



SETTIMANA DELLA SOSTENIBILITÀ

25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

KPI4SIS

Sostenibilità, inclusione sociale e sviluppo competitivo
delle PMI venete

***PREPARARSI ALLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE CON
I KPI DELLA PRASSI UNI PDR 125:2022***

Attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 18/01/2024 - DGR n. 613 04/06/2024, DDR N. 458 21/08/2024, DD n.81 02/12/2024, DD n. 91 30/12/2024 - CUP F14D24002430001



KPI4SIS

Sostenibilità, Inclusione Sociale e
Sviluppo competitivo delle PMI Venete



**SETTIMANA
DELLA
SOSTENIBILITÀ**
25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

Scenario

FACTS

- persistenti divari di genere nelle organizzazioni in termini di **bilanciamento generale e per mansioni**, affidamento di **ruoli apicali, differenziali retributivi e contributivi** (Gender Equality Index)
- competenze e capitale cognitivo sempre meno accessibile da parte delle aziende e stereotipi di genere: «**autolimitazione**» del **mercato del lavoro** e **ingaggio parziale** della componente femminile
- scelte di studio e lavorative che **ripropongono i bias cognitivi** e alimentano i divari di genere tradizionali

MAIN POLICIES

- [Strategia dell'Unione Europea per la parità di genere 2020-2025](#)
- [Direttiva UE per la trasparenza retributiva](#)

- [Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026](#)
- [Legge Regionale 3/2022 – Disposizioni per la promozione della parità retributiva](#)
- [La Regione del Veneto per le Donne](#)

OPPORTUNITIES

- **posizionamento/accesso al mercato** (prodotti, lavoro, credito) anche in funzione delle politiche aziendali per la parità di genere
- **incentivi e agevolazioni** a supporto dell'introduzione di strumenti di gender balance
- **appalti PNNR e spesa pubblica** con priorità orizzontale per la dimensione di genere

Obiettivi

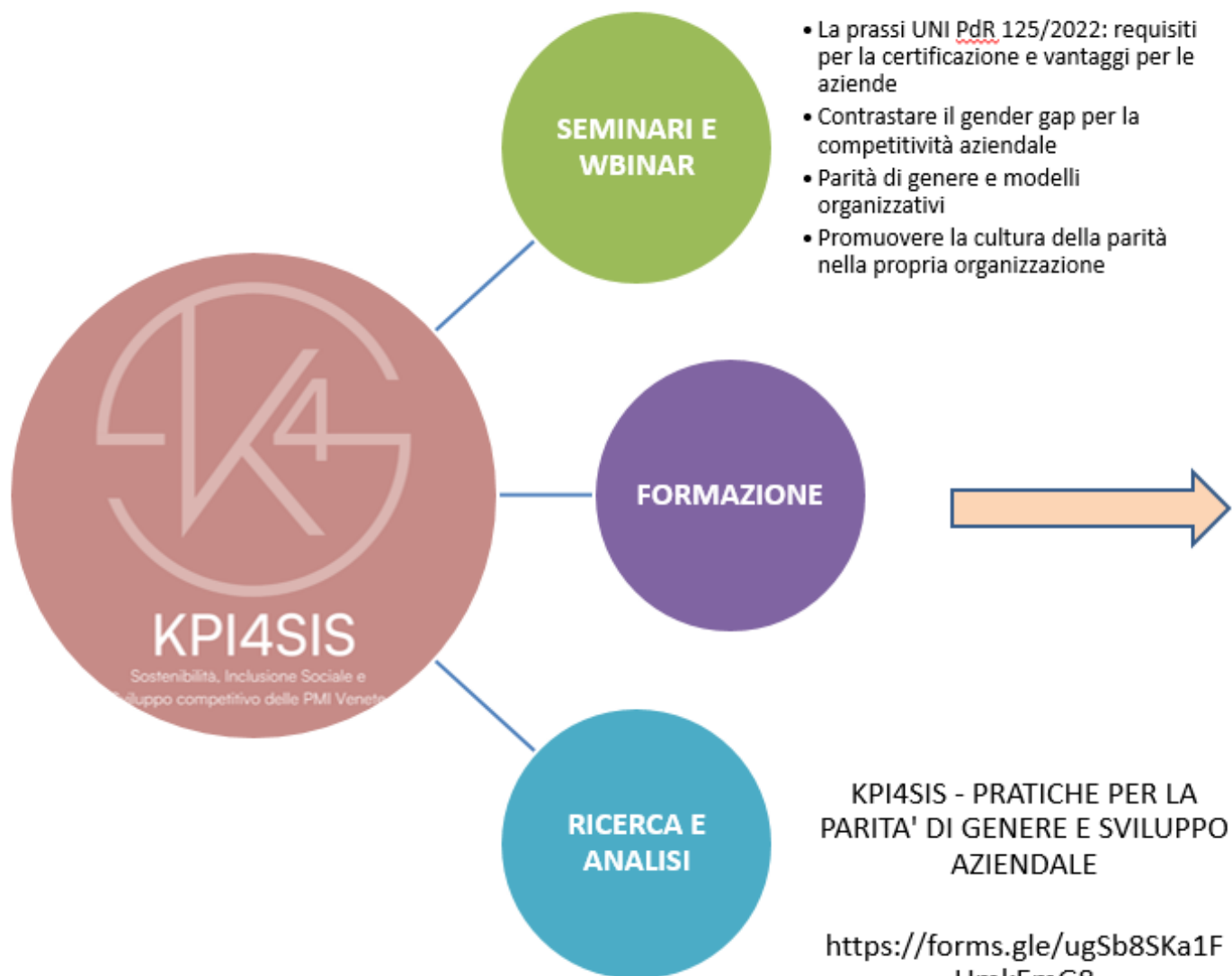
L'iniziativa **KPI4SIS** vuole sostenere le **PMI venete** nell'avvio di **percorsi di innovazione del modello organizzativo**, in grado di migliorare le performance di **gender equality&inclusion**, sviluppando nuove competenze e conoscenze utili per adottare la certificazione sulla parità di genere secondo la **prassi UNI/PdR 125/2022**.

I destinatari dell'iniziativa sono le **key persons** che si occupano dello sviluppo organizzativo aziendale e del personale: imprenditori, HR manager, personale amministrativo, CFO, professionisti della formazione e

della consulenza, responsabili di funzione.

Le capacità organizzative e gestionali maturate dai destinatari delle azioni formative permettono di innovare e adattare il modello organizzativo aziendale, per creare le condizioni necessarie a raggiungere e migliorare standard di performance più elevati nell'ambito della parità di genere.

Modello di intervento



KPI 1 – CULTURA E STRATEGIA

Costruire il piano strategico per la parità di genere in azienda, La gestione degli audit interni per la certificazione sulla parità di genere, individuare e valorizzare le prassi esistenti

KPI 2: GOVERNANCE

Governance aziendale e parità di genere: modelli e pratiche della leadership inclusiva, normativa europea e prassi aziendali, Utilizzo dei dati aziendali per la trasparenza e il miglioramento continuo

KPI 3: PROCESSI HR

Attrazione delle risorse umane in azienda: strumenti e metodologie per il diversity management, Diversity management e parità di genere in azienda, Gestione del personale e processi, Prevenire e combattere le molestie e gli stereotipi: la comunità aziendale contro gli abusi e la violenza di genere

KPI 4 – CRESCITA E INCLUSIONE

I processi di gestione personale: strumenti e pratiche di gender assessment, Progettare e accompagnare percorsi di sviluppo per il personale

KPI 5 – GENDER PAY GAP

Il gender paygap: come misurarlo e le strategie di intervento, La trasparenza retributiva e l'equità di genere

KPI 6 – CONCILIAZIONE

Elaborare, implementare e valutare i sistemi di welfare aziendali, Il rientro dai congedi parentali per uomini e donne: aspetti organizzativi e ruolo dell'HR manager, Parità di genere e conciliazione vita-lavoro, Strumenti HR per Work Life Balance e Parità di Genere

Seminari e webinar

KPI4SIS mette a disposizione un **catalogo di percorsi formativi mirati e modulari**, dedicati ad **approfondire i KPI** e gli ambiti di certificazione secondo la PdR 125. Le attività sono realizzate dal partenariato territoriale nel periodo marzo-giugno 2025. La partecipazione è **gratuita**.



- **Parità di genere e modelli organizzativi** – seminario in presenza della durata di 3 ore – Mogliano Veneto 27/03/2025
- **La prassi UNI PdR 125/2022: requisiti per la certificazione e vantaggi per le aziende** – seminario in presenza della durata di 3 ore - in programmazione
- **Contrastare il gender gap per la competitività aziendale** – webinar on line della durata di 2 ore – in programmazione
- **Promuovere la cultura della parità nella propria organizzazione** – webinar on line della durata di 2 ore - in programmazione

Corsi modulari – in presenza/on line

KPI4SIS mette a disposizione un **catalogo di percorsi formativi mirati e modulari**, dedicati ad **approfondire i KPI** e gli ambiti di certificazione secondo la PdR 125. Le attività sono realizzate dal partenariato territoriale nel periodo marzo-giugno 2025. La partecipazione è **gratuita**.



- KPI 1 - Costruire il piano strategico per la parità di genere – 4h
- KPI 1 - La gestione degli audit interni per la certificazione – 4h
- KPI 2 - Governance aziendale e parità – 4h
- KPI 2 - Dati aziendali per la trasparenza e il miglioramento – 8h
- KPI 3 - Attrazione delle risorse umane – 4h
- KPI 3 - Diversity management e parità di genere in azienda – 8h
- KPI 3 - Gestione del personale e processi HR – 8h
- KPI 3 - Prevenire e combattere le molestie e gli stereotipi – 4h
- KPI 4 - Strumenti e pratiche di gender assessment – 4h
- KPI 4 - Progettare e accompagnare percorsi di sviluppo – 8h
- KPI 5 - Il gender paygap: strategie di intervento – 4h
- KPI 5 - La trasparenza retributiva e l'equità di genere – 4h
- KPI 6 - Elaborare, implementare e valutare i sistemi di welfare – 8h
- KPI 6 - Il rientro dai congedi parentali per uomini e donne – 8h
- KPI 6 - Parità di genere e conciliazione vita-lavoro – 4h
- KPI 6 - Strumenti HR per Work Life Balance e Parità di Genere – 8h

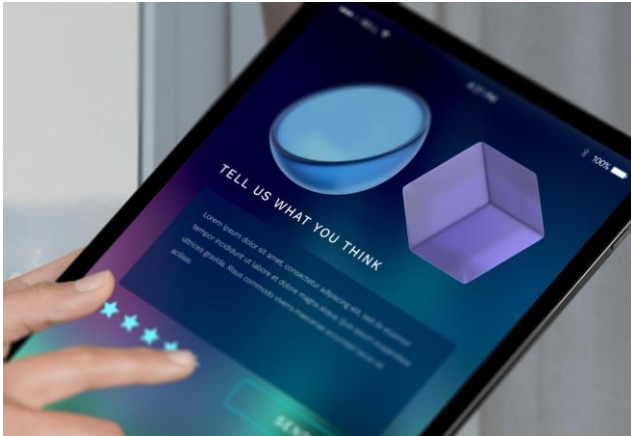
Ricerca e analisi

Una **ricerca qualitativa** per approfondire e diffondere la cultura della Parità di Genere e l'impatto sulle aziende.

KPI4SIS stimola e raccoglie **feedback** da parte del sistema economico lungo tre direttrici di analisi:

- Le misure per la parità di genere in azienda
- Vantaggi, svantaggi, opportunità e rischi
- Parità di genere e sviluppo delle professionalità in azienda

I risultati dell'analisi saranno disponibili a partire da **luglio 2025** e saranno pubblicati in maniera aggregata e anonima.



Come partecipare

AZIENDE DELLA PROVINCIA DI PADOVA

ELEONORA CREPALDI

Diversity, Equality & Inclusion and Wellbeing Specialist

049 82 27 543 - 346 5375737

eleonora.crepaldi@forema.it

<https://forema.it/it/corsi/kpi4sis-corsi-gratuiti-per-la-certificazione-della-parita-di-genere/>

AZIENDE DELLA PROVINCIA DI TREVISO

MATTEO SCOMPARIN

Responsabile Quality, Health, Safety, Environment

0422 91 64 62 - 351 8186502

mscomparin@unisef.it

AZIENDE DELLE PROVINCE DI VENEZIA E ROVIGO

GIULIA PIRREDDA

Referente formazione finanziata

041 54 99 245

g.pirredda@puntoconfindustria.it

<https://www.puntoconfindustria.it/kpi4sis-sostenibilita-inclusione-sociale-e-sviluppo-competitivo-delle-pmi-venete/>

Grazie per l'attenzione!



**SETTIMANA
DELLA
SOSTENIBILITÀ**

25-28 MARZO 2025



**CONFINDUSTRIA
VENETO EST**

Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso