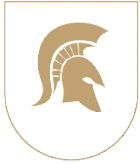




La certificazione della parità di genere



Leonida Consulting srl

Prot. 16A del 08/02/24

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

08/02/2024



www.cruscottodicontrollo.it

| **Leonida Consulting srl** |



Peritia • Abnegatio • Adiunctus • Innovatio
www.consulentiaziendaliditalia.it

Sede Operativa:
C.da Campiglione, 20 - 63900 Fermo (FM) - NREA FM - 200779
Tel. 0734/605020 • Fax 0734/608282 Cell. • 335/7589095
Email: studio@leonidaconsulting.it

Sede Legale:
Corso Monforte, 7 - 20122 Milano (MI)
P.IVA IT02258640446 - NREA MI - 2675684

MISSION E VISIONE STRATEGICA

La Leonida *Consulting* Srl è una società di consulenza fiscale che offre servizi di esternalizzazione della contabilità e ristrutturazioni aziendali, nonché produce *software* fiscali per professionisti di settore come commercialisti, avvocati e consulenti aziendali. La Leonida *Consulting* Srl offre anche un servizio di *E-commercialista* totalmente *online*, ed è inoltre fortemente impegnata nella formazione continua dei propri partner commerciali aderenti al *Network* Consulenti Aziendali d'Italia.

La Leonida *Consulting* nasce nel 2015 dalla scissione di Brancozzi & *Partners*. Quest'ultima nasce nel 2002 e ha mantenuto il ruolo di gestione dei servizi, destinando invece la Leonida *Consulting* a studio di consulenza avanzato e specializzato nella fornitura di soluzioni *software* aziendali per commercialisti e altri professionisti del settore della consulenza aziendale.

Vision:

“Guidare la trasformazione digitale nel settore della consulenza aziendale, fornendo strumenti innovativi e soluzioni efficaci che potenziano i professionisti e migliorano la qualità dei loro servizi.”

Mission:

“Siamo impegnati a essere il catalizzatore dell'innovazione per i commercialisti italiani, diffondendo una cultura aziendale avanzata e promuovendo l'evoluzione e la digitalizzazione dei loro studi. Attraverso la nostra esperienza e le nostre soluzioni software, miriamo a elevare lo standard dei servizi di consulenza, contribuendo alla crescita e al successo dei nostri clienti.”

Le linee strategiche della Leonida Consulting sono:

1. **Innovazione continua:** Continuare a investire in ricerca e sviluppo per mantenere un vantaggio competitivo nel settore della consulenza aziendale. Questo potrebbe includere l'aggiornamento costante dei *software* esistenti e lo sviluppo di nuovi strumenti digitali.
2. **Formazione e sviluppo:** Fornire formazione continua ai partner commerciali per garantire che siano sempre aggiornati sulle ultime tendenze e tecnologie nel settore della consulenza aziendale.
3. **Espansione dei servizi:** Esplorare nuove aree di consulenza e sviluppare servizi aggiuntivi per soddisfare una gamma più ampia di esigenze dei clienti.

4. Partnership strategiche: Stabilire partnership con altre aziende tecnologiche per migliorare l'offerta di prodotti e servizi.
5. Soddisfazione del cliente: Mantenere un alto livello di servizio al cliente, assicurando che i *feedback* dei clienti siano utilizzati per migliorare continuamente i prodotti e i servizi.
6. Sostenibilità: Implementare pratiche aziendali sostenibili per ridurre l'impatto ambientale e promuovere la responsabilità sociale.

La Leonida Consulting Srl, fondata nel 2015, realizza prodotti/servizi innovativi e personalizzati afferenti ai seguenti ambiti: consulenza aziendale, esternalizzazione della contabilità, sviluppo di software per la misurazione della continuità aziendale in linea con l'art. 2086 per gli adeguati assetti, servizi di e-commercialista e formazione continua. Questi servizi sono progettati per soddisfare le esigenze specifiche dei membri aderenti al Network Consulenti Aziendali d'Italia, fornendo loro gli strumenti necessari per migliorare la loro efficienza e competitività nel mercato.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica, la Leonida Consulting Srl ha deciso di adottare un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'*empowerment* femminile.

Il conseguimento della certificazione per la Leonida Consulting Srl rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione della parità di genere e dell'uguaglianza innanzi la legge. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare politiche o *policy* idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere della *Leonida Consulting Srl*, sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale la *Leonida Consulting Srl* concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la *Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea* - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.
- ✓ promuovere la formazione e lo sviluppo professionale delle donne all'interno dell'azienda, fornendo opportunità di apprendimento e crescita.
- ✓ implementare politiche di flessibilità lavorativa che tengano conto delle esigenze specifiche di entrambi uomini e donne, come ad esempio orari di lavoro flessibili o la possibilità di lavorare da casa.
- ✓ aumentare la rappresentanza femminile a tutti i livelli dell'organizzazione, con un focus particolare sulle posizioni di *leadership*.
- ✓ creare una cultura aziendale che valorizzi la diversità e l'inclusione, e che contrasti attivamente gli stereotipi di genere.

- ✓ fornire supporto alle donne durante la maternità, ad esempio attraverso congedi di maternità adeguati e servizi di assistenza all'infanzia.
- ✓ fornire supporto agli uomini durante la paternità, ad esempio attraverso congedi di paternità adeguati e servizi di assistenza all'infanzia.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

La Direzione di Leonida Consulting Srl è fortemente impegnata nel processo di analisi dei propri processi, con l'obiettivo di migliorare continuamente e garantire l'efficienza e l'efficacia delle operazioni. Questo impegno si riflette in particolare nelle sei aree della UNI/PdR 125.

1. **Cultura e strategia:** La Direzione promuove una cultura aziendale che valorizza la diversità e l'inclusione. La strategia aziendale è orientata verso l'innovazione e la crescita, con un focus particolare sulla parità di genere.
2. **Governance:** La Direzione si impegna a garantire una governance trasparente e responsabile, con un equilibrio di genere nei ruoli decisionali.
3. **Processi HR:** La Direzione riconosce l'importanza dei processi *HR* nel promuovere la parità di genere. Si impegna a garantire processi di selezione e valutazione equi, e a fornire opportunità di formazione e sviluppo per tutte le dipendenti.
4. **Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda:** La Direzione si impegna a creare un ambiente di lavoro che favorisca la crescita professionale delle donne e promuova la loro inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione.
5. **Equità retributiva per genere:** La Direzione si impegna a garantire l'equità retributiva tra uomini e donne, attraverso politiche retributive trasparenti e basate sul merito.
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** La Direzione riconosce l'importanza della conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Si impegna a fornire supporto ai genitori, ad esempio attraverso politiche di flessibilità lavorativa e servizi di assistenza all'infanzia.

Per affrontare i *gap* esistenti in riferimento ai *KPI*, la Direzione si impegna a monitorare costantemente i progressi e ad adottare misure correttive quando necessario. L'obiettivo finale è

soddisfare le esigenze di tutti gli uomini e tutte le donne presenti nell'organizzazione, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo.

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione della *Leonida Consulting Srl* ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

La *Leonida Consulting* si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.
- ✓ a sottoscrivere convenzioni con una tavola calda locale per fornire pasti sani e convenienti ai dipendenti che pranzano in ufficio.
- ✓ a stabilire convenzioni con studi medici locali, come dentisti e psicologi, per garantire ai dipendenti l'accesso a cure mediche di qualità.

- ✓ a offrire servizi di lavanderia in loco o convenzioni con lavanderie locali, per aiutare i dipendenti a bilanciare le esigenze della vita lavorativa e personale.
- ✓ a implementare programmi di benessere sul posto di lavoro, come corsi di yoga o meditazione, per promuovere la salute fisica e mentale dei dipendenti.
- ✓ a promuovere la formazione continua e lo sviluppo professionale dei dipendenti, con un focus particolare sulle competenze digitali e sulla *leadership* femminile.
- ✓ a implementare politiche di inclusione che valorizzino la diversità e promuovano un ambiente di lavoro accogliente e rispettoso per tutti.
- ✓ a organizzare regolarmente eventi di socializzazione, come pranzi di squadra, gite aziendali o attività di *team building*. Questi eventi possono aiutare i dipendenti a conoscersi meglio a livello personale, promuovendo un ambiente di lavoro più collaborativo e armonioso.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli *input* necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le *policy* per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (*recruitment*)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (*work-life balance*)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti dalla Leonida Consulting sono:

Selezione ed assunzione (recruitment)

- *Pari opportunità: Garantire pari opportunità a tutti i candidati, indipendentemente dal genere, durante il processo di selezione.*
- *Bias inconscio: Fornire formazione sul bias inconscio al personale HR per garantire che le decisioni di assunzione siano basate esclusivamente sul merito.*
- *Diversità dei candidati: Impegnarsi a considerare un pool di candidati diversificato per ogni posizione aperta, con un equilibrio di genere tra i candidati finalisti.*
- *Trasparenza: Essere trasparenti riguardo ai criteri di selezione e assunzione, e fornire feedback costruttivi ai candidati dopo i colloqui.*
- *Flessibilità: Offrire opzioni di lavoro flessibili, come orari di lavoro flessibili o la possibilità di lavorare da casa, per attrarre un pool di candidati più ampio e diversificato.*
- *Mentorship e sponsorizzazione: Implementare programmi di mentorship e sponsorizzazione per supportare le nuove assunzioni femminili e aiutarle a progredire nella loro carriera.*

Gestione della carriera

- *Piani di carriera personalizzati: Creare piani di carriera personalizzati per ogni dipendente, tenendo conto delle loro aspirazioni professionali e delle esigenze dell'azienda.*
- *Formazione e sviluppo: Fornire opportunità di formazione continua e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, con un focus particolare sulle competenze di leadership.*
- *Promozioni equitative: Garantire che le promozioni siano basate sul merito e non siano influenzate da pregiudizi di genere.*
- *Mentorship e sponsorizzazione: Implementare programmi di mentorship e sponsorizzazione per aiutare i dipendenti a progredire nella loro carriera.*
- *Feedback regolari: Fornire feedback regolari e costruttivi ai dipendenti per aiutarli a migliorare le loro prestazioni e a raggiungere i loro obiettivi di carriera.*

- *Flessibilità: Offrire opzioni di lavoro flessibili, come orari di lavoro flessibili o la possibilità di lavorare da casa, per aiutare i dipendenti a bilanciare le esigenze della carriera e della vita personale.*

Equità salariale

- *Analisi salariale: Eseguire regolari analisi salariali per identificare e correggere eventuali disparità di genere nei salari.*
- *Trasparenza salariale: Promuovere la trasparenza salariale pubblicando le fasce salariali per ogni ruolo. Questo può aiutare a garantire che le retribuzioni siano equamente distribuite tra uomini e donne.*
- *Politiche salariali basate sul merito: Assicurarsi che le politiche salariali siano basate sul merito, le competenze e le prestazioni, piuttosto che su fattori non correlati al lavoro come il genere.*
- *Formazione per i manager: Fornire formazione ai manager su come condurre revisioni salariali e promozioni in modo equo e non discriminatorio.*
- *Revisione delle pratiche di assunzione: Rivedere le pratiche di assunzione per garantire che le offerte salariali iniziali siano equamente stabilite per uomini e donne.*

Genitorialità, cura

- *Congedo parentale: Offrire politiche di congedo parentale equo e generoso per entrambi i genitori, che permettano loro di prendersi cura dei nuovi arrivati senza preoccuparsi della sicurezza del lavoro o della carriera.*
- *Flessibilità lavorativa: Fornire opzioni di lavoro flessibili, come orari di lavoro flessibili o la possibilità di lavorare da casa, per aiutare i genitori a bilanciare le esigenze della carriera e della famiglia.*
- *Supporto alla genitorialità: Fornire risorse e supporto per aiutare i genitori a navigare le sfide della genitorialità, come ad esempio seminari o workshop su temi legati alla genitorialità.*
- *Asili nido aziendali o convenzioni con asili nido locali: Fornire un asilo nido in loco o stabilire convenzioni con asili nido locali per aiutare i genitori a gestire le esigenze di cura dei figli.*

- *Supporto per la cura dei familiari: Fornire supporto per i dipendenti che si prendono cura di familiari anziani o malati, come ad esempio permessi retribuiti o accesso a servizi di assistenza domiciliare.*

Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

- *Orari flessibili: Implementare politiche di orario flessibile, permettendo ai dipendenti di iniziare e finire il lavoro in orari diversi, a seconda delle loro esigenze personali.*
- *Lavoro da casa: Offrire la possibilità di lavorare da casa quando possibile, riducendo il tempo speso per i trasporti e permettendo una maggiore flessibilità.*
- *Giorni di riposo retribuiti: Fornire un numero adeguato di giorni di riposo retribuiti, permettendo ai dipendenti di prendersi del tempo per le esigenze personali o familiari.*
- *Spazi di relax in ufficio: Creare spazi di relax in ufficio dove i dipendenti possono fare una pausa e rilassarsi.*
- *Attività di team building: Organizzare regolarmente attività di team building che promuovono la coesione del team e allo stesso tempo offrono un'occasione per staccare dal lavoro.*
- *Supporto psicologico: Fornire supporto psicologico, come ad esempio consulenze o corsi di gestione dello stress, per aiutare i dipendenti a gestire meglio lo stress lavorativo.*

Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

- *Politiche chiare: Stabilire politiche chiare e inequivocabili che proibiscono ogni forma di abuso fisico, verbale e digitale. Queste politiche dovrebbero essere comunicate a tutti i dipendenti.*
- *Formazione obbligatoria: Fornire formazione obbligatoria a tutti i dipendenti su cosa costituisce abuso e come prevenirlo. Questa formazione dovrebbe includere informazioni su come riconoscere l'abuso e come intervenire in modo sicuro se si assiste a un abuso.*
- *Canali di segnalazione: Creare canali di segnalazione sicuri e confidenziali che permettano ai dipendenti di segnalare l'abuso senza paura di ritorsioni.*
- *Intervento tempestivo: Impegnarsi a intervenire tempestivamente e in modo appropriato quando viene segnalato un abuso.*

- *Supporto alle vittime: Fornire supporto alle vittime di abuso, come ad esempio consulenza o servizi di supporto.*
- *Revisione delle politiche: Rivedere regolarmente le politiche e le pratiche per garantire che siano efficaci nel prevenire l'abuso.*

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.