



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**La certificazione del sistema
di gestione della parità di genere secondo
la UNI/PdR 125:2022:
uno strumento per le imprese
e le organizzazioni a supporto
della riduzione del divario di genere**



Ente Bilaterale Nazionale Terziario



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma - Tel. 06/57305405 - Fax 06/57135472

info@ebinter.it - ebinter@pec.it - www.ebinter.it

I SOCI



COME NASCE

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario è un organismo paritetico costituito nel 1995 dalle Organizzazioni Nazionali Confcommercio e Filcams - Cgil, Fisascat - Cisl e Uiltucs - Uil sulla base di quanto stabilito dal CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi. L'Ente ha natura giuridica di associazione non riconosciuta e non persegue finalità di lucro.

GLI SCOPI

L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario ha tra i suoi scopi di incentivare e promuovere studi e ricerche nel settore Terziario, con riguardo alle analisi dei fabbisogni formativi, di promuovere iniziative in materia di formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con Istituti nazionali, europei, internazionali e di fornire e attuare procedure per accedere ai programmi comunitari finanziati dai fondi strutturali, con particolare riferimento al Fondo Sociale Europeo. Le azioni individuate dalle parti sociali vengono avviate dall'Ente sia sulla base delle proprie risorse sia ricorrendo all'apporto di professionalità esterne di Enti di formazione, Centri di Ricerca, Centri Studi.

LE ATTIVITÀ

Ricerche, Formazione/Progetti, Osservatorio Nazionale sul settore Terziario, Statistiche, Archivio della contrattazione decentrata. L'Ente è posto al centro di una rete capillare che comprende oltre 100 Enti Bilaterali territoriali costituiti su tutto il territorio nazionale. Nel corso di questi anni l'attività istituzionale di Ebinter è stata caratterizzata dalla partecipazione anche a progetti formativi finanziati dal FSE. L'Ente Bilaterale Nazionale Terziario, avvalendosi della collaborazione di istituti di ricerca, ha realizzato e continua a realizzare, nel rispetto dei propri obiettivi istituzionali, una serie di pubblicazioni su temi di estrema attualità e di forte valenza per il sistema, in grado di valorizzare le esigenze e le specificità del settore terziario. Sono state editate nel corso di questi anni una serie di ricerche che hanno suscitato l'interesse di tutte le componenti sociali del sistema associativo. Altre iniziative sono state realizzate nel formato cd-rom nell'ottica di un sempre maggior sviluppo della formazione a distanza.



uniter
per la parità di genere

Piazza G.G. Belli, 2
00153 Roma
Tel. 06 5895144
06 5895418
uniter@uniter-italia.com

UNITER S.r.l. è una società a responsabilità limitata, nata nel 1994 come Ente Federato dell'UNI, con lo scopo di fornire strumenti e servizi per la crescita e la qualificazione del Terziario di mercato. In tale ambito UNITER contribuisce all'attività di normazione tecnica settoriale, è organismo di certificazione accreditato e sviluppa servizi di certificazione e ispezione mirati alla valorizzazione delle aziende e delle persone che operano nel Terziario.

Nel 2012 UNITER ha completato la propria offerta, incorporando le attività di Performa Confcommercio. L'originario ambito di attività è stato quindi esteso all'aggiornamento e alla qualificazione delle risorse umane, nonché a iniziative di ricerca e diffusione volte a promuovere la conoscenza, la cultura, le tendenze, le novità e le best practices del Settore Terziario.

UNITER S.r.l. ha la sede operativa in piazza G. G. Belli, 2, 00153 Roma, Tel. 06/5895144 – 418
e-mail: uniter@uniter-italia.com.



Ente Bilaterale Nazionale Terziario

**La certificazione del sistema
di gestione della parità di genere
secondo la UNI/PdR 125:2022:
uno strumento per le imprese
e le organizzazioni a supporto
della riduzione del divario di genere**

Stampa: Tipografia CSR S.r.l. - Via di Salone, 131/C - 00131 Roma
Finito di stampare nel mese di gennaio 2024

| SOMMARIO | Pag |
|---|-----------|
| 1 Introduzione al tema del divario di genere..... | 6 |
| 1.1 La situazione nel mondo..... | 7 |
| 1.2 La situazione in Europa..... | 9 |
| 1.3 La situazione in Italia..... | 11 |
| 2 Gli strumenti istituzionali a favore della riduzione del divario di genere..... | 12 |
| 3 Il quadro normativo in italia: la certificazione della parità di genere | 14 |
| 3.1 Criteri di assegnazione della certificazione | 15 |
| 3.2 Condizioni ostative al rilascio della certificazione | 15 |
| 3.3 Vantaggi collegati alla certificazione | 16 |
| 3.4 Finanziamenti | 18 |
| 3.5 Principali riferimenti normativi | 19 |
| 4 La certificazione del sistema di gestione per la parità di genere come strumento per la riduzione del divario di genere | 23 |
| 4.1 Introduzione al sistema di certificazione..... | 23 |
| 4.2 La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 | 25 |
| 4.3 Il percorso di certificazione | 27 |
| 5 Relazione tra “politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio, e sistema di gestione” e ” indicatori di performance (KPI) per le organizzazioni” | 29 |
| 6 Indicatori di performance (KPI) per le organizzazioni..... | 31 |
| 6.1 Dettaglio delle aree strategiche degli indicatori..... | 36 |

| | |
|---|-----------|
| 7 Politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio, e sistema di gestione | 40 |
| 8 Analisi dei singoli temi del piano strategico | 46 |
| 8.1 Selezione ed assunzione (recruitment)..... | 46 |
| 8.2 Gestione della carriera | 47 |
| 8.3 Equità salariale..... | 51 |
| 8.4 Genitorialità, cura | 53 |
| 8.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)..... | 55 |
| 8.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro | 58 |
| 9 Sistema di gestione..... | 61 |
| 10 Documentazione | 62 |
| 11 Monitoraggio degli indicatori | 64 |
| 12 Comunicazione interna ed esterna..... | 65 |
| 13 Audit interni (sistema di verifica interno di conformità alla UNI/PdR) | 68 |
| 14 Gestione delle situazioni non conformi..... | 70 |
| 15 Revisione periodica..... | 71 |
| 16 Miglioramento..... | 72 |
| 17 Informazione e formazione..... | 73 |
| 18 Le aziende certificate in Italia per la UNI/PdR 125:2022, i vantaggi e le misure di incentivazione presenti | 76 |
| Fonti e note | 78 |
| Allegati..... | 79 |

La certificazione del sistema
di gestione della parità di genere secondo
la UNI/PdR 125:2022:
uno strumento per le imprese
e le organizzazioni a supporto
della riduzione del divario di genere

1 INTRODUZIONE AL TEMA DEL DIVARIO DI GENERE

Il divario di genere è un fenomeno che riguarda sia l'ambito *trattamento* che l'ambito *percezione* degli individui in base al loro genere. È importante iniziare chiarendo la differenza tra *sex* e *gender*, si parla di *sex* in riferimento alle caratteristiche biologiche che distinguono l'uomo e la donna, si parla di *gender* quando si considera il contesto sociale in cui l'individuo è inserito e si considerano quindi le differenze sociali tra individui, differenze che dipendono dalla cultura e dal periodo in cui questi vivono.

Le differenze sociali influenzano ruoli, opportunità e bisogni di uomini e donne in tutti gli ambiti della vita di questi. In questo contesto il "divario di genere" si origina quando uomini e donne si trovano a non avere le stesse opportunità. Il divario di genere è un problema che riguarda le persone in tutto il mondo e investe ogni ambito della vita privata e sociale di uomini e donne.

La disuguaglianza di genere in ambito privato riguarda principalmente gli aspetti di sbilanciamento dei carichi di cura familiare che in ambito sociale e lavorativo si traduce di conseguenza in minori opportunità e possibilità per le donne: in termini di presenza numerica, di equità retributiva, di avanzamenti di carriera e accesso ai ruoli apicali. Inoltre le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni di potere istituzionali e si trovano a dover fare i conti con aspettative e stereotipi sociali che limitano le loro scelte e opportunità. Gli sforzi per affrontare il problema del divario di genere devono necessariamente partire dalle istituzioni che devono prevedere nei paesi interessati una legislazione volta a promuovere e perseguire l'uguaglianza di genere, come le leggi che richiedono retribuzioni uguali per lavoro uguale, opportunità di istruzione e lavoro uguali, e standard di comportamento o trattamento uguali. Ma gli sforzi e le politiche di superamento delle disuguaglianze di genere devono essere previsti nel mondo del lavoro anche a livello di singole organizzazioni pubbliche e private, e a tal fine molte sono le organizzazioni che hanno implementato al loro interno azioni, iniziative e politiche di diversità e inclusione atte a promuovere l'uguaglianza in generale e di genere sul posto di lavoro.

Nonostante il percorso sia stato tracciato e sia iniziato, il divario di genere rimane un problema significativo e c'è ancora molta strada da fare per raggiungere una vera uguaglianza tra uomini e donne. È dunque importante continuare a lavorare per rimuovere il divario in tutti gli ambiti della società, poiché l'uguaglianza di genere beneficia tutti. Si è stimato che un migliore posizionamento delle donne nel mondo del lavoro farebbe aumentare il PIL a beneficio di tutti.

1.1 LA SITUAZIONE NEL MONDO

Secondo il World Economic Forum, che annualmente stila una classifica dei paesi del mondo in base al grado di partecipazione delle donne all'economia, al loro livello di educazione e salute e al loro coinvolgimento politico, ci vorranno 131 anni per raggiungere la parità di genere. Il World Economic Forum misura il valore del **Global Gender Gap Index** che nel 2023 che è stato valutato essere del 68,4%, mentre lo scorso anno (2022) il valore era 68,1% pertanto è stato stimato un miglioramento di 0.3 punti percentuali che hanno fatto migliorare di 1 anno il tempo reputato necessario per raggiungere la parità di genere, che passa quindi da 132 a 131 anni.

Considerando quanto emerge dal rapporto 2023 nessun paese ha ancora raggiunto la parità completa e ci sono 9 paesi (Islanda, Norvegia, Finlandia, Nuova Zelanda, Svezia, Germania, Nicaragua, Namibia e Lituania) che sono circa all'80% come valore del Global Gender Gap Index. Il primo posto in assoluto, per il 14esimo anno, è dell'Islanda con un valore del 91,2%, mentre l'ultimo posto è dell'Afghanistan con un valore 40,5%.

Le differenze di valore del Global Gender Gap Index dipendono da differenze nelle politiche istituzionali, promosse negli anni dagli stati, mirate a diminuire il divario di genere. Il Global Gender Gap Index si basa su un sistema di valutazioni che riguardano 4 assi principali Partecipazione Economica e Opportunità, Livello di Istruzione, Salute e Longevità, Empowerment Politico. I paesi analizzati sono 146. L'area in cui il divario di genere è particolarmente pronunciato è quella del mercato del lavoro. Le donne hanno maggiori probabilità di essere disoccupate rispetto agli uomini, e quando sono impiegate, spesso hanno retribuzioni più basse e meno opportunità di avanzamento. Secondo l'Organizzazione Internazionale del Lavoro, le retribuzioni medie delle donne sono solo il 77% di quelle degli uomini, e le donne sono sottorappresentate nei ruoli di leadership in molti settori.

Il divario di genere è evidente anche nell'educazione, in alcune parti del mondo le ragazze hanno meno accesso all'educazione e interrompono gli studi in età più precoce. Questa situazione genera significativi impatti a lungo termine sulla capacità delle donne di entrare nel mercato del lavoro e di raggiungere l'indipendenza finanziaria.

Inoltre, il divario di genere è evidente anche in ambiti come la rappresentanza politica, dove le donne sono sottorappresentate nelle posizioni di potere e di leadership. Questo ha come conseguenza che sia più difficile per le donne far sentire la propria voce e far prendere in considerazione i propri diritti nella definizione delle politiche.

Il divario salariale di genere è la differenza tra le retribuzioni medie degli uomini e delle donne a parità di ruolo ma anche in generale, questo varia ampiamente a seconda del paese, alcuni paesi hanno un divario salariale molto più ampio di

altri. Sono numerosi i fattori che contribuiscono al divario salariale di genere, tra questi c'è la discriminazione, la segregazione occupazionale, la differenza di istruzione e di esperienza. Il divario salariale di genere è particolarmente pronunciato in alcuni settori, come finanza e tecnologia, in cui gli uomini sono spesso sopra rappresentati.

Per ridurre il divario salariale di genere occorre introdurre regole e politiche che prevedano retribuzioni uguali per lavoro di uguale valore, nonché iniziative per aumentare la rappresentanza delle donne in ruoli di leadership e in settori tradizionalmente maschili, tale maggiore rappresentanza si raggiunge partendo da un accesso omogeneo all'istruzione nelle discipline tradizionalmente appannaggio dei maschi. Il divario salariale di genere rimane uno dei problemi significativi sui quali c'è ancora molto da fare per raggiungere una vera uguaglianza di genere nel mercato del lavoro, questo perché investe la possibilità delle donne di essere indipendenti e di non essere nella loro vita dipendenti dagli uomini.

Essendo acclarata e riconosciuta l'esistenza di una problematica a livello mondiale di divario di genere, per puntare al suo superamento è stato previsto uno specifico obiettivo internazionale, compreso tra gli obiettivi delle Nazioni Unite dell'Agenda 2030, l'obiettivo 5: "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e ragazze." L'obiettivo si declina in 9 traguardi di cui il primo cita: "Porre fine, ovunque, a ogni forma di discriminazione nei confronti di uomini, donne e ragazze." Tale traguardo, specialmente in certe aree e culture del mondo è ancora molto lontano da raggiungere ma è importante lavorare nella direzione giusta perché le discriminazioni possano essere il più possibile colmate. Gli altri traguardi riguardano la gestione di politiche istituzionali volte a:

- eliminare ogni forma di violenza e abuso privato e pubblico sulle donne e sulle bambine
- riconoscere e valorizzare la cura e il lavoro domestico non retribuito promuovendo la condivisione di compiti e responsabilità
- garantire la piena e paritaria partecipazione delle donne nel processo decisionale e di leadership in ambito politico, economico, pubblico
- garantire accesso paritario alla salute sessuale e riproduttiva, ai diritti in ambito riproduttivo
- garantire uguali diritti di accesso alle risorse economiche
- rafforzare l'utilizzo di tecnologie che promuovano l'emancipazione della donna
- adottare una politica e legislazione che promuova la parità di genere e l'emancipazione femminile a tutti i livelli

In conseguenza di questo obiettivo e in relazione agli specifici traguardi gli stati sono chiamati a mettere in atto politiche di genere atte a favorire il superamento del divario focalizzandosi su queste tematiche.

1.2 LA SITUAZIONE IN EUROPA

Partendo dall'analisi del World Economic Forum il Global Gender Gap Index in Europa nel 2023 è del 76,3%, valore che corrisponde al superamento stimato del divario di genere in 67 anni. Quest'anno l'Europa ha superato il Nord America ed è prima nella classifica delle otto regioni geografiche che sono state considerate a livello aggregato, l'ultima in classifica è l'Africa del Nord e Medio-Orientale con un indice del 62,3%.

Nonostante l'Europa risulti la migliore a livello mondiale e la situazione di molti Paesi Europei come l'Islanda, la Norvegia e la Finlandia sia tra le migliori, e nonostante siano molti i Paesi che si trovano tra i primi 20 con un punteggio complessivo superiore al 75%, ci sono anche Paesi che si trovano nelle zone più basse della classifica come l'Ungheria e la Repubblica Ceca.

In Europa resta comunque ancora molto da fare motivo per cui sono attivi una serie di obiettivi e di politiche istituzionali che vanno nella direzione della riduzione del divario di genere.

Una analisi di SDABOCCONI del 2021 considera la situazione in UE in relazione alle tematiche del divario di genere e ai traguardi internazionali, e la valuta nel dettaglio in riferimento a 6 principali aree di criticità quali Lavoro, Risorse Finanziarie, Istruzione, Tempo, Processi Decisionali e Salute.

LAVORO

In ambito lavorativo le donne hanno meno probabilità di partecipare al mercato del lavoro e più probabilità di trovare lavori part-time: fonte Eurostat % impiegati part-time donne 30%, uomini 8%

RISORSE FINANZIARIE

In termini di risorse finanziarie spesso c'è un divario retributivo a discapito delle donne (14,8% differenza retributiva oraria lorda media maschile e femminile rispetto alla percentuale degli stipendi degli uomini).

ISTRUZIONE

In ambito di istruzione negli ultimi anni il numero di laureate di sesso femminile è aumentato fino a superare i laureati uomini, la percentuale delle laureate è intorno al 35%, quella dei laureati intorno al 25%, quella delle persone laureate è del 30% (fonte Eurostat, in ogni caso le donne sono meno presenti negli ambiti chiamati STEM (discipline scientifiche, tecniche e ingegneria).

TEMPO

In relazione al fattore tempo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro non si è tradotta in una equivalente riduzione del tempo speso nelle attività domestiche e di cura dei figli. Questo problema è dovuto a una mancata

redistribuzione dei compiti domestici e di cura familiare tra uomini e donne che fa sì che diventi difficile coniugare per una donna lavoro e famiglia.

Se consideriamo ad esempio le ore dedicate a casa e famiglia per genere (fonte Eurostat) l'Italia è una delle più squilibrate in UE con più di 5 ore per le donne e poco più di 2 ore per gli uomini, ed è superata solo dalla Romania, risultati migliori sono in Olanda dove le ore sono poco più di 3 per le donne e poco più di 2 per gli uomini.

PROCESSI DECISIONALI

La scarsa presenza delle donne investe anche l'ambito decisionale. Fonte EIGE in UE La percentuale di donne nei Ministeri è del 29,5% quella degli uomini 70,5%, nel Parlamento 30,3% è la percentuale di donne contro 69,7% di quella degli uomini. La rappresentanza delle donne nei processi decisionali delle Aziende è del 26,6% contro quella del 78,4% degli uomini. In generale le donne sono meno presenti anche negli ambiti scientifici come le università, nella magistratura e nei consigli di amministrazione delle società.

SALUTE

In fine per quanto riguarda la salute le disuguaglianze di genere in Europa sono marginali, ci deve però essere attenzione ai rischi legati agli stili di vita che possono essere diversi tra uomini e donne.

10

L'Unione Europea (UE) ha definito e messo in atto una serie di politiche e iniziative per affrontare il gender gap e promuovere l'uguaglianza di genere. Alcuni esempi di queste politiche includono:

- La Direttiva UE sulla parità retributiva: questa direttiva richiede agli stati membri di garantire che uomini e donne ricevano retribuzioni uguali per lavoro di valore uguale. Inoltre, richiede agli stati membri di adottare misure per eliminare le disparità retributive tra uomini e donne.
- La Strategia UE e il Piano d'Azione UE per l'uguaglianza di genere: queste strategie definiscono una serie di obiettivi e target per far avanzare l'uguaglianza di genere nell'UE. Questi obiettivi includono l'aumento del numero di donne in ruoli di leadership, la promozione di retribuzioni uguali e la definizione di azioni di contrasto alla violenza contro le donne.
- La Direttiva UE sull'equilibrio tra vita e lavoro: questa direttiva mira a promuovere l'equilibrio tra vita e lavoro sia per gli uomini che per le donne fornendo ai lavoratori il diritto di richiedere accordi di lavoro flessibili e stabilendo standard minimi per i congedi retribuiti.

Tutte queste misure dimostrano che in generale l'UE ha un forte impegno nei confronti della riduzione del divario di genere, e ha previsto politiche e azioni concrete per sostenere questo impegno. Queste politiche e misure si riflettono

in obiettivi specifici per gli Stati Membri che a loro volta devono tradurli in altrettante politiche interne.

1.3 LA SITUAZIONE IN ITALIA

La posizione dell'Italia in riferimento al divario di genere non è tra le migliori sia a livello di classifica globale che di classifica europea. Secondo il World Economic Forum il valore 2023 del Global Gender Gap Index vede scivolare l'Italia di molti punti in basso nella graduatoria internazionale e quindi l'Italia passa dalla già arretrata posizione 63esima alla 79esima, con un punteggio di 70,5% in peggioramento rispetto al 2022 che era 72,0%, ed è superata da paesi come la Thailandia, il Bangladesh e la Tanzania. Se si analizzano i dati di empowerment femminile il nostro paese passa da 40esimo a 64esimo. Rispetto alla tematica della Partecipazione economica e opportunità del mondo del lavoro l'Italia è addirittura al 104° posto con un punteggio del 61,8% sotto all'Uganda. I paesi analizzati sono 146. Questo dimostra che la situazione in Italia è molto lontana dalla parità e dal superamento del divario di genere.

In Europa l'Italia, secondo il Gender equality Index UE 2022, si posiziona al 14esimo posto con un punteggio di 65.0% sotto la media UE del 68.6%.

Se consideriamo il mercato del lavoro, il divario di genere in Italia è particolarmente pronunciato sia in termini di retribuzione che di rappresentanza nei ruoli di leadership. Secondo i dati dell'Istituto Europeo per l'Eguaglianza di Genere, il divario salariale di genere in Italia attualmente si attesta intorno al 16,3%, con le donne che guadagnano solo l'83,7% di quanto guadagnano gli uomini. Inoltre, le donne sono sottorappresentate nei ruoli di leadership in Italia, con solo il 22,8% dei posti di lavoro con ruoli apicali gestiti da donne.

Ci sono anche significative differenze in termini di istruzione e salute in Italia. Ad esempio, le donne in Italia solitamente hanno maggiori probabilità di completare un livello di istruzione terziari rispetto agli uomini, ma sono anche più propense a soffrire di alcuni problemi di salute, come obesità e depressione in quanto poi il livello di istruzione raggiunto non si traduce in adeguate opportunità e possibilità di lavoro, essendo queste le maggiori candidate a sostenere tutto il carico di cura familiare.

Il divario di genere in Italia rimane un problema significativo e c'è ancora molto da fare per raggiungere una vera uguaglianza di genere nel paese.

2 GLI STRUMENTI ISTITUZIONALI A FAVORE DELLA RIDUZIONE DEL DIVARIO DI GENERE

Considerata quella che è la situazione attuale del pianeta si possono individuare una serie di soluzioni potenziali che possono aiutare a ridurre il divario di genere.

- Implementare leggi e politiche che promuovano l'uguaglianza di genere: introdurre meccanismi che richiedano retribuzioni uguali per lavoro uguale, nonché politiche volte ad aumentare la rappresentanza delle donne in ruoli di leadership.
- Fornire istruzione e risorse che promuovano l'uguaglianza di genere: prevedere programmi educativi che insegnino l'uguaglianza di genere e combattano la discriminazione e gli stereotipi, introdurre risorse a supporto delle necessità di cura dei bambini, definire modalità di lavoro che rendano più facile la partecipazione e il successo delle donne nel mondo del lavoro, puntare su politiche sociali di redistribuzione tra uomo e donna dei carichi di lavoro sia professionali che privati.
- Incoraggiare gli uomini ad essere alleati e sostenitori dell'uguaglianza di genere: coinvolgere gli uomini facendo in modo che possano svolgere un ruolo cruciale nella promozione dell'uguaglianza di genere, denunciando la discriminazione e lavorando per creare ambienti più inclusivi.
- Aumentare la rappresentanza delle donne nella politica e nei ruoli di maggiore visibilità come i media e nella cultura popolare e nello spettacolo: prevedere politiche di promozione delle donne in ruoli di leadership della politica e nei media e nello spettacolo, promuovendo l'aumento della visibilità delle donne nei media e nella cultura popolare in generale in ruoli rilevanti e non in quelli legati agli stereotipi classici di bellezza e sesso.
- Rivolgere l'attenzione sulle reali attitudini e combattere le discriminazioni e gli stereotipi della società: cambiare l'atteggiamento culturale nei confronti del genere è un processo a lungo termine, ma è uno degli elementi imprescindibili per ridurre il gender gap. Questo si realizza attraverso la promozione e realizzazione di iniziative che educino le persone all'importanza dell'uguaglianza di genere, a pensare che si possono cambiare i ruoli stereotipati e dannosi e che a ciascuno possono essere aperte tutte le possibilità secondo le proprie attitudini, esempio con la promozione di una maggiore partecipazione delle donne nelle discipline STEM (Scienze, Tecnologia, Ingegneria, Matematica) attualmente sottorappresentate.
- Introdurre sistemi che generino circoli virtuosi, come la Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere: il meccanismo di Certificazione della Parità di Genere ha il grande pregio di avvicinare direttamente le

imprese e organizzazioni dall'interno a queste tematiche, di **promuovere e diffondere una cultura** di superamento del divario di genere mettendole davanti alla possibilità di introdurre azioni concrete in tal senso e di valutarne di conseguenza.

3 IL QUADRO NORMATIVO IN ITALIA: LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

La Missione 5 Coesione e Inclusione del PNRR a cui sono destinati 19,85 miliardi di euro del totale, ha previsto al punto 1.3 l'introduzione di un "Sistema di certificazione della parità di genere". Per la realizzazione di questo intervento, le risorse ammontano a 10 milioni di euro. Scopo del progetto è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche aziendali adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente «critiche».

La certificazione è stata disciplinata dalla legge n. 162/2021 che ha integrato il codice pari opportunità (D.Lgs. n. 198/2006), con l'introduzione dell'art. 46-bis sulla certificazione di parità. Tale norma si è posta l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare politiche che favoriscano l'occupazione femminile in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo attraverso l'adozione di politiche e misure concrete per ridurre il divario di genere (c.d. gender gap).

Le differenze di genere vengono valutate in relazione a diversi fattori, tra i quali risaltano le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione le differenze di genere e la tutela della maternità.

14

La certificazione deve essere rilasciata dagli Organismi di Certificazione accreditati da Accredia ed ha una durata triennale con obbligo di monitoraggio annuale. La certificazione, rilasciata da parte dall'Ente certificatore, attesta lo stato dell'arte raggiunto dall'impresa interessata, tuttavia, deve contenere anche l'impegno da parte dell'azienda stessa a migliorare continuamente i propri indicatori delle politiche di parità di genere all'interno di uno specifico piano. Tale impegno è utile anche in vista della verifica annuale sull'adeguamento ai parametri minimi individuati dalla prassi.

A tale scopo, l'art. 3 del D.M. 29 aprile 2022, ai fini del monitoraggio annuale con cui garantire il mantenimento degli standard qualitativi in base ai quali la certificazione è stata ottenuta, prevede l'obbligo del datore di lavoro di fornire annualmente alle rappresentanze sindacali aziendali ed ai consiglieri regionali di parità, un'informativa sulla parità di genere che documenti il grado di adeguamento ai parametri UNI/PDR 125:2022 in modo tale da segnalare agli Organismi certificatori eventuali anomalie.

Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sulla base dell'informativa aziendale di cui sopra, nonché dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del d.lgs. n. 198/2006 (per le aziende che siano tenute a presentarlo), rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione

della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle irregolarità (DPCM 29 aprile 2022).

3.1 CRITERI DI ASSEGNAZIONE DELLA CERTIFICAZIONE

Per il conseguimento della certificazione i datori di lavoro devono dimostrare di essere in possesso dei parametri minimi di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022.

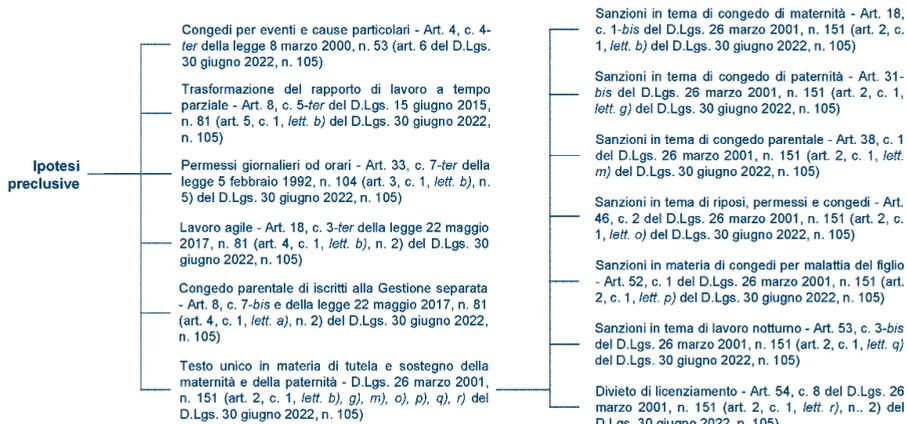
Tale documento, che disciplina i parametri con cui gli Organismi certificatori accreditati da Accredia potranno rilasciare la certificazione, si basa da un lato sulla definizione dei requisiti del sistema di gestione e delle politiche di parità di genere, e dall'altro sul sistema di misurazione delle prestazioni attraverso indicatori di performance (c.d. KPI, qualitativi e quantitativi). Gli indicatori sono suddivisi in 6 aree tematiche chiave (Cultura e strategia, *governance*, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro) e sono calibrati in base alle dimensioni aziendali (micro, piccole, medie e grandi) nonché in base al benchmark del settore di appartenenza (per gli indicatori quantitativi che misurano lo scostamento percentuale rispetto ad un valore medio di settore).

Ad ogni area è attribuito un diverso peso e ad ogni indicatore è attribuito uno specifico punteggio, la cui somma deve risultare almeno pari al 60% per consentire il rilascio della certificazione da parte dell'Ente Accreditato.

3.2 CONDIZIONI OSTATIVE AL RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE

La legislazione ha individuato alcuni casi in cui non è possibile ottenere la certificazione di parità. Tra le condizioni ostative al rilascio della certificazione rientrano l'opposizione da parte del datore di lavoro all'esercizio dei diritti di assenza dei lavoratori genitori nonché di quelli *caregivers* di figli con disabilità, risultante nei due anni precedenti la richiesta di certificazione della parità di genere (D.Lgs. n. 105/2022).

Di seguito vengono indicate alcune violazioni individuate dal d.lgs. n. 105/2022 che, se rilevate nei due anni precedenti la richiesta di certificazione, impediscono il conseguimento della stessa.



3.3 VANTAGGI COLLEGATI ALLA CERTIFICAZIONE

Per favorire la diffusione di politiche volte alla riduzione del divario di genere il legislatore ha previsto una serie di misure premiali per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'art. 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006:

A. Esonero contributivo

B. Punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato

C. Punteggio premiale nelle gare d'appalto

D. Riduzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara

Di seguito, si riportano le principali caratteristiche delle predette misure.

A. Esonero contributivo

La norma ha introdotto la possibilità, per i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione di parità di cui all'art. 46 bis D.Lgs. n. 198/2006, di usufruire per il periodo di validità della certificazione, di un esonero contributivo pari all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali annui.

L'esonero fruibile per il periodo di validità della certificazione, può essere riconosciuto fino ad un massimo di 50.000 euro annui alle imprese in possesso della certificazione della parità di genere ex art. 46 bis del D.Lgs. n. 198/2006. Il beneficio può essere fruito per il periodo di validità della certificazione e decorre dal primo mese di validità della certificazione stessa.

La fruizione del beneficio è, tuttavia, subordinata ad alcune condizioni: al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazio-

nale; al possesso del DURC e al rispetto dei principi generali per la fruizione degli sgravi (art. 1, c. 1175, Legge n. 296/2006); all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro ai sensi dell'art. 46, c. 4, D.Lgs. n. 198/2006.

Alla predetta misura, introdotta dall'art. 5 della L. n. 162/2021, è stata data attuazione con il D.M. del 20 ottobre 2022 che ha disciplinato criteri e modalità di concessione dell'esonero contributivo in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere (all. 1).

L'agevolazione è fruibile nel 2023 dalle aziende certificate entro il 31 dicembre 2022, che abbiano presentato domanda all'Inps. Al riguardo, le istruzioni operative sono state fornite dallo stesso Istituto Previdenziale con la Circolare n. 137/2022 e successivo Messaggio n. 1269/2023.

Per i datori di lavoro del settore privato che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere dopo il 31 dicembre 2022, verranno fornite, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, apposite indicazioni, anche alla luce degli esiti della prima fase applicativa dell'esonero.

La misura è compatibile con altri esoneri/riduzioni delle aliquote di finanziamento a condizione che per gli stessi non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.

Modalità di richiesta dell'esonero contributivo

Per accedere al beneficio, i datori di lavoro del settore privato che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere entro il 31 dicembre 2022 devono utilizzare lo specifico modulo telematico "PAR_GEN", strutturato secondo le indicazioni previste dal D.M. 20 ottobre 2022 (v. Circolare INPS n. 137/2022).

Il datore di lavoro in possesso della certificazione di genere conseguita entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il tramite del rappresentante legale, di un delegato o dei soggetti contemplati dalla L. n. 12/79 (consulenti del lavoro/servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria in caso di imprese considerate artigiane ai sensi della L. n. 860/1956, nonché delle altre piccole imprese, anche in forma cooperativa), inoltre, esclusivamente in via telematica, apposta domanda all'INPS avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "PAR_GEN" predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

La domanda deve contenere le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'azienda;
- retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
- aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere;

La certificazione del sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022

- forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità del certificato parità di genere;
- dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere e di non essere incorsi in provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'I.N.L. ai sensi dell'art. 46, c. 4, D.Lgs. n. 198/2006;
- periodo di validità della certificazione di parità di genere.

B. Punteggio premiale per la concessione di aiuti di stato

La disciplina legislativa prevede il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, c. 3, Legge 162/2021).

C. Punteggio premiale nelle gare d'appalto

Il DL n. 57/2023 ha recentemente modificato l'art. 108, comma 7, del D.Lgs. n. 36/2023 (codice dei contratti pubblici) nella parte in cui sono definiti i criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture.

In particolare, al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti devono prevedere, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006).

D. Riduzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara

Le aziende certificate hanno automatica riduzione del 20% della garanzia fideiussoria per la partecipazione alle gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, DL n. 36/2022).

3.4 FINANZIAMENTI

Sono stati previsti finanziamenti per i costi della certificazione e finanziamenti per la consulenza.

Per le piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di certificazione, sono previsti contributi destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione.

A tal fine, è programmata l'uscita di più Avvisi per la gestione ed erogazione dei contributi previsti dal PNRR per agevolare la certificazione delle PMI, per un totale

di 2,5 milioni di euro per la fornitura di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione della parità di genere e per un totale di 5,5 milioni di euro per l'erogazione dei costi della certificazione della parità di genere:

- il primo contributo, erogato agli Organismi di Certificazione accreditati, per un massimo di €12.500 a impresa;
- il secondo contributo di €2.500 a impresa per coprire le spese di servizi di consulenza e accompagnamento alla certificazione.

Sono stati attivati interventi anche a livello territoriale per il finanziamento dei costi annessi alla certificazione. Nello specifico, la Regione Lombardia e la Regione Puglia hanno rispettivamente emesso un avviso pubblico per finanziare le PMI presenti nelle due Regioni nei costi dei servizi consulenziali specialistici e dell'acquisizione della certificazione della parità di genere, che prevede:

- contributi di importo non superiore a 8.000/9.000 euro, differenziato in funzione delle dimensioni aziendali;
- contributi non cumulabili con agevolazioni nazionali e/o regionali che riguardano i medesimi costi.

Le domande sono presentabili dal 1° febbraio 2023 al 13 dicembre 2024 in Lombardia e dal 4 settembre 2023 al 4 marzo 2024 in Puglia, salvo esaurimento dei fondi.

3.5 PRINCIPALI RIFERIMENTI NORMATIVI

❖ PNRR (Missione 5 Coesione e Inclusione)

L'introduzione del Sistema di certificazione della parità di genere rientra nella Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro: Tale Missione prevede l'attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre la differenza di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

❖ DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198, art. 46 bis (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul genere **(All. 1)**.

❖ LEGGE 5 novembre 2021, n. 162.

Modifiche al Codice pari opportunità (decreto legislativo 11 aprile 2006,

n. 198) e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (**All. 2**).

Tale norma ha previsto, in particolare, all'art. 4 l'introduzione della Certificazione della parità di genere, e all'art. 5 le premialità di parità per le organizzazioni private in possesso della certificazione della parità di genere.

❖ Legge di Bilancio 2022 (Legge 234/2021)

La legge ha stanziato fondi per favorire politiche a sostegno della parità. La Legge di bilancio 2022 ha aumentato il finanziamento di risorse destinate al Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere, stanziando ulteriori 52 milioni di euro l'anno (art. 1, comma 138, L. n. 234/2021). Le risorse sono destinate al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

❖ PRASSI di riferimento UNI/PdR 125:2022

Il documento di prassi ha previsto «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», entrata in vigore in data 16 marzo 2022: I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, successivamente recepiti dal DM 29 aprile 2022.

❖ DM 29 aprile 2022 (All. 3)

L'entrata a pieno regime della certificazione ha avuto piena attuazione con l'emanazione del DM che ha recepito i parametri minimi stabiliti dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, e ha autorizzato gli Organismi di certificazione accreditati in questo ambito al rilascio della certificazione.

Il Decreto ha stabilito che:

- A. i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, per cui tale prassi diventa parte integrante dell'impianto normativo per conseguire la certificazione della parità di genere;
- B. gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008 provvedono al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR

125:2022 (art. 2, comma 1). Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022” (art. 2, comma 2);

C. le Rappresentanze sindacali aziendali e i Consiglieri e le Consigliere territoriali e regionali di parità hanno il compito di verificare annualmente il rispetto dei requisiti minimi necessari al mantenimento della certificazione.

❖ Decreto Interministeriale del 20 ottobre 2022 (ALL. 4) e circolare Inps n. 137/2022 riguardanti l’esonero contributivo dell’1% sui complessivi contributi previdenziali annui riconosciuto alle imprese che abbiano conseguito la certificazione di parità dovuti dal datore di lavoro.

❖ Art. 34 D.Lgs. n. 36/2023 di modifica del D.Lgs. n. 50/2016 (Codice degli Appalti) relativo ai Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture.

La norma, aveva introdotto all’art. 108, comma 7, la possibilità per le stazioni appaltanti di prevedere un maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestassero, anche attraverso una semplice autocertificazione, il possesso dei requisiti per la certificazione della parità di genere, di cui all’articolo 46-bis del d.lgs. 198/2006.

In questi termini, la norma aveva eliminato il precedente riferimento normativo che riconosceva la premialità alle aziende in possesso della certificazione di parità.

Il recente D.L. n. 57 del 29 maggio 2023 ha nuovamente modificato la suddetta disposizione prevedendo nuove modalità per l’attestazione dell’adozione di politiche di parità. Infatti, all’articolo 108, comma 7 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, il quinto e il sesto periodo sono stati sostituiti come segue: «*Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l’adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere **comprovata dal possesso** della certificazione della parità di genere di cui all’articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.*».

❖ Decreto 20 giugno 2023

Il decreto ha previsto Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità per contratti cd. riservati nell’ambito degli appalti pubblici.

Le Linee guida definiscono gli strumenti e i meccanismi premiali che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti devono prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari ai sensi del nuovo

Codice dei Contratti Pubblici (art. 61, comma 2, del D.Lgs. n. 36/2023). Tra i criteri individuati dal decreto, si evidenziano in particolare i principali aspetti connessi alla parità di genere.

› *Parità di genere (Rapporto sulla situazione del personale)*

La norma (D. Lgs. n. 36/2023) prevede che operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità.

Le aziende con organici tra i 15 e i 50 dipendenti è richiesta la produzione entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, di una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile ma la mancata produzione non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione di penali commisurate alla gravità della violazione e proporzionali all'importo del contratto e alle sue prestazioni.

› *Misure premiali*

Si prevede, inoltre, che i bandi contengano ulteriori misure premiali che prevedano l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato. Due importanti esempi di tali premialità sono forniti dagli art. 106 e 108 del "Codice dei Contratti Pubblici" con i quali è stato ripristinato, in favore delle imprese certificate sulla parità di genere, la possibilità di godere, nell'ambito delle gare pubbliche, di un punteggio aggiuntivo o di una riduzione della garanzia fideiussoria sino al 20%.

4 LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE COME STRUMENTO PER LA RIDUZIONE DEL DIVARIO DI GENERE

La certificazione del sistema di gestione per la parità di genere, come si è detto, è uno strumento concreto che induce un cambiamento culturale e strutturale nelle aziende/organizzazioni volto al superamento del divario esistente nel mondo del lavoro tra uomini e donne sia in termini numerici, che di ruoli e responsabilità, che di retribuzioni. La certificazione è dunque uno degli strumenti istituzionali attraverso il quale si può operare per ridurre il gender gap.

4.1 INTRODUZIONE AL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE

Il sistema della certificazione prevede che le organizzazioni implementino al proprio interno un *sistema di gestione della parità di genere*. Un sistema di gestione della parità di genere è un sistema progettato per portare le organizzazioni all'introduzione di politiche e prassi equitarie in termini di pari trattamento e opportunità per promuovere l'uguaglianza di genere. Certificare un sistema di gestione della parità di genere è un modo di valutare e riconoscere pubblicamente quelle organizzazioni impegnate nel superamento del divario di genere e nell'uguaglianza di genere. L'obiettivo della certificazione del sistema di gestione della parità di genere è infatti quello di **riconoscere e premiare** le organizzazioni che stanno facendo progressi nell'ambito della riduzione del divario di genere e di incoraggiare altre organizzazioni ad adottare pratiche simili. Lo scopo è quello che, mettendo in evidenza le organizzazioni che sono all'avanguardia nell'uguaglianza di genere, si instauri un ciclo virtuoso che contribuisca a creare una cultura generalizzata di uguaglianza e inclusione sul posto di lavoro. Inoltre con l'ottenimento della certificazione le organizzazioni possono segnalare e dimostrare a dipendenti, clienti e altri stakeholder che sono serie nella promozione dell'uguaglianza di genere e nella creazione di un ambiente di lavoro più inclusivo. Esiste quindi un evidente vantaggio reputazionale per le imprese che si certificano e che è spendibile sia verso l'esterno che verso l'interno. Infatti da un lato come azienda/organizzazione può capitare di avere a che fare con Clienti/Committenti e parti interessate sensibili alla tematica della sostenibilità di genere e dell'inclusione, e quindi l'ottenimento della certificazione fa acquisire un vantaggio competitivo in tal senso. Dall'altro, in un momento di forte mobilità delle persone nel mondo del lavoro, un'azienda che può esporre la certificazione relativa alla parità di genere diventa nei confronti del personale, sia già interno sia quello oggetto di ricerca e selezione, più attrattiva in quanto dimostra particolare attenzione alle persone e al loro benessere.

E' stato poi ormai appurato che la maggiore partecipazione al mondo del lavoro delle donne, sia in termini quantitativi che qualitativi, come l'accesso ai ruoli apicali, faccia aumentare le prestazioni delle organizzazioni (vantaggio prestazionale). Le donne portano nel lavoro la propria esperienza di gestione e di cura e un punto di vista diverso, questo ha come conseguenza di arricchire e aumentare le prestazioni nelle attività e nei risultati aziendali.

In generale uno sistema di certificazione include un insieme di requisiti e criteri che le organizzazioni devono soddisfare per essere certificate. Questi criteri nel caso della gestione della parità di genere riguardano argomenti come retribuzioni uguali per lavoro uguale, inclusione delle donne in ruoli di leadership e l'implementazione di politiche e pratiche che promuovono l'uguaglianza di genere. In particolare, i principi guida che sono inseriti nei diversi requisiti della certificazione della parità di genere sono quelli nel seguito dettagliati.

Retribuzioni uguali per lavoro uguale: Le organizzazioni certificate devono dimostrare di aver previsto politiche di retribuzioni uguali a uomini e donne per lo stesso lavoro. Questo prevede la definizione e implementazione di politiche per garantire retribuzioni uguali per tutti i dipendenti. La verifica di tale aspetto include l'effettuazione di audit retributivi per verificare l'effettiva situazione in essere e l'eventuale miglioramento nel tempo.

Rappresentanza delle donne in ruoli di leadership: Le organizzazioni devono definire e prevedere politiche attive che siano volte ad aumentare la rappresentanza delle donne nei ruoli apicali e di leadership. Questo si ottiene per esempio attraverso l'attuazione di iniziative e programmi di sviluppo delle competenze di leadership o programmi di mentorship specificamente progettati per sostenere l'avanzamento delle donne sul posto di lavoro.

Politiche e pratiche che promuovono l'uguaglianza di genere, la conciliazione vita-lavoro e la prevenzione delle molestie: Le organizzazioni certificate devono dimostrare di prevedere e attuare politiche e pratiche a sostegno dell'uguaglianza di genere. Ciò si ottiene ad esempio definendo accordi di lavoro flessibili, supporto per le donne che rientrano al lavoro dopo un periodo di assenza e l'introduzione di politiche e prassi che vietino la discriminazione e la *molestia* (intesa come abuso fisico, verbale o il mobbing).

Impegno per la diversità e l'inclusione e il superamento degli stereotipi: Le organizzazioni devono dimostrare di essere impegnate a creare un ambiente di lavoro diverso e inclusivo. Ciò si raggiunge portando avanti iniziative di formazione sulle tematiche della diversità, prevedendo dei focus group e dei referenti per i dipendenti e identificando politiche e prassi a sostengono dell'inclusione, promuovendo comportamenti corretti e il superamento degli stereotipi.

Miglioramento continuo e progresso: Tutto quanto previsto in fase di prima implementazione di un sistema per la certificazione, deve poi essere portato

avanti nel tempo in maniera dinamica. Per mantenere la certificazione le organizzazioni sono tenute nel tempo a dimostrare di migliorare continuamente e a fare progressi per la riduzione del divario di genere. Per fare questo è necessario definire un piano di obiettivi e target specifici in riferimento alla parità di genere e monitorare nel tempo gli stati di avanzamento e i progressi.

4.2 LA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022

Partendo dal contesto indicato e in virtù dei principi generali che sono stati espressi nel capitolo precedente, emerge che la certificazione è uno strumento virtuoso che può essere adottato dalle organizzazioni per superare il divario di genere esistente nel mondo del lavoro. Il riferimento normativo istituzionale in Italia per certificare le organizzazioni *virtuose* è dunque la **Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022** «*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*».

La Prassi UNI/PdR 125 è una Prassi di Riferimento emanato dall'UNI ed è il risultato di un Tavolo di Lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità. La prassi è stata pubblicata il 16 marzo 2022 ed è divenuta operativa come riferimento per la certificazione con la pubblicazione del DPCM nella G.U. del 1°luglio 2022, il decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità.

La Prassi UNI/PdR 125 definisce al suo interno degli standard che sono dei requisiti minimi che devono essere posseduti dalle organizzazioni per poter ottenere il riconoscimento della certificazione.

La prassi UNI/PdR 125:2022 segue come impostazione per lo più la struttura generale degli standard e delle norme che definiscono requisiti certificabili.

Inizia con una parte introduttiva (§0.INTRODUZIONE) ove si introduce l'argomento "divario di genere" si analizza il contesto di riferimento, si individuano le necessità specifiche di riequilibrio di genere e si spiegano quali sono gli obiettivi e gli strumenti che vanno nella direzione del superamento del divario di genere.

Continua con una parte più specifica dove vengono enunciati:

- lo scopo e il campo di applicazione (§1.SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE)
 - “.. 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.”

- i riferimenti normativi applicabili (§2.RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI) tra cui
 - *Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133) L. 162/2021*
 - *Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)*
- i termini e definizione (§3.TERMINI E DEFINIZIONE) tra cui
 - *discriminazione: Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione*
 - *empowerment femminile: Processo attraverso cui una donna acquisisce competenze, autonomia e potere che le permettono di compiere scelte strategiche in ambito personale, sociale, politico ed economico e quindi di avere il controllo sulla propria vita. Tale processo, sostenuto da politiche che favoriscono la parità di genere, riconosce i bisogni e le esperienze specifiche delle donne, permettendo loro di vivere relazioni paritarie e di esercitare il diritto di accedere al mercato del lavoro e ai servizi pubblici rilevanti (es. welfare, salute, istruzione)*
 - *molestia (molestia sessuale): Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante*
 - *parità di genere: Parità di genere tra sessi*
- i principi guida che sottendono a tutto quanto esposto nella UNI/PdR 125 (§4.PRINCIPIO) come ad esempio
 - *rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza*
 - *promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto del co. 1 art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);*
 - *adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale)*
 - *adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;*
 - *adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena*

attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee.

Gli ultimi due capitoli (§5.INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI, §6.POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE) identificano invece i requisiti che devono essere soddisfatti per poter accedere alla certificazione.

Pertanto potremmo concludere che le sezioni da 0 a 4 sono di natura introduttiva mentre le sezioni 5 e 6 sono quelle che devono essere considerate per l'implementazione del sistema di gestione della parità di genere all'interno della specifica organizzazione.

4.3 IL PERCORSO DI CERTIFICAZIONE

La Prassi di Riferimento 125 è stata redatta prevedendo prima il capitolo sugli Indicatori e poi il capitolo sulle Politiche e sul Sistema di Gestione. Questa consequenzialità nella redazione non rappresenta necessariamente una consequenzialità nel metodo di lavoro per l'adesione a quelli che sono i requisiti della UNI/PdR 125. Gli Indicatori di Prestazione definiti dalla Prassi 125, di fatto, possono essere considerati il punto di partenza e di arrivo della preparazione, e poi il riferimento per il monitoraggio dello stato dei miglioramenti a seguire. L'adesione alla certificazione del sistema di gestione della parità di genere, secondo UNI/PdR 125, rappresenta infatti **non un traguardo ma un percorso**.

Il percorso inizia dunque con una preparazione che l'organizzazione effettua per rispondere ai requisiti della UNI/PdR 125, e quando è pronta può sostenere la verifica di certificazione da parte di un Organismo di Certificazione Terzo Accreditato, e ottenere se conforme un certificato che ha una durata triennale.

Negli anni successivi l'organizzazione continua a mantenere attivo tutto quanto ha previsto e intrapreso per certificarsi, ed è soggetta a controlli annuali da parte dell'Organismo di Certificazione per il mantenimento in vigore del certificato.

Il lavoro di preparazione si effettua procedendo alla progettazione e sviluppo di quanto richiesto e previsto dal capitolo **§6_ POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE** della UNI/PdR 125:2022, mentre il capitolo **§5_ INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI** introduce le modalità per misurare le prestazioni in merito alla gestione della parità di genere nelle organizzazioni.

Come metodo di lavoro si può iniziare con **un primo calcolo degli indicatori §5** (fase 1) per verificare quale sia il proprio punto di partenza e quali siano gli elementi di maggior debolezza da attenzionare. Si prosegue poi con **l'implementazione di quanto richiesto al capitolo §6** (fase2) ove sono fornite le linee guida e le indicazioni per agire sui risultati degli indicatori del capitolo §5. Una volta concluso il percorso di preparazione si può effettuare **nuovamente il**

calcolo degli indicatori (fase3) per verificare il nuovo punteggio raggiunto. All'interno della UNI/PdR125 è richiesto che si possa accedere alla fase di certificazione solo se si raggiunge **il valore minimo del 60%**.

La preparazione iniziale e tutte le azioni, prassi e procedure messe in pista devono continuamente essere mantenute attive dopo la certificazione per continuare a migliorare il proprio personale percorso verso il superamento del divario di genere nella propria organizzazione.

⇒ Quindi riassumendo e schematizzando abbiamo:

fase 1_ CALCOLO INDICATORI TEMPERATURA INIZIALE (VALUTAZIONI)

fase2_ PREPARAZIONE E IMPLEMENTAZIONE POLITICHE PROCEDURE SISTEMA DI GESTIONE (AZIONI)

fase3_ NUOVO CALCOLO INDICATORI TEMPERATURA DI PARTENZA (VALUTAZIONI)

⇒ L'esperienza di certificazione e l'effettuazione di simulazioni degli indicatori fanno emergere che la fase di preparazione, con l'introduzione di politiche idonee di parità di genere, porta la maggior parte delle organizzazioni ad essere pronte e a raggiungere il minimo punteggio necessario per accedere alla certificazione.

I documenti guida per la fase di preparazione ma anche di successivo mantenimento da tenere a riferimento sono:

- la UNI/PdR 125:2022
- l'insieme delle Leggi Applicabili alla Parità di Genere
- le FAQ ACCREDIA-UNI che chiariscono alcuni punti (queste sono in continuo aggiornamento pertanto nel prosieguo si preferisce non indicare cosa sia in queste previsto, ma è importante che nel lavoro di preparazione e mantenimento ci si riferisca sempre all'ultima versione pubblicata disponibile liberamente sui siti ACCREDIA e UNI).

5 RELAZIONE TRA “POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE” e “INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI”

Prima di iniziare ad entrare nel dettaglio di cosa prevede la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 vale la pena definire un quadro generale utile per orientarsi all'interno della stessa Prassi mettendo in relazione **gli Indicatori KPI (§5)** che riguardano le VALUTAZIONI con **le Politiche, il Piano Strategico e i suoi Temi e il Sistema di Gestione (§6)** che riguardano le AZIONI.

Nella mappatura che segue sono messi in relazione gli elementi del capitolo §6, che riguardano ciò che deve essere attuato, con gli indicatori correlati al fine di avere una visione immediata di dove sia necessario agire in caso di mancato raggiungimento del punteggio dei singoli indicatori.

Gli indicatori **KPI**, come si dirà in seguito, sono di due tipologie **Qualitativi** e **Quantitativi**, quelli Qualitativi dipendono fortemente dalle AZIONI definite e attuate in relazione ai requisiti del punto §6, quelli Quantitativi sono invece di tipo strutturale e in una prima fase sono raggiunti o no, ma su questi si può incidere nel tempo implementando proprio le azioni previste al punto §6. Per questo motivo è comunque indicata la corrispondenza tra l'indicatore quantitativo e il relativo riferimento nel §6, per mostrare quale sia l'ambito in cui conviene agire per migliorare nel tempo anche gli indicatori Quantitativi non raggiunti.

In fine dal momento che gli Indicatori sono applicabili in maniera differenziata a seconda della dimensione dell'organizzazione (micro_m, piccola_P, media_M, grande_G) in questa tabella (secondo la simbologia indicata) per ciascun indicatore è specificato a quale dimensione aziendale è applicabile.

| §6 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE | §5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI |
|---|--|
| AZIONI | VALUTAZIONI |
| m:micro (0-9 occupati) P:piccole (10-49 occupati) M: medie (50-249 occupati) G:grandi (da 250 occupati) | |
| §6.3 ATTUAZIONE PIANO STRATEGICO §6.3.2 TEMI PIANO TRATEGICO-COMUNICAZIONE §6.3.3 COMUNICAZIONE INTERNA/ESTERNA §6.3.3 COMUNICAZIONE INTERNA/ESTERNA §6.1 POLITICHE – FORMAZIONE §6.3.1 PIANO STRATEGICO – FORMAZIONE §6.3.2 TEMI PIANO STRATEGICO – FORMAZIONE §6.3.2.6 ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSO/MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO – FORMAZIONE | §5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA - Prospetto 3 - Cultura e strategia Indicatore 1 (mPMG)_ §6.3 Indicatore 2 (MG)_ §6.2, §6.3.3, §6.3.2.6 e trasversale Indicatore 3 (PMG)_ §6.3.3 Indicatore 4 (MG)_ §6.3.3 Indicatore 5 (PMG)_ §6.1, §6.3.1, §6.3.3 Indicatore 6 (MG)_ §6.2.3, §6.3.2.6, §6.3.3 e trasversale Indicatore 7 (MG)_ §6.3.3 |
| §6.1 POLITICHE-COMITATO GUIDA-BUDGET §6.2 PIANIFICAZIONE – OBIETTIVI §6.3 ATTUAZIONE PIANO STRATEGICO §6.3.2 TEMI PIANO STRATEGICO | §5.3 GOVERNANCE - Prospetto 4 - Governance Indicatore 1 (mPMG)_ §6.1 Indicatore 2 (PMG)_ §6.1, §6.2, §6.3 e trasversale Indicatore 3 (MG)_ §6.1 Indicatore 4 (MG)_ §6.1, §6.2 Indicatore 5 (MG)_ Quantitativo |
| § 6.3.2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE § 6.3.2.2 GESTIONE DELLE CARRIERE § 6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE § 6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA § 6.3.2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA- LAVORO §6.3.2.6 ATTIVITA' DI PREVENZIONE ABUSO/MOLESTIE SUI LUOGHI DI LAVORO | 5.4 AREA PROCESSI HR -Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR) Indicatore 1 (mPMG)_ §6.3.2.1, §6.3.2.2, §6.3.2.3 Indicatore 2 (MG)_ §6.3.2.2 Indicatore 3 (MG)_ §6.3.2.2 Indicatore 4 (PMG)_ §6.3.2.2, §6.3.2.3 Indicatore 5 (MG)_ §6.3.2.4, §6.3.2.5 Indicatore 6 (mPMG)_ §6.3.2.6 |
| § 6.3.2.1 SELEZIONE E ASSUNZIONE § 6.3.2.2 GESTIONE DELLE CARRIERE § 6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE § 6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA § 6.3.2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA- LAVORO | 5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA- Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda Indicatore 1 (mP)_ Quantitativo Indicatore 2 (MG)_ Quantitativo Indicatore 3 (P)_ Quantitativo Indicatore 4 (MG)_ Quantitativo Indicatore 5 (MG)_ Quantitativo Indicatore 6 (MG)_ Quantitativo |
| § 6.3.2.2 GESTIONE DELLE CARRIERE § 6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE | 5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere Indicatore 1 (mPMG)_ Quantitativo Indicatore 2 (MG)_ Quantitativo Indicatore 3 (MG)_ Quantitativo |
| § 6.3.2.2 GESTIONE DELLE CARRIERE § 6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE § 6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA § 6.3.2.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA- LAVORO | 5.6 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro Indicatore 1 (mPMG)_ §6.3.2.4, §6.3.2.5 Indicatore 2 (MG)_ §6.3.2.4, §6.3.2.5 Indicatore 3 (MG)_ §6.3.2.2, §6.3.2.3, §6.3.2.4, §6.3.2.5 Indicatore 4 (PMG)_ §6.3.2.4, Quantitativo Indicatore 5 (MG)_ §6.3.2.4, Quantitativo |

6 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

La prassi di riferimento UNI/PDR 125 introduce un sistema di misurazione della valutazione dell'*efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere*, definendo un insieme di indicatori caratterizzati dall'*essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse*.

La misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni avviene attraverso un certo numero di indicatori afferenti a 6 Aree e ciascuna Area ha un peso ponderale, ed è previsto un sistema di calcolo ponderale:

1. Cultura e strategia (§5.2)_peso 15%;
2. Governance (§5.3)_peso 15%;
3. Processi HR (§5.4)_peso 10%;
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (§5.5)_peso 20%;
5. Equità remunerativa per genere (§5.6)_peso 20%;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (§5.7)_peso 15%.

Gli indicatori sono in numero diverso a seconda della fascia dimensionale dell'organizzazione.

Vengono introdotte 4 fasce dimensionali di organizzazione:

1. MICRO da 1 a 9 addetti
2. PICCOLA da 10 a 49, addetti
4. MEDIA da 50 a 249, addetti
4. GRANDE da 250 o oltre, addetti

E' espressamente previsto che la UNI/PDR 125 non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti, pertanto non sono certificabili.

Per le micro e piccole organizzazioni sono previste semplificazioni in quanto è ridotto il numero di indicatori che queste devono calcolare e tenere sotto controllo.

Gli indicatori sono di natura qualitativa e quantitativa:

- gli indicatori qualitativi sono misurati in termini di presenza o non presenza dell'aspetto indicato
- gli indicatori quantitativi sono misurati in termini di differenza % rispetto a un valore aziendale o a un valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO, Tabella con la classificazione ATECO

delle organizzazioni)

ad ogni indicatore è associato un punteggio definito dalla stessa UNI/PDR 125 e tale punteggio **è attribuibile esclusivamente se l'indicatore è interamente soddisfatto**, per cui il punteggio ottenibile è o "0" o "quello indicato nelle tabelle" della stessa prassi di riferimento, **non sono ammessi punteggi intermedi rispetto al valore minimo e massimo**.

Considerando la totalità delle valutazioni degli indicatori per ciascuna area in maniera aggregata e applicando poi il sistema ponderale previsto, alla fine si ottiene un valore finale, questo valore rappresenta il punteggio riferibile all'organizzazione che riflette la situazione strutturale e il grado di applicazione delle politiche e prassi a tutela della parità di genere.

Il valore finale va espresso in valore percentuale e il massimo punteggio ottenibile è 100%.

Nella UNI/PdR 125 si stabilisce che **una organizzazione è certificabile e pertanto può ottenere la certificazione se nella valutazione degli indicatori applicabili ottiene un punteggio al minimo del 60%**.

Il punteggio che un'organizzazione può ottenere, come si è già detto, non dipende esclusivamente dal suo stato intrinseco ma è un punteggio che in parte può essere ottenuto agendo sui requisiti indicati all'interno della stessa prassi di riferimento UNI/PdR 125 e in particolare implementando le procedure e prassi definite al §6 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE.

In pratica la prassi di riferimento definisce al suo interno quelle che sono le modalità, i processi e le procedure che devono essere adottate dalle organizzazioni per poter diminuire il divario di genere e aumentare il punteggio ottenibile degli indicatori.

E' molto probabile che se le organizzazioni misurano il proprio stato iniziale senza nessuna preparazione non raggiungano il punteggio minimo necessario per la certificazione, se poi lo misurano dopo aver risposto a quanto previsto dalla UNI/PdR 125 è probabile che lo superino anche abbondantemente.

Questo vuol dire che questa certificazione potenzialmente non esclude nessuno e che adottando le misure e le politiche previste, tutti possono accedere alla certificazione e portare avanti il proprio percorso di superamento del divario di genere nella propria organizzazione.

Infatti quanto sopra indicato è nella natura e peculiarità della UNI/PdR 125, e delle norme che si riferiscono a sistemi di gestione in generale. La UNI/PdR 125 definisce infatti i requisiti del Sistema di Gestione della Parità di Genere. Quando si parla di Sistema di Gestione si parla di un qualcosa che non è presente di per sé in un'organizzazione ma di qualcosa che va pensato, progettato, personalizzato, implementato e attuato per rispondere a determinati requisiti richiesti, qualcosa che va quindi *preparato*. È questa preparazione che, nel caso della Certificazione

Parità di Genere, permette alle organizzazioni di **aumentare nel sistema di misurazione il proprio punteggio** e di aumentarlo sempre di più nel tempo diventando sempre più virtuose. Del sistema di gestione e della necessaria preparazione si fornirà indicazione più avanti, per il momento si prendono in esame nel dettaglio gli indicatori.

Per il calcolo del proprio punteggio le organizzazioni devono riferirsi a quanto indicato nella UNI/PdR 125, infatti questa introduce per ogni area strategica degli indicatori che sono specificati nei relativi prospetti.

Esempio di calcolo del punteggio per la prima **Area Cultura e strategia (§5.2)**

In relazione a questa area nella UNI/PdR 125 troviamo questo prospetto e le specifiche sotto a questo riportate.

Prospetto 3 – Area Cultura e strategia

| INDICATORI | TIPOLOGIA INDICATORE | MODALITÀ DI MISURAZIONE | FONTE | PUNTI |
|--|----------------------|-------------------------|---------|-------|
| 1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 20 |
| 2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo. | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 10 |
| 3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 20 |
| 4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. QUALITATIVO SÌ/NO Interna 10 | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 10 |
| 5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 10 |
| 6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 20 |
| 7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 10 |

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%

Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1 (MICRO), per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 (PICCOLA) sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1, 3 e 5.

Se ad esempio vogliamo calcolare il punteggio di una PICCOLA organizzazione procediamo nel seguente modo. Consideriamo la tabella solo per gli indicatori 1,3,5

| INDICATORI | TIPOLOGIA INDICATORE | MODALITÀ DI MISURAZIONE | Fonte | PUNTI | PUNTI OTTENUTI |
|--|----------------------|-------------------------|---------|---|---|
| 1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 20 | 20 |
| 3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 20 | 20 |
| 5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias | QUALITATIVO | SÌ/NO | Interna | 10 | 0 |
| | | | | PUNTEGGIO MAX 50 | PUNTEGGIO EFFETTIVO 40 |
| | | | | PUNTEGGIO MAX PONDERATO 50*0.15=7.5 | PUNTEGGIO EFFETTIVO PONDERATO 40*0.15=6 |

Si procede dunque allo stesso modo **per ogni area strategica** e si ottengono alla fine 6 punteggi massimi ponderati e 6 punteggi effettivi ponderati. Si calcola quindi la % ottenuta nella seguente modalità:

$$\% \text{ PUNTEGGIO OTTENUTO} = \frac{\text{SOMMA DEI 6 PUNTEGGI EFFETTIVI PONDERATI}}{\text{SOMMA DEI 6 PUNTEGGI MAX PONDERATI}} \times 100$$

Esempio per la PICCOLA ORGANIZZAZIONE

ESEMPIO 1 _ CALCOLO PUNTEGGIO % EFFETTIVO OTTENUTO

SOMMA DEI 6 PUNTEGGI MAX PONDERATI: 50,5

SOMMA DEI 6 PUNTEGGI EFFETTIVI PONDERATI: 45,5

$$\% \text{ PUNTEGGIO OTTENUTO} = \frac{45,5}{50,5} \times 100 = \mathbf{90\%}$$

ESEMPIO 2 _ PUNTEGGIO **MINIMO DEL 60%**

SOMMA DEI 6 PUNTEGGI MAX PONDERATI: 50,5

SOMMA DEI 6 PUNTEGGI EFFETTIVI PONDERATI (corrispondenti al 60%): **30,3**

$$\% \text{ PUNTEGGIO OTTENUTO} = \frac{30,3}{50,5} \times 100 = \mathbf{60\%}$$

6.1 DETTAGLIO DELLE AREE STRATEGICHE DEGLI INDICATORI

La prima **Area Strategica Cultura e strategia (§5.2)** è un'area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla diversità di genere dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro. E' un'area che ha tutti gli indicatori di tipo Qualitativo ed è un'area sulla quale si può agire profondamente rispondendo a quanto richiesto dalla stessa UNI/PdR 125 nel capitolo successivo il §6.

Se ad esempio prendiamo il primo indicatore: *“1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 (della UNI/PdR 125) che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.”*

A questo si risponde proprio predisponendo e implementando il Piano Strategico che è uno degli elementi più importanti previsti al §6.3 della UNI/PdR 125.

Il peso di questa Area è del 15%.

La seconda **Area Strategica Governance (§5.3)** è un'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. A quest'area corrispondono:

- 4 indicatori **qualitativi** sui quali è possibile agire con la preparazione e la risposta ai requisiti della UNI/PdR 125, alcuni sono più immediati altri richiedono più tempo e possono essere oggetto di successivi miglioramenti;
- 1 indicatore **quantitativo** che è più strutturale e riguarda la rappresentanza di esponenti del sesso meno rappresentato (nel rispetto di requisiti normativi o pari comunque ad almeno 1/3 del totale dei componenti) nell'organo amministrativo e di controllo dell'amministrazione; su questo indicatore è ipotizzabile un progresso nel tempo, nel caso non sia soddisfatto in una prima fase di valutazione. In riferimento al calcolo di questo indicatore esistono dei chiarimenti nel FAQ ACCREDIA-UNI (riferirsi sempre all'ultima versione pub-

blicata disponibile liberamente sul sito ACCREDIO e UNI).

Il peso di questa Area è del 15%.

La terza **Area Strategica Processi HR (5.4)** è un'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. Si tratta di un'area i cui indicatori sono tutti qualitativi e riguardano argomenti come i processi di selezione, i percorsi di carriera, la gestione delle situazioni di rientro dalla maternità e la presenza di processi e referenti a tutela di episodi di molestie e mobbing. Tutti questi processi sono ampiamente anche descritti nel §6 ove sono identificati i requisiti per questi (§6.3.2) per cui anche in questo caso andando a rispondere a quanto previsto dalla stessa UNI/PDR 125 si può agire per migliorare il proprio punteggio.

Il peso di questa Area è del 10%.

La quarta **Area Strategica Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)** è un'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. Si tratta di un'area i cui indicatori sono tutti di tipo quantitativo e riguardano la % assoluta di donne nell'organizzazione riferita al totale degli addetti ma anche la % di donne con qualifica di dirigente e quindi appartenenti ai ruoli apicali. Questi sono indicatori strutturali sui quali poco si può agire in fase di preparazione del sistema e di prima certificazione, ma è importante che vengano calcolati per vedere quale sia il punto di partenza. Su questi indicatori si può poi agire nel tempo con l'introduzione di azioni e obiettivi di miglioramento ove risultino non in linea.

In riferimento al calcolo di alcuni di questi indicatori esistono dei chiarimenti nel FAQ ACCREDIA-UNI (riferirsi sempre all'ultima versione pubblicata disponibile liberamente sul sito ACCREDIA e UNI). Nelle FAQ viene anche indicato un riferimento per richiedere i target dei settori ATECO dell'organizzazione e viene chiarito come comportarsi in caso di più ATECO applicabili.

Il peso di questa Area è del 20%.

La quinta **Area Strategica Equità remunerativa per genere (5.6)** è un'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. Anche questa è un'area i cui indicatori sono tutti di tipo quantitativo e riguardano aspetti strutturali, che è importante che vengano calcolati per vedere quale è il punto di partenza. Su questi indicatori si può poi agire nel tempo con obiettivi di miglioramento nel caso risultino non in linea.

Il calcolo dell'Indicatore 1 *Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze* **NOTA** Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari) non risulta nelle aziende solitamente molto facile.

Il calcolo deve essere fatto con una certa accuratezza prendendo a riferimento le retribuzioni medie di uomini e donne per un medesimo livello **ma a parità di competenze e ruolo** e depurandolo di tutti quelli che sono gli aspetti incidentali quali gli scatti di anzianità, gli straordinari (se non forfettizzati), le indennità, i rimborsi inserendo invece tutti quegli aspetti di retribuzione variabile e di bonus e benefit monetizzabili. Il valore deve essere espresso in maniera disaggregata e non deve essere superata la soglia del +10% di differenza in nessuna fascia, ove ci sono fasce che non hanno rappresentanza maschile e femminile queste non vanno considerate.

In riferimento al calcolo di alcuni di questi indicatori esistono dei chiarimenti nel FAQ ACCREDIA-UNI (riferirsi sempre all'ultima versione pubblicata disponibile liberamente sul sito ACCREDIO e UNI).

Il peso di questa Area è del 20%.

La sesta **Area Strategica Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7)** è un'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. A questa area afferiscono 3 indicatori qualitativi che riguardano il grado di implementazione di politiche idonee a tutelare la genitorialità e la conciliazione vita-lavoro, di queste politiche e prassi si parla diffusamente nel §6 ove sono identificati i requisiti di questo tipo di processi (§6.3.2) e pertanto seguendo quanto richiesto si possono strutturare le attività in modo da incrementare il punteggio.

Gli altri due indicatori dell'area sono di tipo Quantitativo e riguardano i congedi parentali e di paternità. Questi indicatori presentano qualche difficoltà di calcolo e di interpretazione e a tal proposito sono stati pubblicati **vari chiarimenti nel tempo** (rif. FAQ UNI/ACCREDIA) su come devono essere gestiti, anche se non chiariscono a pieno l'argomento. Inoltre esistono due oggettive difficoltà nel calcolo dell'Indicatore 4 *Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori*. La prima difficoltà riguarda il denominatore, in quanto il numero di beneficiari potenziali non è un dato in possesso delle organizzazioni, queste infatti nei loro dati non hanno indicazioni di quali siano effettivamente i padri di figli sotto i 12 anni. La seconda in ogni caso riguarda il numeratore che al momento è prossimo allo zero (e quindi molto lontano dal tar-

get 100%) dovendo a seguito del chiarimento intendersi non congedo di paternità ma congedo parentale. Essendo il congedo parentale non obbligatorio il numero di padri che lo richiede è ancora molto esiguo rispetto ai potenziali beneficiari, che comunque non sono noti. Per il calcolo di questo e dell'Indicatore 5, che riguarda il congedo di paternità, si leggano comunque tutte le FAQ applicabili e ci si attenga a queste.

Il peso di questa Area è del 20%.

7 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE

All'interno di questo capitolo della UNI/PdR 125 sono, come già si è detto, contenuti tutti i requisiti per la corretta implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere. E' un capitolo che contiene al suo interno il dettaglio delle buone prassi, che devono essere fatte proprie dall'organizzazione, per raggiungere lo scopo finale di riduzione del divario e di promozione dell'empowerment femminile nella propria organizzazione. La struttura del Capitolo è in linea con i principi guida delle norme internazionali che riguardano i sistemi di gestione e quindi predisposta considerando lo schema di DEMING PLAN-DO-CHECK-ACT che consiste nel:

PIANIFICARE

FARE

VERIFICARE

AGIRE/APPORTARE MIGLIORAMENTI/CORREZIONI

Il capitolo inizia con la definizione della Politica di Parità di Genere delineandone le caratteristiche e indicando che questa deve contenere o essere coerente e collegata ad altre politiche che devono necessariamente essere definite in relazione a gestione:

- del personale
- delle carriere
- della comunicazione.

Lo scopo di queste politiche è dichiarare in modo evidente e trasparente la volontà di perseguire:

- ✓ parità di genere e trattamento
- ✓ valorizzazione delle diversità
- ✓ supporto dell'empowerment femminile.

Il vero cuore della UNI/PdR 125:2022 è contenuto nei requisiti e linee guida che sono definiti all'interno del capitolo che riguarda i *Temi del Piano Strategico*. Quanto espresso in questa sezione rappresenta **il vero punto di partenza e di riferimento per iniziare a implementare il sistema di gestione della parità di genere** e anche per definire in maniera adeguata la politica e le politiche di parità di genere. Nei successivi paragrafi più che ripercorrere l'ordine di illustrazione degli argomenti della UNI/PdR 125 sarà delineato un modo di procedere e lavorare per progettare e implementare un sistema di gestione della parità di genere all'interno di una organizzazione. Si inizierà rispondendo alle seguenti domande:

- CHI è chiamato ad AGIRE?

- COSA è necessario FARE?
- COME è possibile AGIRE?

CHI è chiamato ad AGIRE?

Definire chi è chiamato ad agire vuol dire definire chi è previsto si occupi di progettare, implementare e a far funzionare il sistema di gestione della parità di genere all'interno di una organizzazione. Vuol dire individuare quali sono le figure coinvolte e interessate in un sistema aziendale a tutela e promozione della parità di genere.

A supporto e in risposta a questa domanda interviene la stessa UNI/PdR 125 che istituisce un organo interno che ha sia compiti di supervisione che compiti operativi in relazione alla gestione della parità di genere. Questo organo si chiama **COMITATO GUIDA**.

Il **COMITATO GUIDA** è un organo interno all'organizzazione istituito dall'Alta Direzione che ha una composizione e compiti definiti.

E' indicato che debba essere **composto** almeno da:

- Amministratore Delegato o un Delegato della Proprietà
- Direttore del personale o altra figura equivalente

la complessità e il numero di persone che fanno parte del Comitato Guida dipendono dalla **dimensione aziendale**, quindi una micro e piccola organizzazione avrà un comitato guida costituito da poche persone, una media e grande avrà un comitato guida più strutturato costituito da un numero maggiore di persone.

I **compiti** del Comitato Guida sono quelli di:

- ⇒ Definire insieme all'Alta Direzione la politica di parità di genere
- ⇒ Supervisionare sulla efficace adozione e continua ed efficace applicazione della politica parità di genere e delle politiche correlate
- ⇒ Redigere il Piano Strategico
- ⇒ Pianificare, attuare e conservare insieme all'Alta Direzione la Revisione Periodica.

Riferito al Comitato Guida esiste uno specifico indicatore applicabile a tutte le organizzazioni che risulta essere soddisfatto a seguito della sua istituzione:

5.3 AREA GOVERNANCE "Prospetto 4 - Governance"

Indicatore 1_ Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base. (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Altra figura citata e chiave per la gestione della parità di genere è l'**ALTA DIREZIONE**.

L'**ALTA DIREZIONE** ha **compiti e responsabilità** chiave e specifici rispetto alla parità di genere dell'organizzazione. In particolare deve:

- ⇒ Istituire il Comitato Guida
- ⇒ Definire la Politica di Parità di Genere
- ⇒ Designare una Figura Responsabile del coordinamento della Politica
- ⇒ Assegnare budget, responsabilità e autorità per la persecuzione, raggiungimento, mantenimento degli obiettivi di parità di genere
- ⇒ Condividere il Piano Strategico
- ⇒ Pianificare, attuare e conservare insieme al Comitato Guida la Revisione Periodica

Altra figura prevista dalla UNI/PdR 125 è una **FIGURA RESPONSABILE SISTEMA PARITA' DI GENERE designata** dalla **Direzione** che ha il **compito** di:

- ⇒ Coordinare le attività correlate alla politica di parità di genere questa deve avere come **caratteristica** di essere in possesso di **competenze** organizzative e di genere.

Le altre figure coinvolte direttamente nella gestione della parità di genere sono i **RESPONSABILI** designati dalla Direzione che hanno il **compito** di:

- ⇒ Perseguire, raggiungere, mantenere gli obiettivi di parità di genere
- ⇒ Attuare e monitorare le politiche, procedure e azioni di parità di genere.

Queste sopra descritte sono le figure definite dalla UNI/PdR 125 e possono essere ricoperte da personale dipendente o esterno (collaboratori, consulenti, personale di altre società collegate) all'organizzazione oggetto di implementazione del sistema di gestione.

*Una figura importante che non è espressamente citata ma che solitamente si utilizza nelle organizzazioni che implementano sistemi di gestione aziendale è la **FIGURA DI UN ESPERTO** di tale attività, un esperto che supporti l'organizzazione nella preparazione e anche nel successivo mantenimento del sistema di gestione che si vuole implementare. Questa figura può essere rappresentata da qualcuno o da un gruppo di persone interne all'organizzazione che si occupano espressamente di questi aspetti anche operativi, ma ciò avviene raramente, più spesso le organizzazioni per queste attività si appoggiano a persone, gruppi, società esterne specializzate in queste attività di supporto alla preparazione, implementazione e mantenimento del sistema di gestione in questo caso della parità di genere.*

COSA è necessario FARE?

Per partire nella costruzione del Sistema di Gestione della Parità di Genere è necessario considerare quanto riportato nei paragrafi §6.2 **PIANIFICAZIONE** e

§6.3 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO e gli argomenti, che sono i **requisiti minimi** stabiliti dalla UNI/PdR 125, da trattare all'interno della PIANIFICAZIONE e ATTUAZIONE sono quelli contenuti nel paragrafo §6.3.2 **TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO**. Di fatto quello che è necessario fare è allineare ai contenuti dei TEMI del §6.3.2 le proprie politiche e procedure.

Per fare tutto questo è sicuramente prima necessario dare attuazione a quanto detto nella sezione precedente e quindi è importante che siano **identificate e nominate tutte le figure** previste di cui si è parlato: il **Comitato Guida** e il **Responsabile della Parità di Genere** in quanto saranno queste figure che si occuperanno, insieme ai vari **Responsabili** di volta in volta coinvolti, della parte di Pianificazione e Attuazione.

Si passa quindi alla fase di **Pianificazione** delle attività andando a costruire secondo i 5 punti designati dalla UNI/PdR 125 il Piano Strategico:

- a) *identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;*
- b) *identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;*
- c) *definizione degli obiettivi;*
- d) *definizione delle azioni decise per colmare i gap;*
- e) *definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti (rif. punto 5)*

A supporto metodologico di tale attività di pianificazione può essere predisposta una tabella come nell'esempio (Fig. 1) sotto riportato, la tabella riassume tutti i punti a-e indicati dalla stessa UNI/PdR 125 per il primo Tema (§6.3.2), analoghe schede possono essere previste per tutti i Temi (§6.3.2). Infatti il Piano Strategico deve interessare al minimo, come richiesto, le tematiche indicate al §6.3.2 della UNI/PdR 125:2022 e quindi vi sarà una tabella almeno per ciascuna di queste aree tematiche.

I Temi riguardano i seguenti argomenti:

- ✓ *SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT) (§6.3.2.1)*
- ✓ *GESTIONE DELLA CARRIERA (§6.3.2.2)*
- ✓ *EQUITÀ SALARIALE (§6.3.2.3)*
- ✓ *GENITORIALITÀ, CURA (§6.3.2.4)*
- ✓ *CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE) (§6.3.2.5)*
- ✓ *ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO (§6.3.2.6)*

Questi Temi riguardano gli stessi argomenti delle Aree Tematiche degli Indicatori ma sono organizzati in maniera un po' diversa per cui non vi è una esatta corrispondenza tra le 6 Aree Strategiche degli Indicatori di Prestazione e i 6 Temi del

Piano Strategico, ed è importante che il Piano Strategico sia organizzato secondo i 6 Temi e non secondo le Aree Strategiche. Questa è una notazione importante da tenere in considerazione perché spesso accade che il Piano Strategico venga impostato secondo le Aree Strategiche. Ma non è prettamente corretto e non risponde a quanto richiesto, anche perché c'è una differenza sostanziale, i Temi del Piano Strategico (§6.3.2) devono essere gestiti da tutte le dimensioni delle organizzazioni, mentre gli indicatori sono differenti a seconda delle dimensioni delle organizzazioni, per cui partendo da questi ultimi nello strutturare il Piano Strategico si rischia una gestione parziale di questo.

In conclusione possiamo ipotizzare per ciascun tema una tabella come quella di fig. 1 dove per ogni tema abbiamo:

identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati

- ✓ Dove si riportano quali sono i processi aziendali coinvolti e interessati nello specifico tema;

definizione degli obiettivi;

- ✓ Gli obiettivi iniziali possono coincidere con i requisiti espressi nella UNI/PdR 125:2022 e quindi il loro grado di raggiungimento può essere espresso dal livello di applicazione dei requisiti stessi, infatti per essere conformi alla UNI/PdR 125:2022 questi requisiti devono essere sostanzialmente tutti soddisfatti anche se con livelli di applicazione inizialmente di base suscettibili di miglioramenti successivi;

identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi

- ✓ Dove si considerano i requisiti della UNI/PdR 125:2022 corrispondenti allo specifico Tema e si verifica a che punto si è, quello che è già soddisfatto e quello che deve essere previsto e implementato;

definizione delle azioni decise per colmare i gap;

- ✓ Le azioni definite per colmare i gap sono quelle che in una prima fase permettono di raggiungere gli obiettivi e quindi di passare da una situazione iniziale a una situazione per lo più conforme ai requisiti della UNI/PdR 125. Questo vuol dire che per poter risultare certificabili sarà necessario implementare e attuare una buona parte delle azioni, e che quindi una volta impostato il piano strategico vi sarà uno stato zero nel quale ci saranno da attuare tutte le azioni necessarie per soddisfare una buona parte degli obiettivi, corrispondenti ai requisiti della UNI/PdR 125 dei vari punti dei Temi del Piano Strategico, e poi successivamente si effettuerà uno stato di avanzamento in cui si verificherà quanto è stato attuato e quanto rimane ancora da attuare in relazione a questi obiettivi/requisiti;

definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti (rif. punto 5)

- ✓ Come si è detto i temi del piano strategico sono correlati agli indicatori per cui è opportuno far riferimento sul piano strategico agli indicatori (con le specifiche di calcolo e monitoraggio) corrispondenti al Tema che si è considerato, in modo da averli sotto controllo e direttamente correlati alle azioni previste. A tal proposito torna utile la RELAZIONE TRA §6_POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE e §5_INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) definita nei paragrafi precedenti.

Nella tabella fig. 1 è stato inoltre inserita una sezione relativa al budget in quanto, anche se non espressamente richiesta in maniera così puntuale, la sua declinazione in relazione alle specifiche azioni è utile per la quantificazione generale comunque richiesta in altri punti della UNI/PdR 125:2022.

Replicando dunque l'esempio di fig. 1 per ciascuna delle Tematiche indicate nella UNI/PdR 125:2022 si imposta il **PIANO STRATEGICO** che rappresenta la guida delle azioni attuate e da attuare in relazione ai requisiti minimi richiesti dalla prassi di riferimento per la parità di genere.

Riferito al Piano Strategico esiste uno specifico indicatore il primo in assoluto che risulta dunque soddisfatto a seguito della sua definizione e attuazione:

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA “Prospetto 3 - Cultura e strategia”

Indicatore 1_ Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva. (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Fig. 1 Esempio di Impostazione del Piano Strategico

| Obiettivo (possono coincidere almeno nella prima fase con i requisiti della PdR dei diversi TEMI) | Situazione esistente Punti di forza Punti di debolezza | Attività da svolgere per colmare il divario tra Obiettivo e Situazione esistente | Documentazione correlata presente e da produrre | Tempistica di attuazione | Responsabili dell'attuazione | Costi e Budget assegnato per l'attuazione | Indicatore correlato | Avanzamento al |
|--|--|--|---|--------------------------|------------------------------|---|----------------------|----------------|
| Inserire i diversi punti dei Temi del Piano strategico. Esempio: a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere; | | | | | | | | |

8 ANALISI DEI SINGOLI TEMI DEL PIANO STRATEGICO

In questa sezione si analizzano nel dettaglio le Tematiche previste dalla UNI/PdR 125:2022. Queste tematiche includono al loro interno esplicitamente i requisiti minimi richiesti che si traducono in politiche, procedure e azioni specifiche da mettere in atto per poter essere conformi a quanto previsto per intraprendere il percorso di gestione della parità di genere e di riduzione del divario esistente nel mondo del lavoro tra uomini e donne.

8.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti di un processo di selezione equitativo che garantisca una corretta modalità di gestione delle attività di ricerca e selezione del personale. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi e/o regolamenti che rispettino quanto nello specifico dettagliato.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias, ad esempio contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere;*
- b) predisporre 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;*
- c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.*

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-c quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto, e quanto invece è necessario sia da un lato prevedere e predisporre e dall'altro documentare. Quello che accade nella maggioranza dei casi è che il processo venga svolto tenendo in considerazione alcuni dei principi indicati ma che non sia completamente in linea su tutti, e che necessiti di una documentazione migliore. I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

- Politica e Procedura per Contattare, Selezionare e Assumere il Personale (che rispecchi i principi sopra indicati)
- Modulistica per Contattare i Candidati
- Documentazione relativa a eventuali prove, test e altro a cui sono sottoposti i candidati
- Modulistica di registrazione dei colloqui (sintesi delle domande e risposte)
- Modulistica di registrazione dei risultati dei colloqui (valutazioni)
- Modulistica di registrazione dei risultati delle assunzioni (valutazioni)

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione della fase di *Selezione e Assunzione* è opportuno **conservare nel tempo le informazioni** su:

- Ricerche di Personale di ogni tipo (testi, canali di ricerca, periodo, ecc)
- Candidature arrivate (cv e comunicazioni dei candidati)
- Personale contattato
- Eventuali prove a cui sono sottoposti i candidati (informazione sulle prove e valutazione delle stesse)
- Colloqui (sintesi delle domande effettuate e risposte dei candidati)
- Valutazione dei colloqui
- Decisioni di Assunzione

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono quelli nel seguito indicati.

5.4 AREA PROCESSI HR “Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)”

Indicatore 1_Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni. (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Indicatore 2_Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere. (QUALITATIVO_Media/Grande)

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA “Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda”

Indicatore1_Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico(QUANTITATIVO_Micro/Piccola)

Indicatore2_Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento (QUANTITATIVO_Media/Grande)

Considerando dunque le politiche e procedure previste per la “Selezione ed Assunzione” e procedendo alla loro definizione e attuazione è plausibile che si riescano a soddisfare gli indicatori qualitativi correlati (Prospetto 5). Mentre per gli indicatori quantitativi (Prospetto 6), se non risultano soddisfatti, si può agire nel tempo attuando specifiche politiche di Selezione e Assunzione volte a bilanciare eventuali disallineamenti di genere.

8.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti di un processo di gestione, equo e rispettoso delle diversità e delle carriere che dia la possibilità a tutti secondo percorsi designati e definiti di programmare le proprie progressioni di carriera. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi, do-

cumenti e/o regolamenti che rispettino quanto nello specifico dettagliato.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;*
- b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;*
- c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff;*
- d) rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);*
- e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;*
- f) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);*
- g) prevedere 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).*

48

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-g quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto, e quanto invece è necessario da un lato prevedere e predisporre e dall'altro documentare. Quello che accade nella maggioranza dei casi è che il processo non sia completamente strutturato secondo principi e percorsi oggettivi ma che sia più legato alle singole persone, capita anche che non ci sia una documentazione adeguata a supporto. Solitamente il tema della gestione delle carriere è uno degli aspetti dove c'è maggiormente la necessità di ripensare e di adeguarsi a quanto richiesto.

I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

- Organigrammi, mansionari, profili di ruolo e di competenze
- Procedure per la gestione delle carriere che delineino i percorsi di carriera in maniera equilibrata, inclusiva e aperta alla creazione di opportunità per tutti basate sulle competenze
- Procedura per la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo e che tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti
- Procedure per la definizione, raccolta, gestione, aggiornamento e conserva-

- zione dei dati del personale
- Modulistica per la raccolta dei dati
- Procedure per la definizione dei bisogni formativi e la gestione delle attività formative
- Documenti di pianificazione delle attività formative

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione della fase di Gestione delle Carriere è opportuno **conservare nel tempo le informazioni** su:

- Organigrammi, mansionari, profili di ruolo e di competenze
 - Informazioni sul personale, su formazione, competenze, inquadramenti e percorsi di carriera, questionari, valutazioni e su tutti i dati previsti e richiesti
 - Piani formativi/Attività formative/Risultati delle attività
 - Rapporto Biennale (ove applicabile)
- ⇒ Si mette in evidenza che nel punto d) rientra il **Rapporto Biennale e/o la Relazione sullo Stato del Personale** che le imprese hanno l'obbligo di presentare secondo le modalità previste per legge e che l'avvenuta presentazione è un **pre-requisito per potersi certificare** ed è dunque uno degli elementi oggetto di verifica in fase di audit di certificazione e/o mantenimento.

Correlati a questo tema ci sono numerosi **indicatori** sia di tipo quantitativo che qualitativo, è naturale che quelli sui quali è possibile incidere in una prima fase, e quindi nella preparazione alla certificazione, sono quelli di tipo qualitativo che riguardano la definizione di politiche e procedure, che possono essere previste e attuate. Gli indicatori quantitativi dipendono invece da configurazioni strutturali sulle quali si può incidere con tempi più lunghi raccogliendo i frutti delle azioni e politiche predisposte.

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono quelli nel seguito indicati.

5.4 AREA PROCESSI HR “Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)”

Indicatore1_ Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni. (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Indicatore 3_ Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership. (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore 4_ Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIEN-

DA “Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda”
Indicatore1_ Percentuale di donne nell’organizzazione rispetto alla totalità dell’organico (*QUANTITATIVO Micro/Piccola*)

Indicatore2_ Percentuale di donne nell’organizzazione rispetto alla totalità dell’organico rispetto al benchmark dell’industria di riferimento (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Indicatore3_ Percentuale di donne nell’organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà) (*QUANTITATIVO Piccola*)

Indicatore4_ Percentuale di donne nell’organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà) (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Indicatore5_ Percentuale di donne nell’organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Indicatore6_ Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice(*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Indicatore7_ Percentuale di donne presenti nell’organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento **NOTA** Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall’indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi. (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE “Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere”

Indicatore1_ Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze (*QUANTITATIVO Micro/Piccola*)

Indicatore2_ Percentuale promozioni donne su base annua (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Indicatore3_ Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell’attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario (*QUANTITATIVO Media/Grande*)

Pertanto prevedendo e attuando le politiche e procedure previste per la “Gestione delle Carriere” è possibile siano soddisfatti, come si è detto, alcuni degli indicatori qualitativi correlati (Prospetto 5) mentre per gli indicatori quantitativi (Prospetto 6,7), se non soddisfatti, sarà necessario prevedere delle azioni correttive e di miglioramento che li porteranno nel tempo a poter essere in linea con i target.

In ogni caso il tema delle carriere rimane uno dei temi in cui c’è molto da fare all’interno delle organizzazioni, sia per le piccole che per le medio/grandi e sia in

riferimento alla definizione di politiche e prassi, percorsi che in termini quantitativi. Se prendiamo ad esempio l'Indicatore 4_qualitativo del Prospetto 5 questo difficilmente risulta soddisfatto, anche a fronte della preparazione legata alla certificazione, in quanto richiede un articolato lavoro interno di ridefinizione delle figure professionali coinvolte e della loro correlazione con le carriere.

8.3 EQUITÀ SALARIALE

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti di un processo di gestione, equo e rispettoso delle diversità, delle retribuzioni che dia la possibilità a tutti di accedere a parità di ruolo/competenza agli stessi livelli retributivi. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi, documenti e/o regolamenti che rispettino quanto nello specifico dettagliato.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;*
- b) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;*
- c) informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;*
- d) ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.*

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-d quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto e quanto invece deve essere da un lato previsto e predisposto e dall'altro documentato. Solitamente questo processo non è completamente strutturato secondo principi e percorsi oggettivi e le retribuzioni sono legate alle singole persone. Solitamente come richiesto nel punto a) non vi è mai una corrispondenza coerente tra mansioni/forchetta di livelli/forchetta di retribuzione ma le cose sono abbastanza slegate tra loro e questo crea disparità di genere, molto frequenti, ma anche semplicemente tra persona e persona. Solitamente il tema dell'equità salariale è un altro degli aspetti dove c'è più necessità di adeguarsi a quanto richiesto nei punti sopra riportati. I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

- Mansionario che colleghi in maniera equa le funzioni aziendali ai livelli di inquadramento del CCNL e gestione oggettiva delle retribuzioni in base alle performance
- Procedure scritte e non discriminatorie sulle politiche di concessione di be-

- benefit, bonus, programmi di welfare
- Documentazione di controllo della effettiva attuazione delle procedure non discriminatorie sulle politiche di concessione di benefit, bonus, programmi di welfare
- Definizione e diffusione dei programmi di welfare scritti
- Documentazione per i controlli sui programmi di welfare attuati

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione della fase di Equità Salariale è opportuno **conservare nel tempo le informazioni** su:

- Mansionari
- Eventuali Segnalazioni dei dipendenti
- Procedure scritte e non discriminatorie sulle politiche di concessione di benefit, bonus, programmi di welfare
- Comunicazione a tutto il personale dei mansionari e delle procedure definite
- Risultati dei controlli effettuati sulla effettiva attuazione delle procedure non discriminatorie sulle politiche di concessione di benefit, bonus, programmi di welfare
- Programmi di welfare
- Controlli sui programmi di welfare attuati
- Comunicazione dei programmi di welfare e adesione agli stessi

52

Correlati a questo tema ci sono **indicatori** di tipo quantitativo che dipendono da configurazioni strutturali sui quali, se non soddisfatti, si può incidere solo in tempi più lunghi.

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono quelli nel seguito indicati.

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE “Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere”

*Indicatore1*_Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze (*QUANTITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande*)

*Indicatore2*_Percentuale promozioni donne su base annua (*QUANTITATIVO_Media/Grande*)

*Indicatore3*_Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell’attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario (*QUANTITATIVO_Media/Grande*)

Pertanto prevedendo e attuando le politiche e procedure previste per l’ Equità Salariale di fatto si gettano le basi per poter nel tempo arrivare a soddisfare quegli indicatori quantitativi che non fossero in prima battuta soddisfatti e sui quali sarà

necessario porre delle azioni correttive e di miglioramento. Si segnala che gli indicatori 1,2 Prospetto 7 molto frequentemente non sono soddisfatti in quanto rientrano nella problematica della disparità retributiva che abbiamo detto essere una delle questioni maggiormente aperte in riferimento al divario di genere.

8.4 GENITORIALITÀ, CURA

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti di un processo di gestione, equo e bilanciato tra uomini e donne nei confronti della genitorialità e delle responsabilità di cura in generale. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi, documenti e/o regolamenti che rispettino quanto nello specifico dettagliato.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;*
- b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);*
- c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;*
- d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;*
- e) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;*
- f) offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.*

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-f quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto e quanto invece deve essere da un lato previsto e predisposto e dall'altro documentato. Quello che accade è che il processo non sia completamente strutturato e che quindi siano attuate alcune delle iniziative indicate nei punti precedenti, ma senza una gestione organizzata con la chiara indicazione di chi abbia diritto a cosa. Sicuramente aspetti da prevedere e implementare, in quanto difficilmente inizialmente coperti, sono quelli legati alla gestione della maternità in ottica di ciclo e ad azioni che promuovano la genitorialità. I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

- Programmi o procedure per gestire il ciclo della maternità/paternità in modo

- inclusivo e tale che non si perda il contatto con l'organizzazione
- Informative ai dipendenti sulla gestione delle maternità/paternità
- Programmi formativi specifici
- Programmi di Welfare specifici
- Informative che incentivino la scelta del congedo di paternità

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione è opportuno **conservare nel tempo le informazioni** su:

- Programmi o procedure per gestire il ciclo della maternità/paternità in modo inclusivo e tale che non si perda il contatto con l'organizzazione
- Informative ai dipendenti sulla gestione delle maternità/paternità
- Programmi formativi specifici
- Programmi di Welfare specifici
- Informative che incentivino la scelta del congedo di paternità
- Informazioni sulla effettiva gestione delle maternità/paternità da parte dei dipendenti
- Informazioni sui congedi di paternità fruiti

Correlati a questo tema ci sono **indicatori** di tipo qualitativo e quantitativo che dipendono sia da definizione e attuazione di processi e programmi che possono essere presenti o previsti nel momento della preparazione per la certificazione, sia da elementi di tipo più strutturale che richiedono tempi più lunghi.

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono quelli nel seguito indicati.

5.4 AREA PROCESSI HR “Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)”

Indicatore5_ Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità (QUALITATIVO_Media/Grande)

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO “Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro”

Indicatore1_ Presenza di servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale) (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore2_ Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità) (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Indicatore3_ Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che

valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità (*QUANTITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande*)

Indicatore4_ Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori (QUANTITATIVO_Media/Grande)

Indicatore5_ Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge (QUANTITATIVO_Media/Grande)

Come si è detto prevenendo e attuando le politiche e procedure previste per questo Tema di fatto è probabile che si riesca a soddisfare gli indicatori qualitativi.

Gli indicatori quantitativi sono stati oggetto di chiarimenti nelle FAQ, si veda in proposito quanto riportato in precedenza, nel capitolo §6.1 sugli indicatori, quando si è parlato dell'Area Strategica "AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO."

8.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti di un processo di gestione, equo e bilanciato tra uomini e donne in riferimento a lavoro e vita privata in relazione a quelli che sono i compiti e le attività legati ad una gestione equilibrata di tutti gli aspetti della persona dal lavoro, alla vita privata, alla genitorialità e alle responsabilità di cura in generale. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi, documenti e/o regolamenti che rispettino quanto nello specifico dettagliato.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;*
- b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;*
- c) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;*
- d) effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;*
- e) offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;*
- f) garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;*
- g) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori*

e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui, ecc.

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-g quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto e quanto invece deve essere da un lato previsto e predisposto e dall'altro documentato. Quello che accade nella maggioranza dei casi è che, specie nelle micro/piccole organizzazioni, gli elementi presi in esame nella tematica non siano affatto documentati ad esempio capita che non esista documentazioni che stabilisce l'orario di lavoro o comunque che non definisca tutti i dettagli di gestione a questo correlato, quindi che non sia presente un Regolamento Interno in riferimento a orario di lavoro/presenze/altro. Nelle medie/grandi organizzazioni tali aspetti sono maggiormente regolamentati ma capita in ogni caso che vi sia la necessità di ulteriori dettagli e chiarimenti a copertura di tutte le casistiche che dia chiara indicazione di chi abbia diritto a cosa. Solitamente una delle forme di flessibilità che risulta già adeguatamente gestita è lo smart working, in quanto per natura deve essere oggetto di accordi individuali che ne specificano le regole di fruizione. Per cui su questo aspetto c'è una migliore razionalizzazione nella gestione. I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

56

- Policy aziendale per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work/life balance) rivolte a tutti i/le dipendenti;
- Regolamento /procedura per la concessione del part-time, smart working, telelavoro
- Regolamento/procedura per la gestione della flessibilità di orario
- Regolamento sulla gestione delle riunioni di lavoro in maniera inclusiva

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione è necessario **conservare nel tempo le informazioni** su:

- Policy aziendale per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work/life balance) rivolte a tutti i/le dipendenti;
- Informazioni sulle effettive attuazioni delle Policy aziendale per garantire l'equilibrio vita-lavoro;
- Regolamento /procedura per la concessione del part-time, smart working, telelavoro
- Informazioni sulla effettiva gestione delle richieste del part-time, smart working, telelavoro e relative modalità di concessione.
- Informazioni sulla effettiva gestione delle richieste del part-time, smart working, telelavoro e relative modalità di concessione.
- Informazione sulle riunioni, orari, convocazioni e adesioni

Correlati a questo tema ci sono **indicatori** di tipo qualitativo e quantitativo che

dipendono sia da definizione di processi e programmi da prevedere e organizzare nel momento della preparazione per la certificazione sia da elementi di tipo più strutturale che richiedono tempi più lunghi.

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono quelli nel seguito indicati.

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO “Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro”

Indicatore1_Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale) (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore2_Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità) (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Indicatore3_Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Indicatore4_Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori (QUANTITATIVO_Media/Grande)

Indicatore5_Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge (QUANTITATIVO_Media/Grande)

Similmente a quanto detto per il Tema precedente della Genitorialità e Cura, essendo di fatto i due temi molto correlati e simili e condividendo i medesimi indicatori, prevenendo e attuando le politiche e procedure previste per questo Tema è probabile si riescano a soddisfare gli indicatori qualitativi, gli indicatori quantitativi invece sono stati oggetto di chiarimenti nelle FAQ, si veda in proposito quanto riportato in precedenza, nel capitolo sugli indicatori §6.1, quando si è parlato dell'Area Strategica “AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO.”

8.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

In relazione a questo tema vengono definiti i principi e i requisiti per la corretta prevenzione ed eventuale gestione delle **molestie** intese come **ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**. La gestione di questi aspetti deve essere effettuata alla luce di quelli che sono gli strumenti della normativa sulla Salute e Sicurezza dei Lavoratori. In particolare è richiesto di definire politiche, procedure, prassi, di effettuare specifiche indagini e di prevedere delle modalità anonime di segnalazione di eventuali problemi legati alle molestie. Nel seguito è specificato il dettaglio di quanto è richiesto.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro. In particolare, l'organizzazione deve:

- a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;*
- b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;*
- c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;*
- d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;*
- e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);*
- f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;*
- g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;*
- h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.*

Prendendo in considerazione gli elementi che compongono il piano strategico si tratta dunque di verificare in relazione ai contenuti a-h quanto viene già svolto e quale è la documentazione a supporto e quanto invece deve essere da un lato previsto e predisposto, attuato e dall'altro documentato. In relazione a questi aspetti molto delicati si registra una difficoltà generale nel pubblicizzare e rendere note eventuali procedure di segnalazione anonima o di comunicare chi sono i referenti per le **molestie** in azienda. Il timore è di scatenare un utilizzo improprio degli strumenti e di generare inquietudine nelle persone che possono pensare che in proposito qualcosa sia accaduto. Questi timori non devono però prendere

il sopravvento in quanto una gestione trasparente ed aperta di queste tematiche deve essere vista come un punto a favore e non a sfavore dal management aziendale, che non deve essere reticente nel comunicare o chiedere informazioni su queste tematiche. Altro aspetto al momento poco attuato è quello dell'aggiornamento della documentazione della Salute e Sicurezza che includa una valutazione tecnica del rischio Abuso/Molestia, in quanto soprattutto nelle realtà più grandi la previsione e attuazione dell'aggiornamento della documentazione richiede del tempo tecnico, non essendo questa tipologia di rischio fino ad ora solitamente stata valutata dalle organizzazioni. In molti casi invece è stata già predisposta e attuata una modifica delle domande di Valutazione dello Stress Lavoro Correlato includendo in questa della domande più specifiche sulla tematica. I tipici **documenti di output** in relazione a questo tema sono:

- DVR (valutazione del rischio di ogni forma di abuso/molestia)
- Procedura per la gestione delle molestie sul lavoro;
- Procedura e metodo per segnalazioni anonima
- Procedure, liste di verifica, modulistica per le indagini presso i/le dipendenti, utilizzo dello strumento Stress Lavoro Correlato opportunamente adeguato
- Procedure, liste di verifica, modulistica per valutare gli ambienti di lavoro in relazione a abusi/molestie
- Documentazione per raccolta e analisi degli eventi avversi segnalati;
- Policy aziendali rispetto all'utilizzo di un linguaggio adeguato e a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Con la finalità di tenere traccia nel tempo del rispetto dei principi, requisiti, politiche e procedure di gestione è necessario **conservare nel tempo le informazioni** su:

- DVR (valutazione del rischio di ogni forma di abuso/molestia)
- Procedura per la gestione delle molestie sul lavoro;
- Procedura e metodo per segnalazioni anonima
- Segnalazioni effettive e gestione delle stesse
- Procedure, liste di verifica, modulistica per le indagini presso i/le dipendenti
- Indagini svolte presso i/le dipendenti e risultati di queste
- Procedure, liste di verifica, modulistica per valutare gli ambienti di lavoro
- Indagini svolte per valutare gli ambienti di lavoro e relativi risultati
- Raccolta e analisi degli eventi avversi segnalati
- Policy aziendali e relative modalità di comunicazione per l'utilizzo di un linguaggio adeguato e a una comunicazione il più possibile gentile e neutrale

Gli **indicatori correlati** a questo tema sono di tipo qualitativo e sono quelli nel seguito indicati.

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA Prospetto 3 - Cultura e strategia

*Indicatore2*_Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di espri-

mere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo (*QUALITATIVO_Media/Grande*)

Indicatore3_Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

Indicatore5_Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

5.4 AREA PROCESSI HR Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)

Indicatore6_Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing (QUALITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

Rispetto a questo Tema essendo gli indicatori tutti di tipo qualitativo è probabile che prevedendo e attuando le politiche, procedure e azioni previste questi si riescano a soddisfare. Inoltre per soddisfare questi indicatori è necessario attuare soprattutto una parte delle azioni richieste nei punti a-h del Tema, e questo vuol dire che in una prima fase ci si potrebbe concentrare per realizzare soprattutto le azioni richieste negli indicatori e che poi, in una fase successiva con obiettivi specifici, si potrebbero puntare su tutti gli altri elementi previsti e richiesti.

9 SISTEMA DI GESTIONE

Una volta analizzato quanto previsto in termini di politiche, procedure, azioni, piani e obiettivi, che rappresentano il vero punto centrale della definizione del Sistema di Gestione della Parità di Genere, la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 passa a definire e descrivere i requisiti propri del Sistema di Gestione e quindi le regole e la struttura entro cui inserire tutti i requisiti specifici che fino ad ora sono stati analizzati. Il Sistema di Gestione è necessario per essere sicuri di mantenere nel tempo il rispetto dei requisiti previsti UNI/PdR 125:2022, inoltre per tenere le fila e rispondere in maniera corretta, coerente e coordinata è bene che tutti gli aspetti e le attività inerenti il Sistema di Gestione siano sotto il controllo della **FIGURA RESPONSABILE SISTEMA PARITA' DI GENERE** definita in precedenza e prevista (§ 6.1) dalla UNI/PdR 125. Tale figura sarà nelle sue attività coadiuvata quando previsto e quando opportuno dalle altre figura aziendali come il Comitato Guida, il Responsabile HR e ogni altra figura coinvolta nell'attuazione del sistema di Gestione per la parità di genere.

10 DOCUMENTAZIONE

All'interno della Prassi di Riferimento esiste uno specifico paragrafo (§6.4.2) ove vengono definiti i **requisiti della documentazione** del Sistema di Gestione della Parità di Genere.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità;*
- b) identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione;*
- c) raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere*

Tale modalità di procedere è tipica delle norme di sistema di gestione, in quanto è importante e fondamentale che vi sia un certo ordine nella gestione dei documenti e delle informazioni al fine ultimo di essere certi che quanto circola all'interno dell'organizzazione sia pertinente, corretto e controllato e che vi siano chiare regole di utilizzo e modifica.

62

Come è stato indicato nei paragrafi precedenti la documentazione da produrre e da gestire consiste in: procedure, policy-regolamenti, documenti, modulistica, software, norme e altri documenti di provenienza esterna *“qualsiasi supporto contenente informazioni proveniente dall'esterno (non prodotto internamente) relativo alla tematica della parità di genere e ai dati a questa correlati come norme/leggi/documenti/software/dati/informazioni”*

E dunque al fine di garantire nel tempo la rintracciabilità di quanto viene svolto in relazione al Sistema di Gestione della Parità di Genere e a quanto previsto dalla UNI/PdR 125:2022 è necessario garantire nel tempo che la documentazione sia correttamente conservata, la documentazione da conservare riguarda qualsiasi informazione documentata prodotta/acquisita/elaborata che abbia rilevanza ai fini di quanto viene svolto.

Tutto quanto detto in relazione a documenti e informazioni chiamati in generale **informazioni documentate** (afferenti al sistema di gestione della parità di genere) si traduce nel fatto che queste devono essere gestite in maniera controllata in modo che sia assicurato che:

- siano redatte, approvate, modificate, identificate da chi ne ha autorità
- siano disponibili agli utilizzatori e questi le utilizzino solo nelle versioni in vigore

- siano definite le regole di archiviazione e conservazione delle informazioni documentate acquisite, prodotte ed elaborate
- riportino una modalità di identificazione (titolo o codice) univoca e una data di emissione
- sia definito chi effettua la redazione e l'approvazione della documentazione, chi la utilizza e la gestisce e la archivia e chi si occupa della compilazione delle informazioni

Per garantire tutto questo è necessario predisporre una procedura che definisca tutte queste regole di gestione della documentazione e contestualmente è importante tenere aggiornato un elenco di tutte le informazioni documentate che si applicano alla Sistema di Gestione della Parità di Genere.

Tra la documentazione da gestire è richiesta espressamente la gestione controllata della **normativa cogente applicabile alla Parità di Genere** e a tutti gli argomenti a questa correlati e dunque che siano identificati e documentati e aggiornati (esempio con la gestione di **un apposito elenco**) tutti i requisiti normativi applicabili, dei requisiti normativi applicabili devono dunque essere **identificati i relativi adempimenti e questi devono essere comunicati ai responsabili della valutazione del loro impatto per la presa in carico e l'attuazione.**

11 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

Collegato alla gestione documentale c'è il *monitoraggio controllato* degli indicatori per i quali è richiesto:

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) *raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico;*
- b) *valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.*

Gli indicatori devono essere coerenti con la tipologia di organizzazione, la sua dimensione, il settore di riferimento e il contesto, e le parti interessate

- Questo vuol dire che è necessaria la gestione controllata nel tempo dei dati degli indicatori, dei loro risultati e del loro monitoraggio e rivalutazione. La gestione controllata si ottiene applicando le regole definite per la gestione della documentazione e definendo una apposita **procedura** che definisca le regole per:
 - raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere con regole definite e controllate
 - raccogliere e analizzare i dati relativi agli indicatori generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico
 - valutare l'andamento nel tempo degli indicatori con frequenza definita
 - definire l'attuazione delle azioni di correzione in caso di deviazioni, in quanto è necessario per ogni indicatore non raggiunto definire apposite azioni di correzione e miglioramento.

In conclusione tenendo conto di quanto espresso la **documentazione di output** da produrre e **conservare** per rispondere ai requisiti di gestione della documentazione e monitoraggio degli indicatori è per esempio:

- Procedura che definisca le regole di gestione della documentazione interna/esterna e delle informazioni documentate in genere
- Procedura che definisca le regole di raccolta, analisi e monitoraggio dei dati necessari (kpi, piano strategico, ecc)
- Elenco di tutte le informazioni documentate prodotte/applicabili
- Elenco della normativa di Parità di Genere

12 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

Come aspetto successivo la Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 definisce i requisiti di gestione degli aspetti di comunicazione, che devono essere gestiti in maniera coordinata e controllata al fine di evitare che vengano inconsapevolmente generate attività e messaggi dissonanti, discordanti e addirittura contrari alla Parità di Genere. La comunicazione e il linguaggio sono aspetti molto importanti della gestione inclusiva e della parità di genere. Tale aspetto deve dunque essere sotto controllo da parte delle aziende. A tal proposito la UNI/PdR 125:2022 indica quanto nel seguito.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

- a) predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (stakeholder) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi DEI);*
- b) basare la propria comunicazione interna ed esterna (marketing, pubblicità) sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere);*
- c) identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo;*
- d) garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;*
- e) allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.*

Questo vuol dire che devono essere quindi dichiarate e definite le politiche di comunicazione attraverso la predisposizione di un idoneo piano di comunicazione scritto che dichiari l'impegno sui temi della parità di genere o più in generale sui temi della tutela della diversità e delle politiche di inclusione. A monte del piano devono essere identificate e documentate le parti interessate (interne e esterne), che hanno relazioni con la specifica realtà, con le quali è necessario colloquiare sulle tematiche della parità di genere.

Le parti interessate sono tutti i destinatari della comunicazione ovvero sia i dipendenti, i collaboratori e il personale che opera con e per conto dell'azienda, sia i clienti, i destinatari, i fornitori, la filiera, le pubbliche amministrazioni e gli organi istituzionali che hanno a che fare con l'azienda.

Il piano di comunicazione e in generale la comunicazione interna/esterna (marketing, pubblicità) è necessario siano basati sulla responsabilità (a tal proposito è necessario definire politiche di comunicazione condivise) e che siano tali da evi-

tare nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, che vi sia un controllo e una revisione periodica di tutti i materiali e delle strategie di marketing. Inoltre nelle azioni di comunicazione deve emergere l'impegno a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere.

In parallelo vi sono molti indicatori che valutano lo stato delle attività di comunicazione interna/esterna e sono:

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA “Prospetto 3 - Cultura e strategia”

Indicatore 2_Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo. (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore 3_Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

Indicatore 4_Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore 5_Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias. (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

Indicatore 6_Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno. (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore 7_Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione. (QUALITATIVO_Media/Grande)

La **documentazione di output** da produrre per rispondere ai requisiti di gestione delle attività di comunicazione interna/esterna è ad esempio la seguente:

- Identificazione delle parti interessate
- Politica e procedura di comunicazione
- Piano di comunicazione

Al fine di dimostrare nel tempo cosa è stato svolto in relazione alle attività di co-

municazione è importante **conservare informazioni nel tempo** su:

- Piani di comunicazione
- Politiche di comunicazione
- Attività di comunicazione, pubblicità e marketing

Il controllo e coordinamento delle attività di comunicazione è un aspetto molto importante che non può essere sottovalutato, nel tempo sono molti gli esempi di azioni di comunicazioni sbagliate che hanno portato danni reputazionali ed economici a chi le ha prodotte. Un esempio recente è legato ad un famoso marchio del mondo del turismo e alla non positiva reputazione che lo ha di fatto inconsapevolmente investito per una particolare iniziativa di una unità locale che ha fatto un uso improprio e non decoroso del corpo femminile. Questi sono gli episodi che un efficace Piano delle Comunicazione è chiamato ad evitare in maniera assoluta.

13 AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PdR)

Gli audit interni sono una tipica attività propria dei Sistemi Gestione in quanto hanno lo scopo di auto verificare lo stato di conformità dell'organizzazione rispetto ai requisiti richiesti e definiti. Anche la UNI/PdR 125:2022 prevede tale attività con lo scopo di verificare internamente la corretta implementazione del sistema di gestione per la parità di genere. Pertanto dopo aver attuato quanto previsto per la progettazione e implementazione del sistema di gestione è necessario prevedere uno o più momenti strutturati di verifica, audit interni. Gli audit interni sono necessari per fare il punto della situazione al fine di verificare:

- **la reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere;**
- **il rispetto delle istruzioni e procedure definite per la gestione della parità di genere.**

E' richiesto che questi audit siano svolti rispettando le regole internazionali di svolgimento degli audit interni, le prescrizioni della norma ISO 19011 che specifica le caratteristiche di come devono essere svolti gli audit.

Per la gestione degli audit è necessario sia **definita e attuata una procedura** per il loro svolgimento che stabilisca:

- la *competenza*, in termini di requisiti di chi (auditor interni) può svolgere gli audit interni (esempio esperienza di sistemi di gestione + formazione specifica sulla pdr)
- il rispetto del principio di *indipendenza*, in quanto gli auditor non possono verificare le attività sulle quali sono coinvolti o responsabili (esempio un Responsabile HR non può verificare i Processi HR)
- il *bilanciamento* in termini di genere dei gruppi di valutazione

La procedura deve inoltre stabilire le modalità di:

- *Pianificazione* degli audit , che vuol dire prevedere le tempistiche e gli argomenti oggetto di verifica (Modulistica di Pianificazione);
- *Comunicazione*, che vuol dire prevedere di comunicare agli interessati sia che le loro attività saranno verificate e sia quando lo saranno;
- *Raccolta e Documentazione* delle evidenze oggettive della conformità, nelle modalità richieste dalla UNI/PdR 125:2022 (Liste di Verifica, Verbali di Registrazione)
- *Modalità di Segnalazione* delle deviazioni, mediante quanto stabilito per la Gestione delle Situazioni Non Conformi (§14 Sezione successiva di questo testo)

La *Raccolta e Documentazione* delle evidenze oggettive della conformità deve essere organizzata in modo da reperire le informazioni su:

- Il **rispetto puntuale dei requisiti previsti** dalla UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione della parità di genere
- le seguenti **EVIDENZE QUANTITATIVE**:
 - ⇒ report di monitoraggio KPI
 - ⇒ budget dedicato alle iniziative sulla parità
 - ⇒ report monitoraggio situazioni non conformi
 - ⇒ piani formativi su parità di genere e sistema di gestione
 - ⇒ check list di riferimento correttamente compilate
 - ⇒ eventuali contenziosi sulla tematica
- le seguenti **EVIDENZE QUALITATIVE**:
 - ⇒ politiche aggiornate
 - ⇒ piano strategico aggiornato
 - ⇒ comunicazione interna/esterna
 - ⇒ coinvolgimento stakeholder
 - ⇒ attività di diffusione interna della cultura della parità di genere
 - ⇒ partecipazione a iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere

Pertanto per la gestione degli audit interni un esempio di **documentazione** necessaria è:

Procedura di pianificazione e conduzione audit interni

Programma di audit e il piano di audit

Lista di audit

Per gli audit interni deve poi essere stabilita una frequenza di svolgimento, lo strumento di programmazione delle attività è il **programma di audit** che stabilisce gli argomenti da sottoporre a verifica e la relativa frequenza di verifica.

E' inoltre importante sia prevista l'attuazione di un **audit completo** (su tutto il sistema di gestione e sulle evidenze qualitative/quantitative) ad esempio prima della certificazione, ed è poi auspicabile che la pianificazione successiva degli audit preveda l'organizzazione del programma in modo che **almeno una volta l'anno** sia verificato tutto il sistema di gestione e siano verificate tutte le evidenze qualitative/quantitative (audit completo). Il piano di audit è lo strumento che stabilisce nel dettaglio argomenti, referenti e orari di uno specifico audit programmato.

14 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

Le situazioni *Non Conformi* o le *Proposte di Miglioramento* sono tutte quelle situazioni che emergono che hanno bisogno di correzione o che si ritiene di poter migliorare.

Queste situazioni possono essere rilevate:

- a seguito dell'attività di audit interno
- a seguito di segnalazioni durante lo svolgimento dell'attività

Queste situazioni sono:

- *deviazioni rispetto ai requisiti individuati della prassi UNI/PdR 125:2022,*
- *segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche, violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di whistle-blowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, ecc*

Per la gestione di tutte le segnalazioni, Non Conformità o Raccomandazione (proposte di miglioramento) è opportuno prevedere una PROCEDURA che definisca e documenti:

- le modalità di raccolta e documentazione delle situazioni non conformi e migliorabili
- le cause di tali accadimenti
- le correzioni immediate (se applicabili), i responsabili della correzione e le tempistiche di attuazione
- le azioni correttive che rimuovo le cause e quindi il ripetersi di tali accadimenti, i responsabili delle azioni e le tempistiche di attuazione
- la verifica dell'efficacia di tali azioni
- le comunicazioni agli interessati (interni e/o esterno applicabili) delle situazioni Non Conformi e delle Azioni previste

E' importante che queste attività riguardino anche i KPI non in linea, che possono essere gestiti come situazioni di Non Conformità o anche a parte, l'importante che siano definiti per questi opportune azioni correttive per il superamento delle mancanze rilevate.

La **documentazione** necessaria per gestire le situazioni di Non Conformità o Raccomandazione o i KPI non in linea consiste dunque in:

Procedura che definisce le regole di gestione

Registro delle Non Conformità e Raccomandazioni e dei KPI non in linea

Come in tutti gli altri casi le informazioni e i documenti relativi alla gestione di queste situazioni devono essere rintracciabili e **conservati** nel tempo.

15 REVISIONE PERIODICA

Altro strumento importante dei Sistemi di Gestione e previsto anche nella UNI/PdR 125:2022 è il Riesame della Direzione, chiamato nel PdR 125 **Revisione Periodica** del sistema di gestione della parità di genere, tale attività deve essere pianificata e attuata con frequenza almeno *annuale*. A questa attività è indicato che partecipino l'Alta Direzione, il Comitato Guida e le Funzioni Responsabili dei Temi individuati nel piano strategico e degli obiettivi (se diverso). Nella riunione (**documentata**) di REVISIONE PERIODICA è necessario valutare i seguenti elementi in ingresso:

- i risultati delle attività di cui al punto 6, che riguarda Politiche, Piano Strategico, Sistema di Gestione;
- la continua congruità del Piano Strategico;
- la necessità di aggiornamenti e modifiche anche a seguito di cambiamenti normativi significativi;
- le ulteriori esigenze formative.

I **documenti** di revisione periodica e l'eventuale documentazione correlata devono essere **conservati** nel tempo.

16 MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati della revisione periodica le organizzazioni possono identificare anche obiettivi ulteriori rispetto a quelli già definiti nel piano strategico. E' importante che questi siano semplici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente e che siano inseriti nel piano strategico o in altri documenti del sistema in modo da rappresentare sempre un unicum di intenti di un percorso integrato che va in maniera coordinata nella stessa direzione.

17 INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione, la sensibilizzazione e la formazione, a tutto il personale interno, sono attività molto importanti da considerare nel sistema di gestione della parità di genere. Queste attività sono espressamente previste e richieste dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 in varie sezioni. Prima di entrare nel dettaglio di cosa sia richiesto nella UNI/PdR 125:2022 è importante chiarire la differenza tra informazione e formazione, intendendosi da un lato la messa a disposizione di informazioni sotto varie forme e in varie modalità, dall'altro la realizzazione di attività, sempre sotto varie forme, più strutturate ove sono noti i destinatari e vi sono dei ritorni rispetto all'apprendimento di quanto oggetto di formazione.

Nello specifico la UNI/PdR 125:2022 prevede attività di informazione, sensibilizzazione e formazione in riferimento a:

- le *politiche della parità di genere* (§6.1) espressamente richiede *che queste siano oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale;*
- *l'attuazione e monitoraggio del piano strategico* (§6.3.1) è indicato che *l'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:*
 - ✓ *istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;*
 - ✓ *formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere;*
- la sezione §6.3.2.6 dove si tratta il Tema della *molestia* ed è richiesto che sia prevista *una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma.*

In generale sono definiti i contenuti di questa informazione/formazione (§6.1) *"Devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità"*

L'aspetto formazione/informazione è poi importante e citato anche in relazione ad altri due aspetti: la formazione professionale in termini di accesso e pari opportunità per gli avanzamenti di carriera e la formazione/informazione legata alla genitorialità in termini di conoscenza dei propri diritti e di gestione di questi nel ciclo della maternità e della genitorialità. I riferimenti alla formazione professio-

nale nel Tema Gestione delle Carriere (§6.3.2.2) citano: *prevedere 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 ..*

I riferimenti alla formazione/informazione in riferimento a maternità e genitorialità all'interno del Tema GENITORIALITÀ, CURA (§6.3.2.4) citano: *In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve: a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo; c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità; d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità.*

In parallelo vi sono molti indicatori che valutano lo stato delle attività di formazione/informazione e sono:

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA "Prospetto 3 - Cultura e strategia"

Indicatore3_Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere (QUALITATIVO_Media/Grande)

Indicatore 5_Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias (QUALITATIVO_Piccola/Media/Grande)

5.4 AREA PROCESSI HR "Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)"

Indicatore3_Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership (QUALITATIVO_Media/Grande)

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE "Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere"

Indicatore1_Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze (QUANTITATIVO_Micro/Piccola/Media/Grande)

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO "Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro"

L'informazione è un elemento importante per tutti gli indicatori di questa area.

Attuando le attività di formazione e informazione previste dalla UNI/PdR 125:2022 è probabile che si possano raggiungere i punteggi previsti dagli indicatori a cui si riferiscono.

Considerata dunque l'importanza delle attività formative e informative è fondamentale strutturarsi in modo adeguato prevedendo che queste siano svolte in maniera sistematica a tutto il personale, a tutti i livelli, e soprattutto a quelli dirigenziali. Sintetizzando possiamo dire che le attività di formazione e informazione, come sopra indicato, devono dunque riguardare:

- le tematiche generali della parità di genere e dell'inclusione e del contrasto delle molestie
- le tematiche delle specifiche politiche, procedure introdotte e funzionali al piano strategico
- la formazione professionale
- l'informazione su aspetti legati alla maternità e genitorialità

La **documentazione da produrre** a supporto della gestione del processo di informazione e formazione è rappresentata ad esempio da:

- Piani e programmi di formazione e di informazione
- Procedure di gestione degli aggiornamenti dei contenuti

Le informazioni sulle attività svolte che è necessario **conservare**, al fine di garantire la rintracciabilità, nel tempo sono ad esempio:

- Piani e programmi di formazione/informazione
- Contenuti della formazione/informazione
- Partecipazione delle persone alle attività di formazione (verbali, attestati, ecc).

18 LE AZIENDE CERTIFICATE IN ITALIA PER LA UNI/PdR 125:2022, I VANTAGGI E LE MISURE DI INCENTIVAZIONE PRESENTI

A distanza di poco più di un anno dalla pubblicazione della UNI/PdR 125:2022 (marzo 2022) e dalle prime certificazioni (luglio 2022) questa certificazione sta riscuotendo un successo inaspettato e una ampia diffusione. I dati sullo stato delle certificazioni (a metà giugno 2023) indicano che sono circa **1300 i siti delle Organizzazioni** certificati secondo la UNI/PdR 125:2023, corrispondenti a circa **300 Ragioni Sociali** certificate, e a settembre 2023 **i siti certificati** sono arrivati a **2300** corrispondenti a circa **500 Ragioni Sociali** certificate. Le ragioni di questo grande successo, infatti è da tanti anni che non si ha una diffusione così veloce e numerosa di una particolare certificazione, sono nella grande sensibilità al tema da parte delle organizzazioni stesse, ma e soprattutto delle istituzioni pubbliche, delle filiere e della committenza. Sulla parità di genere, come abbiamo visto, sono stati previsti importanti obiettivi mondiali, dell'Unione Europea e nazionali e inoltre questa problematica rientra più in generale nel tema della Sostenibilità, altro tema oggi molto attenzionato.

E, come si è già detto, proprio per promuovere e diffondere sempre più questa cultura della parità di genere sono state previste dalla Pubblica Amministrazione una serie di misure incentivanti che riassumiamo brevemente nel seguito.

Vantaggi nelle Gare d'Appalto

Il Codice degli Appalti Pubblici prevede che il possesso della certificazione parità di genere dia diritto alla riduzione delle garanzie fideiussorie per la partecipazione alle gare e che la certificazione venga riconosciuta come elemento di premialità.

Premialità nei punteggi a fondi PNRR e UE

Nei progetti a fondi PNRR e UE il possesso della certificazione è previsto come elemento di premialità nel punteggio.

Sgravio contributivo

Il possesso della certificazione di parità di genere autorizza i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con il limite massimo di 50.000 euro annui. A questo proposito è stato emanato il decreto (DL 20/10/2022) che definisce le regole e i criteri attuativi della misura. Questo prevede che il diritto allo sgravio contributivo si maturi a partire dal 2022 per il periodo di validità del certificato. Lo sgravio è riconosciuto nella misura dell'1% o meno a seconda della disponibilità effettiva dei fondi, fino a un massimo di 50.000 euro annui. Per la sua fruizione vengono emanate ogni anno delle Circolari INPS esplicative.

Contributi alle aziende per la certificazione

All'interno della Missione 5 del PNRR è stata inserita l'erogazione di un contributo alle imprese, che hanno fino a 250 addetti, a copertura dei costi sia per la parte di certificazione che per la parte di assistenza preliminare alla certificazione. Per accedere al contributo sono previsti appositi avvisi.

Alcune Regioni (es. Lombardia, Puglia) hanno attivato, o sono in via di attivazione, un proprio bando per il finanziamento dei costi della Certificazione e della Assistenza.

Oltre a quelle che sono le misure incentivanti le organizzazioni che si certificano, ricordiamo, acquisiscono una serie di vantaggi intrinseci.

Miglioramento della Performance

E' stato ormai appurato che la maggiore partecipazione al mondo del lavoro delle donne, sia in termini quantitativi che qualitativi, come l'accesso ai ruoli apicali, faccia aumentare le prestazioni delle organizzazioni. Le donne portano nel lavoro la propria esperienza di gestione e di cura e un punto di vista diverso, questo ha come conseguenza di arricchire e aumentare le prestazioni nelle attività e nei risultati aziendali.

Reputazionale

Esiste un vantaggio di tipo reputazionale che è spendibile sia verso l'esterno che verso l'interno. Infatti, da un lato come azienda/organizzazione può capitare di avere a che fare con clienti/committenti e parti interessate sensibili alla tematica della sostenibilità di genere e dell'inclusione e l'ottenimento della certificazione fa acquisire un vantaggio competitivo in tal senso, dall'altro, in un momento di forte mobilità delle persone nel mondo del lavoro, un'azienda che può esporre la certificazione relativa alla parità di genere diventa nei confronti del personale, sia interno sia oggetto di ricerca e selezione, più attrattiva in quanto dimostra particolare attenzione alle persone e a loro benessere.

Ma al di là degli incentivi e dei vantaggi, che sicuramente aiutano e avvicinano le organizzazioni al percorso della certificazione, la scelta deve in primis essere dettata dalla volontà di migliorare le condizioni interne, di contribuire alla diffusione della cultura della parità di genere e di diminuire il divario esistente tra uomini e donne nel modo del lavoro. Senza queste reali convinzioni non si produce quel cambio di rotta e non si fanno passi avanti. La certificazione richiede impegno, e questo impegno può essere sostenuto solo se l'organizzazione che la approccia è realmente convinta del valore intrinseco di quanto sta portando avanti.

FONTI e NOTE

Video “Essere donna in Europa” – Generazione EU 2021 UniBocconi

Video “Come si può ridurre il divario di genere tra uomini donne?” Silvia Boccardi Will Media

Global Gender Gap Report 2022,2023 _ World Economic Forum

Organizzazione Internazionale del Lavoro

ONU Agenda 2030

European Gender Gap Institute _ Rapporto 2022

FAQ UNI/ACCREDIA UNI/PdR 125 del 2 maggio 2023

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Dlgs 81/08

ISO 9000- TERMINI E DEFINIZIONI

ACCREDIA

UNI

Sole 24 Ore

Corriere della Sera

Il Congedo Originale, Sonia Malaspina, Maria Laura Agosta

78

UNI/PdR 125:2022 «*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni*» è il riferimento nazionale per la Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere e nel seguito per brevità sarà menzionata come UNI/PdR 125:2022 o simili.

I riferimenti in corsivo sono citazioni tal quali della UNI/PdR 125:2022.

I riferimenti a paragrafi non altrimenti specificati es. (§6.1) sono i riferimenti a specifici capitoli e paragrafi della UNI/PdR 125:2022.

Alcuni riferimenti interpretativi sulla applicazione alla UNI/PdR 125:2022 e quelli relativi alla **documentazione necessaria** di supporto e alla **conservazione dei documenti** per una corretta implementazione, gestione e mantenimento del sistema di gestione della parità di genere non sono da intendersi vincolanti e/o come unica modalità possibile, ma sono da intendersi come indicazioni derivanti da: una sintesi di quelli che sono i requisiti espressi nella UNI/PdR 125:2022, l'esperienza più che ventennale maturata sui Sistemi di Gestione e sul mondo delle Certificazioni e l'esperienza specifica sul Sistema di Gestione della Parità di Genere e la sua applicazione in numerose organizzazioni.

ALLEGATI

Allegato 1

Decreto legislativo 11/04/2006, n. 198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

...

ART. 46 BIS

Art. 46 bis. Certificazione della parità di genere

In vigore dal 3 dicembre 2021

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.
2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:
 - a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
 - b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
 - d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato

La certificazione del sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022

per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

Allegato 2

Legge 05/11/2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

....

ARTT. 4 E 5

Art. 4. Certificazione della parità di genere

In vigore dal 3 dicembre 2021

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente: «Art. 46-bis (Certificazione della parità di genere). - 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.
2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti
 - a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
 - b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
 - d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
3. È istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento

per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati».

Art. 5. Premialità di parità

In vigore dal 3 dicembre 2021

1. Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
2. L'esonero di cui al comma 1 è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro di cui al comma 1.[2]
3. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione

al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, e dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonché dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

4. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, mediante riduzione, per 70 milioni di euro per l'anno 2022, del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.
5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.
6. I benefici di cui al comma 1 possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici riconosciuti ai sensi del medesimo comma 1.

Allegato 3

Decreto ministeriale 29 aprile 2022

Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'

E LA FAMIGLIA

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante la disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante l'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2010, concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° ottobre 2012, concernente l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle pari opportunità dell'8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunità;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 2021, con il quale la prof.ssa Elena Bonetti è stata nominata Ministro senza portafoglio;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 febbraio 2021, con il quale è stato conferito alla prof.ssa Elena Bonetti l'incarico di Ministro per le pari opportunità e la famiglia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2021, con il quale al Ministro per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, sono state delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di pari opportunità, famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza, ed, in particolare, l'art. 5, comma 1, lettera a) ai sensi del quale il Ministro Bonetti, nelle materie oggetto di predetto decreto, è delegato a nominare esperti e consulenti; a costituire organi di studio, commissioni e gruppi di lavoro;

Vista la «Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026» presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia in data 5 agosto 2021 al Consiglio

dei ministri, previa informativa in sede di conferenza unificata;

Considerate le indicazioni della strategia nazionale per la parità di genere sul rafforzamento della governance a presidio delle politiche sulla parità di genere e la previsione, all'interno della sezione lavoro, della certificazione della parità di genere;

Visto il progetto del PNRR «Sistema di certificazione della parità di genere» (missione 5, componente 1, investimento 1.3) il cui obiettivo è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere e nel cui ambito è prevista l'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese;

Visto il decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 di costituzione del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese in attuazione del citato progetto del PNRR;

Visto l'[art. 46-bis, comma 2 lettera a\), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), che stabilisce che con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico sono stabiliti «i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza»;

Visto l'[art. 46-bis, comma 2, lettera c\), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), che stabilisce che con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabilite «le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a)»;

Vista la successiva [legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024» ed in particolare l'[art. 1, comma 147](#), che stabilisce: «Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali

di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento»;

Ritenuto di dover dare attuazione alle citate disposizioni dell'art. 1, comma 147 della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

Considerato il lavoro di individuazione dei parametri per la certificazione della parità di genere alle imprese svolto dal citato Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese;

Considerato che all'esito del confronto svoltosi nel citato Tavolo è stata pubblicata dall'UNI, organismo nazionale di normazione, la bozza di Prassi di riferimento per la parità di genere UNI e che la stessa, aggiornata sulla base degli esiti della consultazione pubblica conclusasi il 22 gennaio 2022, è stata condivisa dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese sopra citato;

Preso atto dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «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»;

Considerato che la conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008, in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1. I parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese

1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «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» e successive modifiche o integrazioni.

Art. 2. Il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese

1. Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.
2. Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità

di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Art. 3. L'informativa annuale sulla parità di genere

1. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.
2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'[art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

Allegato 4

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

Decreto ministeriale 20 ottobre 2022

Esonero contributivo per le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro (in attuazione dell'art. 5, comma 2, legge n. 162/2021, e dell'art. 1, comma 138, legge n. 234/2021).

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, ed in particolare l'articolo 46-bis, comma 1, ai sensi del quale: “A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità”;

VISTO il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che individua la parità di genere come priorità trasversale e prevede, all'interno della Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3, l'introduzione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere;

VISTO l'articolo 1, commi 139 e 140, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, che prevede l'elaborazione e adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 con “l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, nonché colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale”;

VISTA la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia al Consiglio dei ministri in data 5 agosto 2021, che costituisce una delle linee di impegno del Governo in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e che prevede, tra le altre misure, l’introduzione di un sistema di certificazione della parità di genere;

VISTA la [legge 5 novembre 2021, n. 162](#), recante “[Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo](#)” e, in particolare, [l’articolo 5, comma 1](#), che prevede, per l’anno 2022, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore delle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all’[articolo 46-bis del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#);

VISTO altresì il [comma 2 del citato articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162](#), che stabilisce l’entità dell’esonero contributivo spettante a ciascuna azienda certificata nella misura non superiore all’1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, riparametrato su base mensile con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità;

VISTO [l’articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178](#) - come modificato dall’[articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#) - che ha istituito, nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di euro per l’anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall’anno 2023, destinato alla copertura finanziaria di interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l’acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere, ai sensi dell’[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), e dei connessi benefici contributivi;

VISTO il secondo periodo del citato comma 276, che ne demanda l’attuazione ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità;

VISTO [l’articolo 1, comma 146, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), che prevede l’istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri di un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati;

VISTO [l'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#) in base al quale, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

VISTO [l'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), in base al quale le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'Ispettorato nazionale del lavoro che può, altresì, comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 29 marzo 2022, con cui sono state definite le modalità per la redazione del suddetto rapporto biennale;

VISTO [l'articolo 1, comma 147, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#), il quale prevede che “con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento”;

VISTO [il decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022](#), con cui sono stati definiti i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese;

RITENUTO di dover procedere alla determinazione dell'esonero spettante alle aziende certificate, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, in attuazione [dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162](#), nonché [dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178](#), come modificato [dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#);

RITENUTO altresì, nel rispetto dei principi di economicità dell'azione amministrativa e di semplificazione e speditezza nell'attuazione delle misure previste dal PNRR, di poter dare attuazione, con il presente decreto, anche al medesimo arti-

colo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nella parte in cui mantiene al Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la dotazione di 2 milioni di euro a decorrere dal 2022 destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, già introdotta dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, comma 276;

DECRETA

Articolo 1 Oggetto

1. In attuazione delle disposizioni richiamate in premessa, il presente decreto definisce:

- a) i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 e dall'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni per il periodo di validità della medesima certificazione;
- b) gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Articolo 2 Esonero contributivo in favore delle aziende private in possesso della certificazione di genere

1. In attuazione dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 e dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dall'anno 2022 le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, beneficiano, per il periodo di validità della predetta certificazione, di un esonero contributivo secondo i criteri e le modalità definiti agli articoli 3 e 4.
2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Articolo 3 Presentazione delle domande di ammissione e misura del beneficio

1. Ai fini dell'ammissione all'esonero di cui all'articolo 2, le aziende del settore privato in possesso della certificazione di genere, per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o dei soggetti di cui all'[articolo 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12](#), inoltrano, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS secondo i termini e le modalità indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni.
2. La domanda di cui al comma 1 deve contenere le seguenti informazioni:
 - 1) i dati identificativi dell'azienda;
 - 2) la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#);
 - 3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#);
 - 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità del certificato parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#);
 - 5) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del [d.P.R. n. 445/2000](#), di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#), e di non essere incorsa in provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
 - 6) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#).
3. Le domande sono verificate dall'INPS sulla base delle informazioni di cui al comma 2 e sono ammesse con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione di parità di genere. Al fine di favorire il più ampio accesso all'esonero contributivo di cui all'articolo 2, qualora le risorse di cui all'articolo 6, comma 1, risultino insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio riconosciuto è proporzionalmente ridotto.
4. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunica periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'[articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#).

5. L'INPS autorizza i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione di cui al comma 3.
6. Il beneficio, parametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. In caso di revoca della certificazione le imprese interessate sono tenute a darne tempestiva comunicazione all'Inps e al Dipartimento per le pari opportunità.
7. La fruizione dell'esonero contributivo di cui al presente decreto è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'[articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#) e successive modificazioni, nonché all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'[articolo 46, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198](#).
8. L'INPS provvede al monitoraggio della spesa ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 6, comma 1, comunicando le risultanze della procedura di cui al presente decreto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Articolo 4 Controlli e sanzioni

1. I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo di cui all'articolo 2 sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.
2. A tal fine l'INPS provvede ai necessari controlli anche attraverso le informazioni rese disponibili dal Dipartimento per le pari opportunità, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Ispettorato nazionale del lavoro, per gli aspetti di rispettiva competenza.
3. Le risorse recuperate a titolo di contributi non dovuti ai sensi del comma 1 sono rese disponibili per l'annualità successiva.

Articolo 5 Interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

1. In attuazione dell'[articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178](#), come modificato dall'[articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234](#) e in coerenza con gli interventi previsti dal PNRR in favore della parità di genere nel mondo del lavoro, la dotazione del Fondo per il sostegno

della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel limite di 2 milioni di euro annui, è destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

2. Per l'anno 2022, per le attività di cui al comma 1, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvale dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) mediante l'accordo di cui all'[articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241](#) e successive modificazioni, tenuto conto dell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al decreto n. 169 del 6 agosto 2021, con cui si forniscono gli orientamenti strategici per le attività del predetto Istituto.
3. Le attività di cui al comma 2 sono definite in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, anche in coerenza con il Piano strategico nazionale per la parità di genere.
4. Per gli anni successivi al 2022, gli interventi di cui all'[articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178](#), finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, a valere sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti mediante successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'economia e delle finanze.

Articolo 6 Copertura finanziaria

1. Per l'esonerazione contributiva di cui all'articolo 1, a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante 50 milioni di euro annui, che costituiscono il limite di spesa ai fini dell'applicazione delle procedure di cui all'articolo 3. La relativa spesa graverà, per l'anno 2022, sul capitolo di spesa 4363 (Sgravi contributivi), e, a decorrere dall'anno 2023, sul capitolo di spesa 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sempre nel limite di 50 milioni di euro annui.
2. Per gli interventi di cui all'articolo 5, a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante 2 milioni di euro a valere sul capitolo di spesa 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 7 Clausola di invarianza finanziaria

Le amministrazioni pubbliche interessate provvedono alle attività di cui al presente decreto mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie

La certificazione del sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI/PdR 125:2022

disponibili a legislazione vigente, senza maggiori o nuovi oneri per la finanza pubblica.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it, dandone avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

