



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA

PARITÀ DI GENERE

RELATORE: DOTT. GIULIO EMANUEL PATTI



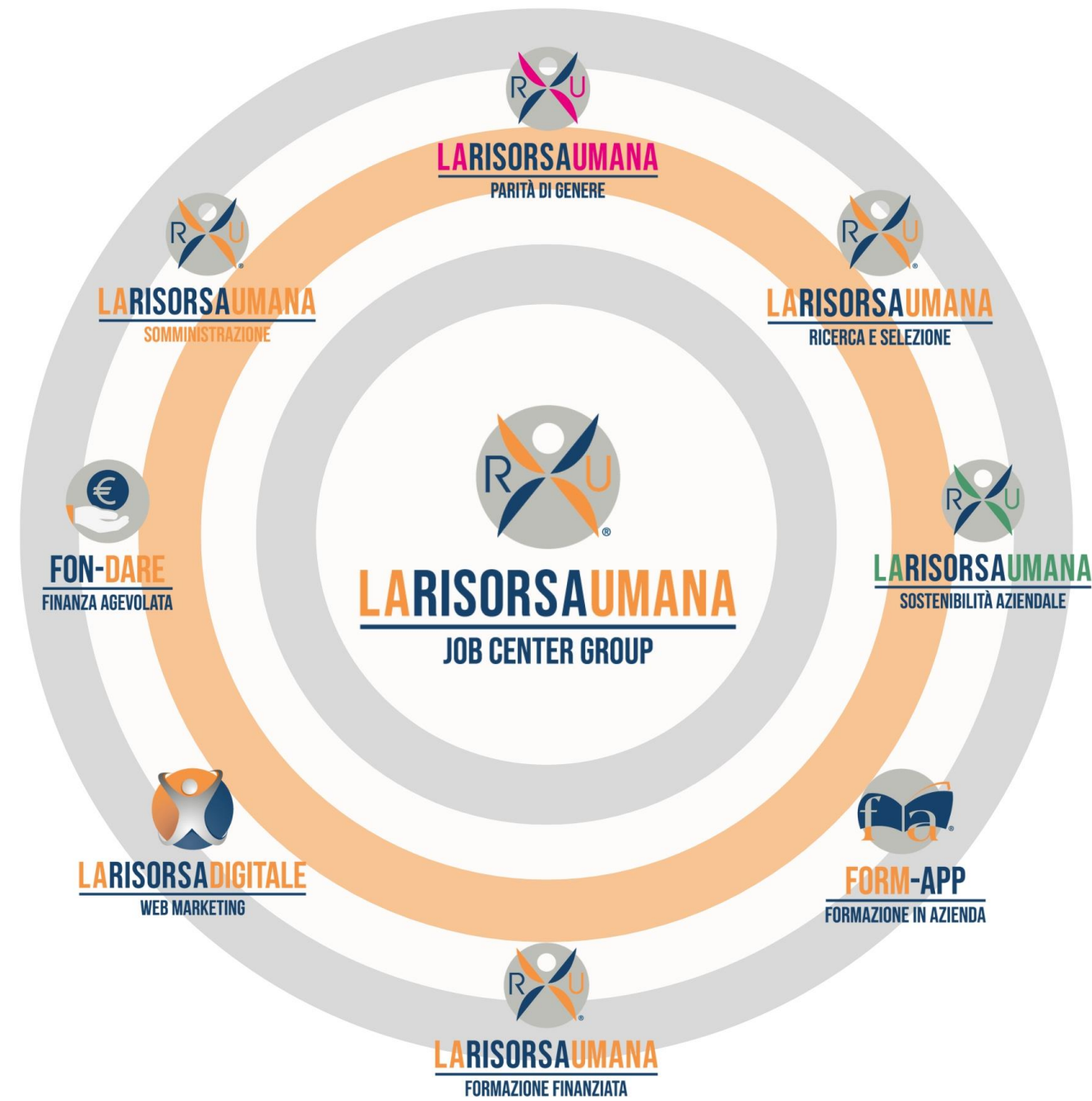
IL GRUPPO

La Risorsa Umana Job Center Group è un gruppo a capitale e proprietà interamente italiani specializzato in servizi di consulenza aziendale.

Dal 2001, La Risorsa Umana opera in tutti i principali settori industriali in partnership con centinaia di realtà aziendali.

Il Gruppo offre ad aziende e professionisti consulenze qualificate e servizi specialistici nelle aree Ricerca e Selezione del personale, Somministrazione, Sostenibilità, Certificazione per la Parità di Genere, Finanza Agevolata, Formazione apprendisti, Formazione Finanziata, Formazione professionale e Formazione sulla Sicurezza dei lavoratori.





IL GRUPPO
OGNI COMPETENZA UN SUCCESSO

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO — IL D.LGS. 198/2006 — CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Il punto di partenza è il **Decreto Legislativo 198/2006**, noto come *Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna*.

Questo decreto:

- disciplina il divieto di discriminazione nei luoghi di lavoro
- tutela la parità salariale
- regola la protezione della maternità e paternità
- introduce l'obbligo del **rapporto biennale sulla situazione del personale** per le aziende sopra determinate soglie.

È la base normativa italiana in materia di parità di genere.



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO – IL QUADRO EUROPEO

Tutto nasce dalle strategie UE sulla parità di genere, in particolare dalla:

- **Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025** della Commissione Europea
- Obiettivi del **Next Generation EU**, che vincolano gli Stati membri a interventi strutturali su inclusione e riduzione del gender gap
- L'Italia, per accedere ai fondi del PNRR, ha dovuto introdurre misure concrete e misurabili sulla parità.



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO — LA LEGGE 162/2021

La svolta arriva con la **Legge 162/2021**, che modifica proprio il D.Lgs. 198/2006.

Questa legge:

- introduce ufficialmente la **certificazione della parità di genere per le imprese**
- prevede **sgravi contributivi fino a 50.000 € annui**
- assegna **punteggi premianti nei bandi pubblici**
- rafforza gli obblighi sul rapporto biennale

Tuttavia, la legge demandava la definizione dei criteri tecnici a un organismo normatore



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO – IL PNRR E IL QUADRO EUROPEO

Nel contesto del **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)**, la parità di genere diventa una priorità trasversale (Missione 5 – Inclusione e Coesione), in linea con la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020–2025.

Tra gli obiettivi:

- Aumentare l'occupazione femminile
- Ridurre il gender pay gap
- Migliorare l'accesso delle donne a ruoli apicali

L'Italia, per rispettare gli impegni con l'UE, doveva introdurre strumenti operativi misurabili e certificabili.



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO – LA UNI/PDR 125:2022

Su incarico governativo, l'ente normatore **UNI** pubblica nel 2022 la **UNI/PdR 125:2022**.

La prassi:

- definisce **KPI oggettivi e misurabili**
- individua 6 aree di valutazione (cultura, governance, HR, equità retributiva, carriera, genitorialità)
- stabilisce un punteggio minimo per ottenere la certificazione

Diventa così lo **strumento tecnico attuativo della Legge 162/2021**.



PARITÀ DI GENERE

CONTESTO NORMATIVO – IN SINTESI

Il percorso è questo:

D.Lgs. 198/2006 → base normativa sulla parità



Legge 162/2021 → introduce la certificazione e gli incentivi



PNRR → rende la misura strategica e prioritaria



UNI/PdR 125:2022 → definisce i criteri tecnici per certificarsi

Non è solo una certificazione “etica”, ma uno strumento con **vantaggi economici e competitivi concreti.**



UNI/PDR 125:2022

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 e generare un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

AGENDA 2030



AGENDA 2030

programma d'azione globale adottato nel 2015 dai 193 Paesi membri delle Nazioni Unite per raggiungere lo **sviluppo sostenibile entro il 2030**. Si basa su **17 obiettivi** interconnessi (SDGs) che mirano a sradicare:

- **la povertà,**
- **proteggere il pianeta**
- **garantire prosperità e pace a tutte le persone**

tenendo conto di tre dimensioni principali: **economica, sociale e ambientale**.

I 17 obiettivi sono articolati in **169 traguardi** specifici e sono universali, cioè validi per tutti i Paesi, che sono liberi di definire le proprie strategie per raggiungerli.

AGENDA 2030

OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



**OBIETTIVO 1:**

porre fine alla povertà in tutte le sue forme ovunque.

**OBIETTIVO 2:**

porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere l'agricoltura sostenibile.

**OBIETTIVO 3:**

assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età.

**OBIETTIVO 4:**

fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti.

**OBIETTIVO 5:**

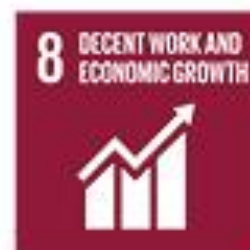
raggiungere l'uguaglianza di genere e rafforzare la condizione sociale di tutte le donne e ragazze.

**OBIETTIVO 6:**

garantire a tutti la disponibilità dell'acqua e delle strutture igienico sanitarie.

**OBIETTIVO 7:**

assicurare a tutti l'accesso ai sistemi di energia economici, sostenibili e moderni.

**OBIETTIVO 8:**

incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione ed un lavoro dignitoso per tutti.

**OBIETTIVO 9:**

costruire un'infrastruttura resiliente, promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile.

**OBIETTIVO 10:**

ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni.

**OBIETTIVO 11:**

rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili.

**OBIETTIVO 12:**

garantire modelli sostenibili di produzione e consumo.

**OBIETTIVO 13:**

adottare misure urgenti per combattere il cambiamento climatico e le sue conseguenze.

**OBIETTIVO 14:**

conservare e utilizzare in modo durevole gli oceani, i mari e le risorse marine per uno sviluppo sostenibile.

**OBIETTIVO 15:**

favorire l'ecosistema terrestre e la biodiversità, gestire le foreste, contrastare il degrado del terreno.

**OBIETTIVO 16:**

promuovere società pacifiche per lo sviluppo sostenibile.

**OBIETTIVO 17:**

rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD

RATING

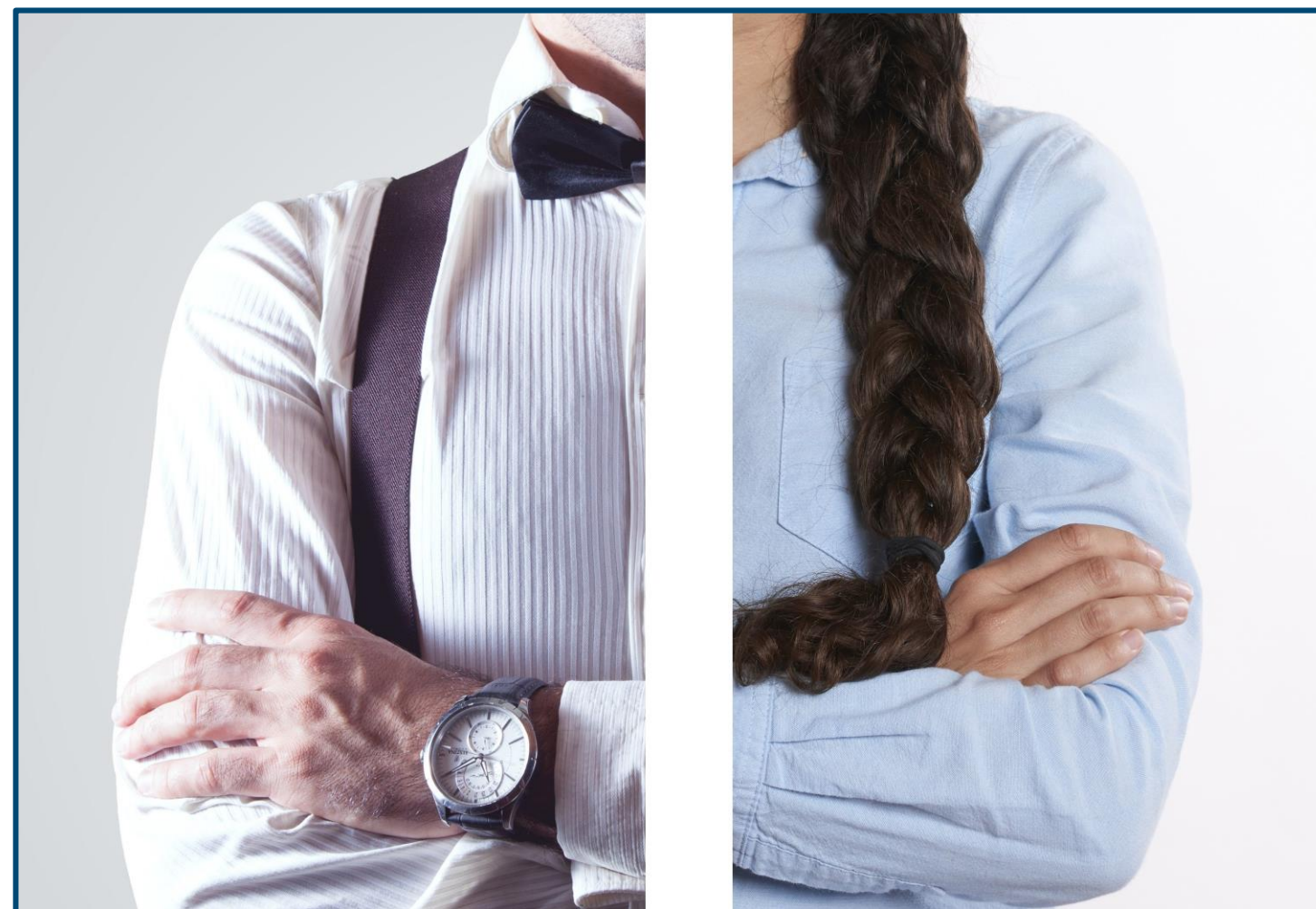


CERTIFICATION'S ESG Rating:2022©

Sustainability Aspects	ENVIRONMENT / AMBIENTALE	SOCIAL / SOCIALE	GOVERNANCE GOVERNO AZIENDALE
ISO Management System Standard	ISO 14001:2015 ISO 50001:2018	ISO 45001:2018 ISO 37001:2016 ISO 22000:2018 ISO 26000:2010 UNI PDR 125:2022 ISO 30415:2001	ISO 9001:2015 ISO/IEC 27001:2013 ISO 37301:2021 ISO 22301:2019 ISO 56002:2019
Sustainable Development GOALS	3 SALUTE E BENESSERE 6 ACQUA POTABILE E AGENE 7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 12 CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 AZIONE PER IL CLIMA 14 LA VITA SOTT'ACQUA 15 LA VITA SULLA TERRA 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	1 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE 2 FAME ZERO 3 SALUTE E BENESSERE 4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ 5 UGUAGLIANZA DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 10 RIDURRE LE DISUGLIANZE 11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI 12 CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE 17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI	5 UGUAGLIANZA DI GENERE 8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA 9 INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE 12 CONSUMI E PRODUZIONE RESPONSABILI 13 AZIONE PER IL CLIMA 16 PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTE

¹ la ponderazione indicata nel CERTIFICATION'S ESG Rating:2021© dipende dal settore merceologico (rif. settori IAF tratti dalla tabella IAF ID 1:2014 Issue 2 dell'International Accreditation Forum).





LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

COS'È, A COSA SERVE E COME OTTENERLA

MA COSA E' LA CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE?

La **certificazione della parità di genere** è un riconoscimento ufficiale che attesta che un'azienda adotta politiche e misure concrete per garantire **pari opportunità tra uomini e donne** in ambito lavorativo.

A COSA SERVE

Serve a:

1. Promuovere l'equità salariale
2. Favorire l'accesso delle donne a ruoli di responsabilità
3. Migliorare la conciliazione vita-lavoro
4. Contrastare discriminazioni e molestie
5. Rendere più trasparenti i processi HR

KPI PER UN'ORGANIZZAZIONE INCLUSIVA

Dimostrando il rispetto dei parametri minimi stabiliti dalla Prassi di Riferimento **UNI/Pdr125:2022** declinati in **KPI** e **Aree** che caratterizzano una realtà inclusiva e rispettosa della parità di genere

1. Cultura e Strategia (15%)

» Misurare che i principi di inclusione e parità di genere siano coerenti con la visione, le finalità e i valori dell'ambiente di lavoro.

2. Governance (15%)

» Verificare la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione.

KPI PER UN'ORGANIZZAZIONE INCLUSIVA

3. Processi HR (10%)

- » Misurare che tutti gli stadi del ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione siano basati sui principi di inclusione e rispetto della diversità.

4. Opportunità di crescita ed inclusione (20%)

- » Misurare il grado di accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e crescita interni.

KPI PER UN'ORGANIZZAZIONE INCLUSIVA

5. Equità remunerativa per genere (20%)

- » Misurare il differenziale retributivo in base al genere.

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%)

- » Valutare la presenza di politiche a sostegno della genitorialità.

La certificazione prevede un **monitoraggio annuale** (sorveglianza), una verifica **ogni due anni** (per aggiornamento KPI) e il **rinnovo ogni tre anni**

COME SI OTTIENE...

KPI differenziati in base alle dimensioni aziendali

Aree: peso e KPI	%	Mi Micro 1-9 dip.	P Piccola 10-49 dip.	M-G Medio – Grande 50-249 / >- 250 dip.
		8 KPI	13 KPI	13 KPI
Cultura e Strategia	15	1 qualitativi	3 qualitativi	7 qualitativi
Governance	15	1 qualitativo	2 qualitativi	4 qualit., 1 quant.
Processi HR	10	2 qualitativi	3 qualitativi	6 qualitativi
Opportunità di crescita ed inclusione	20	1 quantitativo	2 quantitativi	5 quantitativi
Equità remunerativa per genere	20	1 quantitativo	1 quantitativo	3 quantitativi
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20	2 qualitativi	2 qualitativi	3 qualit., 2 quant.

COME SI OTTIENE...

Creando un **sistema di gestione e monitoraggio** diretto a garantire nel tempo il rispetto dei requisiti definiti nella Prassi di Riferimento UNI/Pdr 125:2022

- **Documenti di sistema**
- **Monitoraggio indicatori**
- **Comunicazione interna ed esterna**
- **Audit interni**
- **Gestioni delle situazioni non conformi**
- **Revisione periodica**
- **Miglioramento**

**NON OCCORRE
AVER GIÀ
CONSEGUITO OGNI
OBIETTIVO MA ...**

Assumersi un impegno di
miglioramento fino al
raggiungimento del...



60%

VANTAGGI DIRETTI PER LE AZIENDE CERTIFICATE



Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di **50.000 euro l'anno** per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile (* Usufruibile per ogni tipologia d'impresa)



Punteggio premiale (talvolta obbligatorio) alle proposte progettuali presentate ai fini della **concessione di agevolazioni** relative a bandi europei, nazionali, regionali e locali;*
La UNI/PdR 125:2022*, è stata identificata come il documento di riferimento per la certificazione nazionale voluta dal PNRR alla missione n. 5 e collegata alle premialità in termini di sgravi contributivi previdenziali per le assunzioni a partire dal 01/01/2022 e punteggi premianti per gare pubbliche

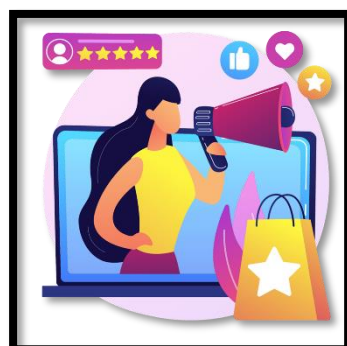


Punteggio aggiuntivo in graduatoria, riconosciuto dalle Pubbliche Amministrazioni, per appalti e **bandi di gara pubblici** per l'acquisizione di servizi e forniture;
2023 Il nuovo Codice dei Contratti pubblici (D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 in GU n. 77 del 31-3-2023) in vigore dal 1 Aprile 2023, conferma la **Certificazione della Parità di Genere** ai sensi della UNI PdR 125:2022 come **requisito** per ottenere maggior punteggio nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti.



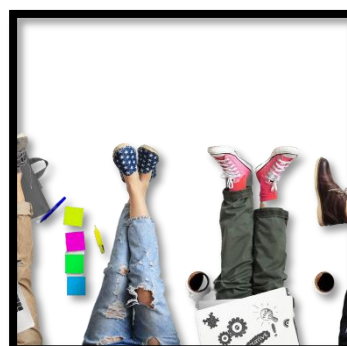
Di beneficiare della **riduzione del 30%** dell'importo della **garanzia provvisoria** per la partecipazione alle procedure pubbliche di affidamento di servizi e forniture

VANTAGGI IN-DIRETTI PER LE AZIENDE CERTIFICATE



Brand Reputation

Miglioramento dell'immagine e della credibilità dell'impresa, che si distingue per il suo impegno etico e sociale e per la sua attenzione alle esigenze dei clienti e degli stakeholder interni ed esterni



Benefici Competitivi

Il processo di certificazione consentirà alle aziende di comprendere nel profondo la propria realtà, definire e consolidare i punti di forza, nonché i punti deboli e lavorare per migliorare la cultura dell'**inclusione** e del **rispetto**, puntando all'**uguaglianza**, tutte azioni che consentono una maggiore fidelizzazione del personale

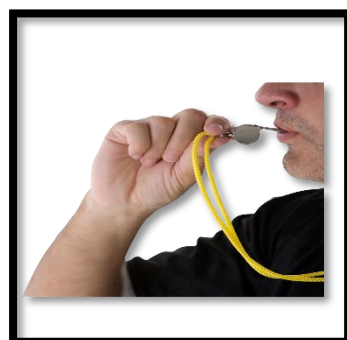


Benefici di sistema

Identificazioni di KPI sempre disponibili, aggiornati e **utilizzabili** per implementare un Sistema di Gestione propedeutico a:

- Sviluppo **modelli ISO** quali:
 - ✓ ISO 30415:2001 (diversità e inclusione)
 - ✓ ISO 45001 (sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SSL)
 - ✓ ISO 9001
- rendicontazione di genere prevista dalla normativa italiana (**codice pari opportunità** e aggiornamenti)
- rendicontazione **bilanci di sostenibilità**
- organizzazione di processi
- definizione di procedure e istruzioni operative

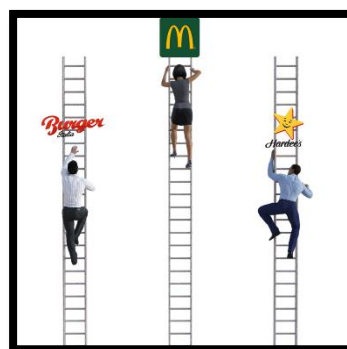
VANTAGGI IN-DIRETTI PER LE AZIENDE CERTIFICATE



Benefici ORGANIZZATIVI | whistleblowing

La Certificazione per la parità di genere prevede che l'organizzazione adotti canali di segnalazione sicuri e riservati, che garantiscano la protezione dell'identità e dei dati personali dei segnalanti e delle persone coinvolte, nonché la gestione delle segnalazioni in modo tempestivo, imparziale ed efficace produttività e della qualità del lavoro dei dipendenti, che si sentono valorizzati e rispettati indipendentemente dal loro genere.

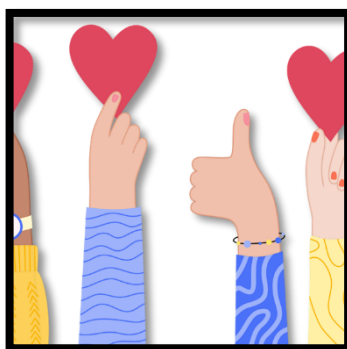
Questo sistema assolve appieno all'analogo obbligo previsto dal whistleblowing (decreto legislativo 24/2023)



Benefici fidelizzazione del personale

Incremento dell'innovazione e della creatività,

grazie alla analisi del contesto (Rischio- Opportunità) e alla consultazione dei diversi stakeholder si ottengono punti di vista e competenze che arricchiscono il processo decisionale e la risoluzione dei problemi



Benefici Sociali

La Certificazione Parità di Genere risponde ai criteri ESG (environment, social, governance) di sostenibilità, legati alla diversità e all'inclusione, che rappresentano l'**obiettivo n.5 dell'agenda 2030** fissato dall'ONU e sono il focus della **missione n.5 del PNRR** italiano

Questa concorre nella redazione del **Rapporto Biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile (**obbligatorio per aziende con più di 50 dipendenti**), condizione necessaria per poter presentare **domanda di partecipazione alle gare pubbliche o ai finanziamenti agevolati** che utilizzano fondi derivanti da **risorse del PNRR** e del relativo **Piano Nazionale Complementare** (PNC) da 30 miliardi di risorse aggiuntive.

COSA OFFRE LA RISORSA UMANA



COSA OFFRE **LA RISORSA UMANA**



ANALISI INIZIALE COMPLETA (GRATUITA)

- Somministrazione questionario con informazioni qualitative e quantitative
- Analisi delle risposte e fattibilità
- Redazione preventivo ad hoc



CONSULENZA

- Analisi del contesto e definizione del perimetro (parte interessate, rischi, mitigazione, opportunità)
- Definizione di politica e piano strategico
- Implementazioni di processi e procedure
- Progettazione e implementazione di un piano di miglioramento

COSA OFFRE **LA RISORSA UMANA**



AUDIT

- Simulazione di audit interno propedeutico alla Certificazione
- Valutazione e gestione di eventuali non conformità e azione correttive
- Riesame della direzione



SUPPORTO

- Affiancamento in loco o da remoto fino all'ottenimento della certificazione



FOLLOW UP

- Revisione periodica del sistema e coordinamento delle azioni definite dal piano strategico per la conferma dei requisiti

FORMAZIONE SPECIFICA PER LA PARITÀ DI GENERE



Per promuovere e tutelare la parità di genere nel lavoro, la PDR 125:2022 prevede alcuni obblighi per i datori di lavoro pubblici e privati, tra i quali quelli **formativi**

FORMAZIONE SPECIFICA PER LA PARITÀ DI GENERE

La nostra divisione per la **Parità di Genere** assolve agli **obblighi formativi aziendali*** previsti dalla normativa, progettando:

- ✓ **Interventi** finalizzati a **promuovere le pari opportunità all'interno dell'azienda**
- ✓ **Interventi formativi** a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla **differenza di genere e suo valore**, gli stereotipi e gli ***bias cognitivi involontari***
- ✓ **Interventi** finalizzati all'analisi della **percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità** (survey aziendale)

* **Modalità di erogazione della formazione:** FAD / Video Conferenza sincrona / in Presenza (aula o azienda)



OPPORTUNITÀ DI FINANZIAMENTO | BANDI ATTIVI

Principali opportunità di finanziamento

Regione / Ente	Beneficiari	Contributo / Agevolazione	Scadenza
Lombardia (2025–2027)	PMI con sede in Lombardia	Fondo perduto fino all'80% delle spese, max €16.000 (Linea A + B)	30 Giugno 2027
Emilia-Romagna – Unioncamere	Imprese e liberi professionisti	80% delle spese, fino a €6.000 per linea	31 ottobre 2025
CCIAA Emilia (RE, PR, PC)	Imprese del territorio	50% delle spese, fino a €14.000	28 ottobre 2025
Lazio – “Impresa Rosa”	Micro e piccole imprese	Fondo perduto proporzionale ai dipendenti + marchio Impresa Rosa	Dicembre 2025
Piemonte – Voucher Certificazioni PMI	Micro, piccole e medie imprese	50–65% delle spese ammissibili	30 ottobre 2026
Sardegna – Avviso “Paritas”	Micro, piccole e medie imprese	Fondo perduto per consulenza e certificazione	31 ottobre 2025
Friuli Venezia Giulia – Certificazioni PMI	PMI regionali	75% delle spese, fino a €21.000	30 ottobre 2025

● Tutti i bandi coprono consulenza (Linea A) e certificazione (Linea B).

REGIONE LOMBARDIA

VERSO LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE - ANNUALITÀ 2025-2027

Destinatari

PMI con sede operativa in Regione Lombardia e con almeno un dipendente alla data di presentazione della domanda di finanziamento.

Spese ammissibili

LINEA A: acquisto di servizi di consulenza specialistici a supporto delle imprese che intendano avviare le attività propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere. Le PMI dovranno rivolgersi ai fornitori appositamente selezionati da Regione Lombardia.

LINEA B: spese per il rilascio della certificazione da parte di Enti Accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, in conformità alla UNI/PdR 125:2022 e come previsto dal D.M. 29 aprile 2022.

Per ricevere il contributo relativo alla Linea A, è necessario richiedere anche il contributo relativo alla Linea B. È possibile, al contrario, richiedere esclusivamente il contributo sulla Linea B.

REGIONE LOMBARDIA

VERSO LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE - ANNUALITÀ 2025-2027

Agevolazione

Il contributo è concesso a fondo perduto, sotto forma di voucher aziendale, variabile in relazione al numero di dipendenti delle sedi operative/unità produttive, localizzate sul territorio della regione Lombardia.

Il contributo non potrà superare l'80% delle spese ammissibili.

Numero di dipendenti	Valore massimo del voucher per servizi consulenziali	Valore massimo del voucher per servizio di certificazione
	(Linea A)	(Linea B)
da 1 a 9 dipendenti	2.500 €	2.000 €
da 10 a 49 dipendenti	4.000 €	4.000 €
da 50 a 125 dipendenti	5.000 €	7.000 €
oltre 125 dipendenti	7.000 €	9.000 €

Tempistiche

Presentazione domande dal 28 aprile 2025 fino ad esaurimento della dotazione finanziaria e comunque entro il 30 giugno 2027.

ELEMENTI COMUNI AI BANDI

🎯 Obiettivo generale:

- ✓ Promuovere la certificazione UNI/PdR 125:2022 – Parità di Genere.

💼 Spese ammissibili:

- ✓ Consulenza specialistica (analisi, audit, KPI)
- ✓ Costi di certificazione da parte di Enti accreditati

💰 Tipologia di contributo:

- ✓ Fondo perduto (voucher aziendale)
- ✓ Copertura dal 50% all'80%

🏢 Ruolo di La Risorsa Umana:

- ✓ Fornitore ufficialmente ammesso e autorizzato
- ✓ Supporto per analisi, KPI e richiesta di contributo
- ✓ Gestione presentazione pratiche bandi

NUOVI BANDI, NUOVE OCCASIONI:

- ✈ Il tema della **Parità di Genere** e **Sostenibilità** è altamente sensibile al sistema pubblico di finanziamento: **sono in costante uscita nuovi bandi camerali, regionali e nazionali.**
- 📁 Il nostro servizio di finanza agevolata, **Fon-Dare**, **monitora costantemente ogni nuovo bando in uscita.**
- 🔊 Iscrivendosi alla nostra Newsletter, **le aziende possono accedere in tempo reale a tutte le nuove occasioni di finanziamento.**

VALUTIAMO ESIGENZA AZIENDA ➡ SISTEMA DI TAG



FON-DARE
FINANZA AGEVOLATA

La nostra **mission** è quella di facilitare la **crescita** e l'**innovazione** delle imprese, affiancandole nella partecipazione alle misure agevolative più indicate con un approccio strategico e personalizzato, tramite iter strutturati:

- **Individuazione** delle misure agevolative più adeguate
- **Progettazione** e **presentazione** delle domande di agevolazione
- **Supporto** nella compilazione della modulistica richiesta
- **Gestione** e rendicontazione dei progetti
- **Monitoraggio** in itinere
- Monitoraggio in ex post e **rendicontazione**



PERCHÉ AFFIDARSI A UNA SOCIETÀ DI CONSULENZA

1. Maggiore efficienza, minori costi reali

- ✓ Affidarsi a risorse interne per gestire un percorso di certificazione richiede **molte ore-uomo** di analisi, raccolta dati, redazione documenti e aggiornamenti normativi.
- ✓ Nella maggior parte dei casi, il costo complessivo del personale interno (stipendi, ore non produttive, formazione, supervisione) **supera ampiamente il costo di un progetto gestito da consulenti esterni**.
- ☞ Con una società specializzata, l'azienda ottiene un risultato certo, in tempi ridotti e con costi fissi e pianificabili.

2. Focus sulle attività strategiche

- ✓ Delegare la parte tecnica e normativa a consulenti esperti consente al management e alle risorse HR di **concentrarsi sul core business** e sulle azioni di miglioramento interno, senza dispersione di energie o rallentamenti operativi.

3. Esperienza trasversale e benchmark di settore

- ✓ Una società di consulenza lavora con decine di aziende di settori diversi, portando **buone pratiche, modelli e soluzioni già testate**.
- ✓ Questo know-how comparativo accelera il percorso e assicura una **certificazione sostenibile nel tempo**, non solo “di facciata”.

4. Ottimizzazione dell'accesso ai fondi e ai bandi

- ✓ Le società accreditate conoscono le modalità e i tempi di attivazione dei contributi pubblici (Linea A – Consulenza / Linea B – Certificazione), garantendo **una presentazione corretta e tempestiva delle domande di finanziamento**.
Il risultato: **certificazione quasi a costo zero** per l'azienda.

5. Garanzia di continuità e supporto post-certificazione

- ✓ Una volta ottenuta la certificazione, l'azienda deve mantenere e aggiornare i propri KPI nel tempo.
- ✓ Una società di consulenza resta al fianco del cliente anche dopo l'audit, con **monitoraggi periodici, aggiornamenti e report evolutivi**, assicurando la conformità e la crescita reale del progetto.



LARISORSAUMANA
PARITÀ DI GENERE

CONTATTI

SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Via Carlo Marx, 95 – Carpi (MO) – 41012
www.larisorsaumana.it
contatti@larisorsaumana.it

**A VOSTRA DISPOSIZIONE PER SUPPORTARVI
IN OGNI ESIGENZA**

GIULIO PATTI

059642217 INT 111

3427977141

commerciale@fon-dare.it

contatti@certificazioneparitadigenere.com

