 50% |
| MAGGIORE FORMALIZZAZIONE DEI PROGRAMMI ATTUATI E DELLE PRASSI APPLICATE IN CASO DI CONGEDI DI PATERNITA' E MATERNITA' Definizione delle iniziative sui temi diversity & inclusion al fine di migliorare la comunicazione e condivisione sia interna che esterna e costruire uno strumento di comunicazione a 360 gradi. | 6.3.2.4 GENITORIALITA', CURA | PRESENZA DI POLICY FORMALIZZATE (AL DI LA DELLA LINEA GUIDA HR CHE CONTIENE GIA' I PRINCIPI PER LA GESTIONE DEI CONGEDI PROLUNGATI) | POLICY FRUIBILI DAI DIPENDENTI CHE CHIARISCANO I TEMI E PROGETTI DI SUPPORTO ALLA PATERNITA' E MATERNITA' | domenica 30 giugno 2024 | ON GOING | 50% |



Il piano strategico

| OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANIZZAZIONE (descrizione dell'obiettivo generale) | TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO A CUI SI RIFERISCONO GLI OBIETTIVI | INDICATORE PER MISURARE L'OBIETTIVO (inserire testo) | TARGET DA RAGGIUNGERE | DEAD LINE FINALE (inserire data) | STATO OBIETTIVO (selezionare da menu a tendina) | RISULTATO FINALE |
|--|--|--|--|-------------------------------------|---|------------------|
| ATTIVARE DEI PERCORSI FORMATIVI CONTINUI SUL TEMA DELLE MOLESTIE al fine di rendere i dipendenti consapevoli di cosa sia una molestia e come segnalarla ma anche al fine di fornire maggiori dati utili al perfezionamento della valutazione dei rischi | 6.3.2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO | N. PERCORSO FORMATIVI SULLE MOLESTIE EROGATI NELL'ARCO DELL'ANNO SUL TOTALE DEGLI EVENTI FORMATIVI EROGATI | ALMENO 3 MOMENTI FORTI NELL'ANNO EROGATI IN MODALITA' ANCHE DIFFERENTI | martedì 31 dicembre 2024 | DA AVVIARE | 100% |
| PROMUOVERE UN MODELLO DI LEADERSHIP DIVERSIFICATA: garantire che le persone provenienti da diversi background e identità siano rappresentate nelle posizioni di leadership e decisionali, per riflettere la diversità dell'organizzazione. Si intende per leadership responsabilità di area e di progetto. | 6.3.2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA | PARTECIPAZIONE A CORSI O ALTRE INIZIATIVE ATTIVATE DALL'AZIENDA INERENTI IL TEMA DELLA GESTIONE DELLA LEADERSHIP | Grado di partecipazione alle iniziative = 100% (quadri, I, II e III livello) | venerdì 31 dicembre 2024 | COMPLETATO | 100% |



Il piano strategico

| OBIETTIVI DEFINITI DALL'ORGANIZZAZIONE (descrizione dell'obiettivo generale) | TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO A CUI SI RIFERISCONO GLI OBIETTIVI | INDICATORE PER MISURARE L'OBIETTIVO (inserire testo) | TARGET DA RAGGIUNGERE | DEAD LINE FINALE (inserire data) | STATO OBIETTIVO (selezionare da menu a tendina) | RISULTATO FINALE |
|--|--|--|---|-------------------------------------|---|------------------|
| SOSTENERE LA CULTURA DELL'INCLUSIONE AL DI FUORI DELL'AZIENDA, FACENDOSI PORTAVOCE ATTIVI NELLE GENERAZIONI PIU' GIOVANI, DI UNA SENSIBILITA' SUI TEMI DELL'INCLUSIONE E DELLA PREVENZIONE DELLE MOLESTIE E DEL BULLISMO: promuovere negli stakeholder delle politiche giovanili, politiche per l'inclusione e contro il bullismo. | 6.3.2.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO | NUMERO DI INIZIATIVE SUI TEMI, NELL'AMBITO DELL'AREA POLITICHE GIOVANILI PUBBLICAZIONE DI MATERIALI SUL SITO INERENTI IL PROGETTO | 4 INIZIATIVE DI VARIO GENERE NEL CORSO DEL 2024 | martedì 31 dicembre 2024 | COMPLETATO | 100% |
| COLLABORARE CON ORGANIZZAZIONI ESTERNE: cercare di collaborare con organizzazioni e reti esterne che promuovano la diversità e l'inclusione per condividere buone pratiche e apprendere dagli altri. | ALTRO | CONVENZIONI FINALIZZATE ALLA COLLABORAZIONE SUL TEMA | N. 1 CONVENZIONE STIPULATA | martedì 31 dicembre 2024 | ON GOING | 80% |



Il piano della formazione

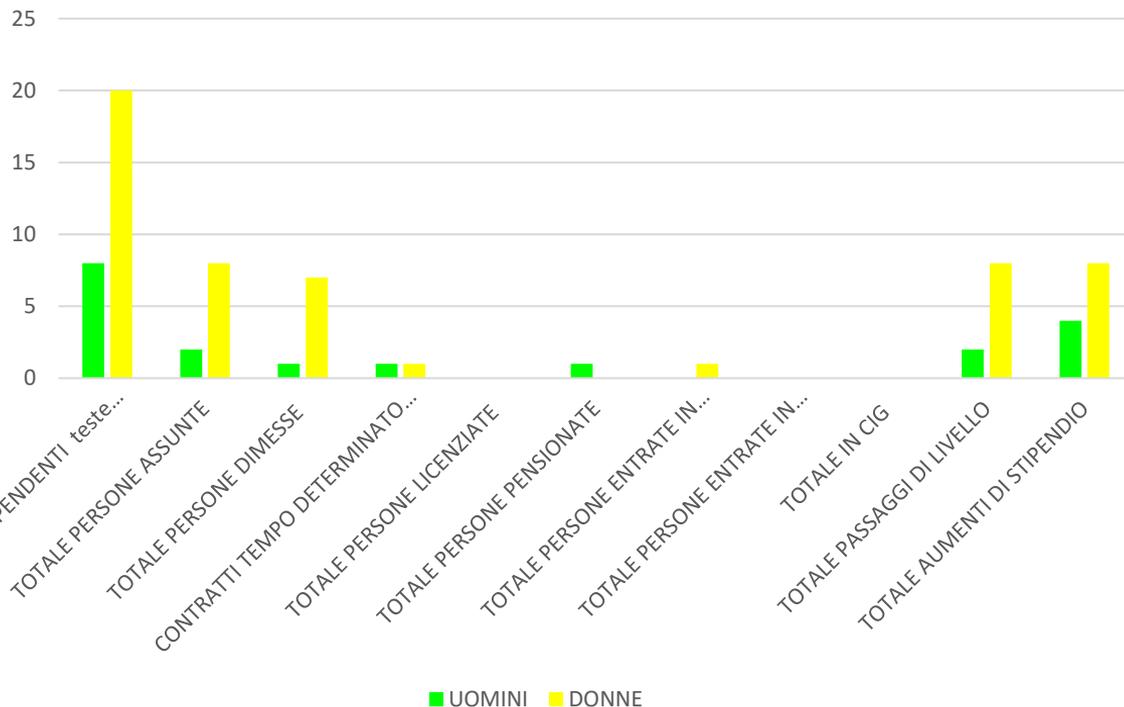
I Principali interventi formativi del 2023/2024 sono stati consuntivati nel piano della formazione, mentre quelli previsti nell'arco dell'anno a venire e su cui l'Organizzazione intende puntare sono i seguenti:

| DESTINATARI | PERIODO PREVISTO | CONTENUTI DELLA FORMAZIONE | MODALITA' EROGAZIONE | DATA PREVISTA |
|--------------------------------------|------------------|--|-----------------------|-------------------------|
| LIVELLI MANAGERIALI | 2024 | PROGETTAZIONE CORSO PER I COMUNI SULLA NON DISCRIMINAZIONE | RIUNIONI INTERNE | entro metà ottobre 2024 |
| TUTTI I DIPENDENTI A TUTTI I LIVELLI | 2025 | PRESENTAZIONE NUOVI BENEFIT RIENTRO AL LAVORO DEI GENITORI | FASCICOLO INFORMATIVO | entro febbraio 2025 |
| TUTTI I DIPENDENTI A TUTTI I LIVELLI | 2024 | PRESENTAZIONE CORSO DI PERFEZIONAMENTO UNIVERSITARIO PER MIGLIORAMENTO CV E OPPORTUNITA' DI CARRIERA | AULA | fine ottobre 2024 |



Il monitoraggio dei dati

CARATTERISTICHE POPOLAZIONE AZIENDALE



I dati presentati evidenziano una presenza significativamente maggiore di donne rispetto agli uomini tra i dipendenti e le nuove assunzioni. Questo suggerisce una predominanza femminile all'interno dell'organizzazione. E' interessante notare che non ci sono stati licenziamenti registrati durante il periodo considerato, e questo è un segno positivo di stabilità occupazionale per entrambi i generi.

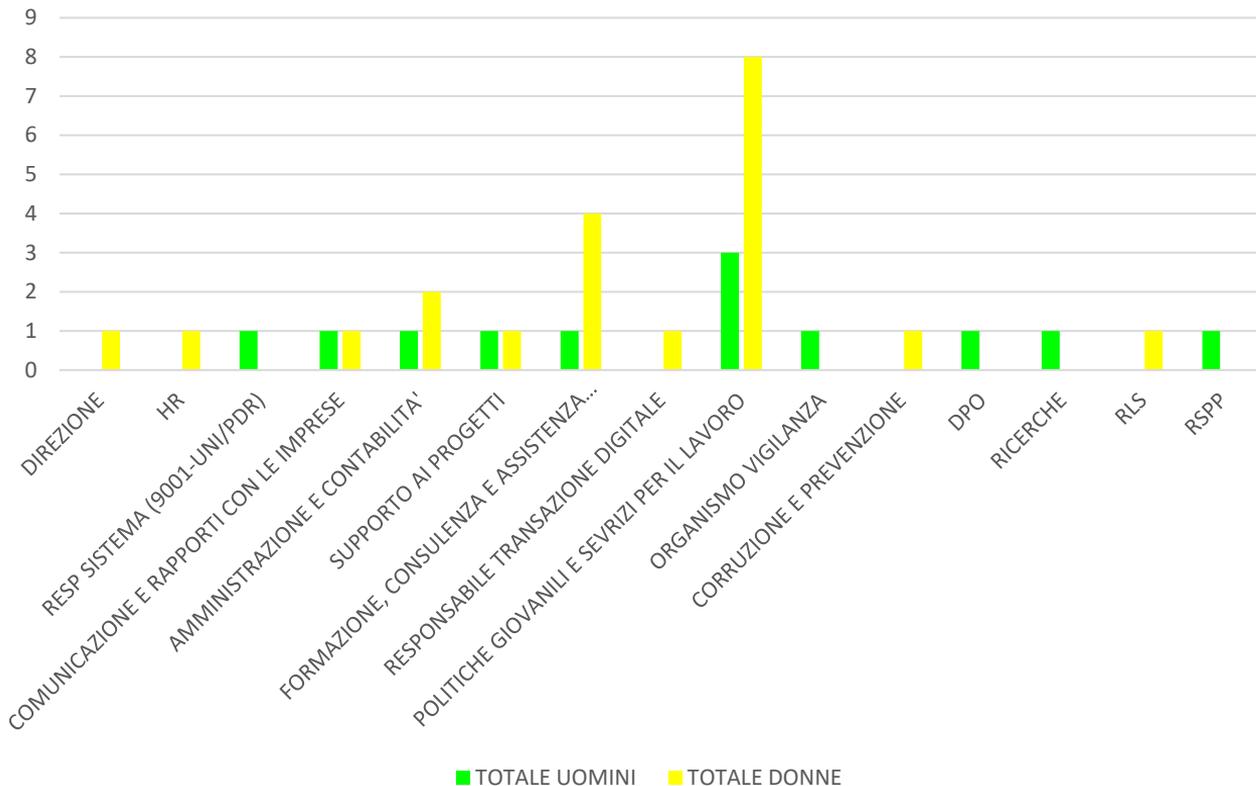
I dati relativi all'entrata in maternità e congedo paternità indicano una presenza ridotta di tali eventi tra i dipendenti, il che apre una riflessione in relazione alle politiche nazionali e aziendali di sostegno alla famiglia.

Complessivamente, la predominanza delle donne può essere interpretata come un impegno verso la parità di genere, questo è reso evidente anche dalle opportunità paritarie e dalle caratteristiche inclusive dell'ambiente di lavoro sviluppato in AnciLab negli ultimi 25 anni, indipendentemente dal genere.



Il monitoraggio dei dati

COMPOSIZIONE ORGANICO AZIENDALE



I dati relativi al ruolo organizzativo evidenziano una varietà di situazioni in termini di parità di genere all'interno dell'azienda.

Si evidenzia parità nelle aree come la "DIREZIONE", "HR" e "RESP SISTEMA," come in "AMMINISTRAZIONE E CONTABILITA'" e "FORMAZIONE, CONSULENZA E ASSISTENZA TECNICA»

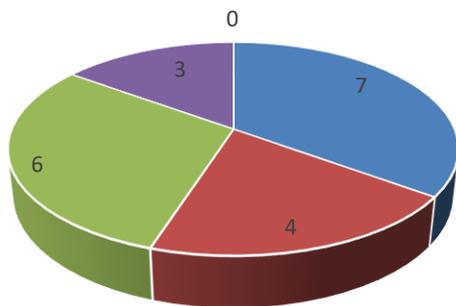
Un'area interessante da evidenziare è "POLITICHE GIOVANILI E SERVIZI PER IL LAVORO," in cui è presente un numero significativamente maggiore di donne rispetto agli uomini.

In generale, questi dati suggeriscono che la parità di genere è diffusa in tutte le aree dell'azienda. Qualche sforzo in più potrebbe essere fatto per garantire una rappresentanza distribuita nei ruoli di leadership e responsabilità in tutti i settori dell'organizzazione.



Il monitoraggio dei dati

DIPENDENTI GENERE FEMMINILE

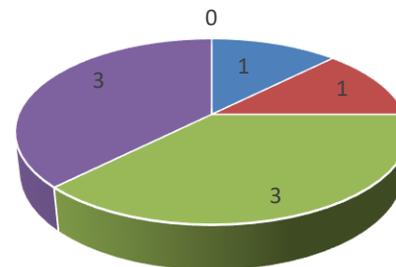


- FASCIA ETA' 18-30
- FASCIA ETA' 31-40
- FASCIA ETA' 41-50
- FASCIA ETA' 51-60
- FASCIA ETA' OLTRE 60

I dati relativi alla distribuzione per fasce di età e genere mostrano alcune tendenze interessanti. In generale, sembra esserci una maggiore presenza di donne nelle fasce d'età più giovani, tra i 18 e i 30 anni, con 5 donne rispetto a 1 uomo in questa fascia d'età. Man mano che si sposta verso le fasce d'età più avanzate, la presenza delle donne diminuisce notevolmente in termini percentuali.

Questi dati suggeriscono che, mentre la rappresentanza femminile è significativa tra i giovani, le sfide future per l'azienda sono da collegare alla progressione di più donne verso ruoli di leadership e responsabilità, soprattutto nelle fasce d'età più avanzate.

DIPENDENTI GENERE MASCHILE



- FASCIA ETA' 18-30
- FASCIA ETA' 31-40
- FASCIA ETA' 41-50
- FASCIA ETA' 51-60
- FASCIA ETA' OLTRE 60



Il monitoraggio dei dati

| DATI MONITORAGGIO | FONTE DEL DATO | RESPONSABILE RILEVAZIONE | FREQUENZA DEL MONITORAGGIO | PERIODO DI RIFERIMENTO ATTUALE | PERIODO PRECEDENTE I | PERIODO PRECEDENTE II |
|---|--|--------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------|-----------------------|
| N. SEGNALAZIONI EPISODI DI MOLESTIE/VIOLAZIONI CODICE ETICO/VIOLAZIONI PRINCIPI PARITA' DI GENERE | segnalazioni | HR | TRIMESTRALE | 0 | 0 | 0 |
| N. NON CONFORMITA' RELATIVE AL SISTEMA UNI PDR EMERSE DA AUDIT INTERNO | audit interni | RESP SISTEMA GESTIONE | ANNUALE | 0 | na | na |
| N. RACCOMANDAZIONI RELATIVE AL SISTEMA UNI PDR EMERSE DA AUDIT INTERNO | audit interni | RESP SISTEMA GESTIONE | ANNUALE | 7 | na | na |
| N. NON CONFORMITA' EMERSE DURANTE AUDIT DI CERTIFICAZIONE | audit di certificazione | RESP SISTEMA GESTIONE | ANNUALE | | na | na |
| N. RACCOMANDAZIONI EMERSE DURANTE AUDIT DI CERTIFICAZIONE | audit di certificazione | RESP SISTEMA GESTIONE | ANNUALE | 0 | na | na |
| TOTALE ORE DI FORMAZIONE SUI TEMI DELLA PARITA' DI GENERE | ore di formazione effettivamente erogate | HR | TRIMESTRALE | 4 | 0 | 0 |
| TOTALE COMUNICAZIONI EMESSE SULLA PARITA' DI GENERE | numero comunicazioni emesse | HR | TRIMESTRALE | 0 | 0 | 0 |



Report audit 8 giugno 2024

Di seguito si riportano le raccomandazioni per il miglioramento formalizzate nel rapporto dell'audit svolto l'8 giugno u.s. e con il segno  si evidenzia il completamento delle attività suggerite.

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|---|---|-------------|---|
| L'organizzazione ha definito il perimetro e l'applicabilità della prassi di riferimento? Registrare gli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione | Il perimetro è riportato nel manuale UNI PDR ma anche nell'analisi di conTesto inserita nella apposita control room avente data 02/08/2023. Al momento l'azienda non ritiene di doverlo integrare e modificare. | CONFORME | Si raccomanda in occasione del riesame della direzione di dare conto di eventuali modifiche circa il perimetro ed il contesto contenuto nella control room.  |



Report audit 8 giugno 2024

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|---|---|-----------------------|--|
| L'organizzazione ha definito e mantiene aggiornato l'elenco delle leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere? | Al momento del presente audit esiste un elenco leggi con tutte le normative di riferimento della Parità di genere. L'elenco è anch'esso contenuto nella control room. | PARZIALMENTE CONFORME | Si raccomanda di integrare l'elenco della normativa con la direttiva Europe sulla trasparenza ovvero: DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione  |
| L'organizzazione tiene traccia dell'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate? | Esiste una apposita procedura di whistleblowing che tuttavia al momento non ha ricevuto alcuna segnalazione in merito. Nel foglio monitoraggio di dati viene tenuta traccia del totale segnalazioni riferite a episodi o minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere | PARZIALMENTE CONFORME | Si raccomanda di predisporre un registro appositamente dedicato alle segnalazioni di tali violazioni; si raccomanda inoltre di includere nel piano di comunicazione una specifica informativa legata alle modalità di segnalazione di tali episodi  |



Report audit 8 giugno 2024

L'organizzazione dichiara che non sono noti episodi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro negli ultimi due anni di cui agli articoli 16, 16-bis e 17 ex D.Lgs. 151/2001 e succ. mod. ed int. in accordo a quanto definito nel DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022?

Vedasi modifica al decreto n. 105 DECRETO LEGISLATIVO 26 marzo 2001, n. 151 "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità che ora stabilisce "Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui agli articoli 16, 16-bis e 17, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni".

(ACQUISIRE TRA LA DOCUMENTAZIONE DI AUDIT LA DICHIARAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE)

Al momento del presente Audit la dichiarazione è presente

CONFORME

Si raccomanda di aggiornare la dichiarazione in prossimità del prossimo audit di mantenimento da parte di RINA spa.





Report audit 8 giugno 2024

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|---|--|-----------------------|---|
| L'organizzazione mantiene e verifica le azioni pianificate? | Nel piano strategico sono definiti i KPI con frequenza di monitoraggio. Al momento il piano non risulta | PARZIALMENTE CONFORME | Si raccomanda di aggiornare periodicamente il piano strategico con |
| | contenere ancora evidenze dei monitoraggi effettuati | | informazioni relative agli avanzamenti dei monitoraggi. |
| La direzione ha assegnato risorse, responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti? | Al momento del presente Assessment è presente uno specifico budget di riferimento per le iniziative e gli obiettivi legati alla parità di genere. Tale budget risulta essere presente nel piano strategico elaborato a luglio 2023 | CONFORME | Si raccomanda, nel revisionare il piano strategico, di riportare il nuovo assegnato per l'anno 2025 |





Report audit 8 giugno 2024

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|--|---|-------------|---|
| Il piano strategico è condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo? | Il piano strategico è di giovane implementazione. L'organizzazione ha individuato periodicità di monitoraggio delle azioni contenute nel piano | CONFORME | Si raccomanda di aggiornare il piano strategico con l'avanzamento dei monitoraggi intermedi  |
| formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere | L'Organizzazione ha effettuato degli interventi formativi su temi D&I includenti anche aspetti quali unconscious bias, linguaggio inclusivo, politica per la parità di genere, etc nella seduta del 24/07/2023 di ore 4 complessive | CONFORME | Si raccomanda di aggiornare il piano della formazione con la consuntivazione dei corsi effettuati  |



Report audit 8 giugno 2024

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|---|--|-----------------------|--|
| Predisposto in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne? | all'interno del processo di selezione del personale viene esplicitato che la descrizione deve essere neutrale. Vista sezione del sito senza riferimento al genere, visionate procedure del sistema di gestione qualità- es. PQ09 Proc seg. Didattica | PARZIALMENTE CONFORME | Si raccomanda di rivedere la documentazione del sistema qualità in modo che anche all'interno di tale documentazione non vi siano riferimenti al genere ma descrizioni il più neutrale possibile (es. nelle procedure del sistema qualità PQ 09 si fa riferimento a "il responsabile", "il docente") |
| Pianificato attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d) | vedi punTo specifico | CONFORME | Si raccomanda di aggiornare le tabelle dei monitoraggi con i dati aggiornati, non appena sarà possibile |





Report audit 8 giugno 2024

| REQUISITI UNI/PdR 125:2022 | EVIDENZE RACCOLTE | VALUTAZIONE | RACCOMANDAZIONI PER IL MIGLIORAMENTO |
|---|---|-----------------------|--|
| Previsto opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f) | Vedasi piano della formazione aziendale 2023 contenente anche percorsi quali quelli legati all'antidiscriminazione, al coaching individuale, al coaching sistemico. L'intero Piano formativo è progettato per migliorare le competenze professionali e di leadership. | CONFORME | Si raccomanda di aggiornare il piano della formazione per i mesi futuri con le novità introdotte  |
| Raccolto e analizzato i dati disaggregati per genere | Attualmente in fase di raccolta i dati disaggregati per genere che vengono inseriti nel riesame della direzione (es. divisi per genere il totale assunti, dimessi, pensionati, etc...). Non sono ancora stati aggiornati per il 2023/2024 | PARZIALMENTE CONFORME | Si raccomanda di aggiornare i dati disaggregati per genere  |
| Valutato l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, ed attuato azioni di correzione a fronte di deviazioni | Al momento dell'Audit ancora i KPI non sono stati oggetto di monitoraggio periodico, sono in fase di revisione | PARZIALMENTE CONFORME | si raccomanda di aggiornare i dati relativi ai Kpi  |



Conclusioni





Conclusioni

Prossimi passi

- Proporre candidatura al premio “Parità Vincente - La parità come opportunità” promosso dal Consiglio per le Pari Opportunità della Lombardia (CPO) - costituito presso il Consiglio regionale
- Approfondire modalità integrazione dati report UNI-PdR con Relazione Benefit



Partecipanti ed approvazioni

Partecipanti ed approvazione contenuti:

Alessio Zanzottera– Amministratore Unico

Onelia Rivolta– Direttore

Andrea Ottonello– Referente per la politica