



BANCNOTE MARZO/APRILE 2022!

Uni Pdr 125:2022

III Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e la parità di genere.

*Coordinamento Donne
Fisac Cgil Brescia*

Sonia Scalvenzi nuova segretaria generale Fisac Brescia.

Il 12 aprile 2022 l'assemblea generale ha eletto con il 78% Sonia Scalvenzi alla guida della segreteria composta da Alfredo Pellone, Nadia Pirola e Annalisa Tinti. Un ringraziamento è dovuto al segretario uscente Antonio Mantovanelli e un in bocca al lupo, alla nostra nuova segretaria.

Nella foto in basso: Gabriele Poeta Paccati, Sonia Scalvenzi, Francesco Bertoli e Alfredo Pellone.



La parità di genere nel PNRR.

63,8 % il punteggio assegnato all'Italia nell'uguaglianza di genere che ci colloca al 14esimo posto su 27 paesi della UE. Il PNRR affronta l'argomento come prioritario, insieme al divario del nostro mezzogiorno e all'occupazione giovanile.

Missione istruzione e ricerca attraverso il finanziamento fino a 15 progetti di collaborazione con università, centri di ricerca e imprese che riservano quote di nuovo impiego femminile.

L'obiettivo è preciso: portare la quota di ricercatrici a tempo determinato dal 34% al 40%.

Incentivi per l'imprenditoria femminile: sostenere almeno 700 nuove imprese femminili entro il 2023 e 2400 entro il 2026.

Viene introdotto un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che favorisca la distribuzione, la qualità del lavoro e il rispetto del principio di parità salariale.

Lo scopo è incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate alla riduzione del divario di genere. Le aziende che si certificheranno, struttureranno il proprio modello di gestione dell'inclusione al fine di ottenere due importanti vantaggi competitivi sul mercato:

- rafforzamento dell'immagine e della reputazione,
- accesso a sgravi fiscali fino a 50.000 € e a vantaggi nella partecipazione a bandi italiani ed europei.



KPI Indicatori di performance

Gli indici sono suddivisi in 6 aree di valutazione con differenti variabili quantitative e qualitative.

AREA CULTURA E STRATEGIA.

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 7.

AREA GOVERNANCE.

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5.

AREA PROCESSI HR.

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 6.

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA.

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 7.

AREA TUTELA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA LAVORO.

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 5.

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA.

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being. Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 3.

27 Aprile 2022

Calcio femminile: Landini, via libera FIGC professionismo primo risultato importante.

"In questi anni la Cgil ha scelto di sostenere una battaglia giusta, che finalmente è culminata in un risultato storico: dal primo luglio il calcio femminile di serie A non sarà più uno sport dilettantistico, ma assumerà le caratteristiche di una vera e propria professione, come per i calciatori di sesso maschile". Così il segretario generale della Cgil, Maurizio Landini, commenta la decisione della Federazione italiana gioco Calcio.

buone notizie!

Consulta, stop all'automatismo del cognome paterno ai figli. E' "discriminatoria e lesiva dell'identità del figlio" la regola che attribuisce automaticamente il cognome del padre, stabilisce una sentenza della Corte Costituzionale alla luce della quale la regola diventa che il figlio assume il cognome di entrambi i genitori nell'ordine dai medesimi concordato, salvo che essi decidano, di comune accordo, di attribuire soltanto il cognome di uno dei due. In mancanza di accordo sull'ordine di attribuzione del cognome di entrambi i genitori, resta salvo l'intervento del giudice in conformità con quanto dispone l'ordinamento giuridico. Alcuni aspetti restano però da definire e sarà compito del legislatore (quindi del Parlamento) farlo.