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 Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022 ICS 03.100.01

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità

UNI
UN MONDO FATTO BENE

© UNI
Via Sannio 2 – 20137 Milano
Telefono 02 700241
www.uni.com – uni@uni.com

Tutti i diritti sono riservati.

I contenuti possono essere riprodotti o diffusi (anche integralmente) a condizione che ne venga data comunicazione all’editore e sia citata la fonte.

Documento distribuito gratuitamente da UNI.

PREMESSA

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012 che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel 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 presente prassi di riferimento raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, rappresentati nel Tavolo “Parità di genere” condotto da UNI.

La presente prassi di rifermento è stata elaborata con linguaggio neutro rispetto al genere.

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI ed entra in vigore il 16 marzo 2022.

Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto a chi ne è autore, sotto la conduzione operativa di UNI.
Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

Chiunque ritenesse, a seguito dell’applicazione della presente prassi di riferimento, di poter fornire suggerimenti per un suo miglioramento è pregato di inviare i propri contributi all’UNI, Ente Italiano di Normazione, che li terrà in considerazione.

SOMMARIO

0 INTRODUZIONE 4

0.1 CONTESTO 4

0.2 NECESSITÀ DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE 7

0.3 OBIETTIVI E STRUMENTI 9

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE 11

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI 11

3 TERMINI E DEFINIZIONI 12

4 PRINCIPIO 15

5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI 16

5.1 GENERALITÀ 16

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA 18

5.3 AREA GOVERNANCE 20

5.4 AREA PROCESSI HR 22

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA 23

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE 25

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO 27

6 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE 28

6.1 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE 28

6.2 PIANIFICAZIONE 29

6.3 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO 30

6.3.1 GENERALITÀ 30

6.3.2 TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO 30

6.4 SISTEMA DI GESTIONE 33

6.4.1 GENERALITÀ 33

6.4.2 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA 33

6.4.3 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI 33

6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA 33

6.4.5 AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PdR) 34
6.4.6 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI 35
6.4.7 REVISIONE PERIODICA 35
6.4.8 MIGLIORAMENTO 35
6.4.9 NOTE FINALI 35

APPENDICE A - RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE 36

APPENDICE B - ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE 39

BIBLIOGRAFIA 40

0 INTRODUZIONE

0.1 CONTESTO[1]

Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80% del divario. Considerando la parità di genere attraverso quattro dimensioni – economia, istruzione, salute e politica, il WEF stima che nel mondo si è chiuso il 96% del divario in salute, il 95% del divario in istruzione, il 58% del divario in opportunità e partecipazione economica e solo il 22% del divario in politica e rappresentanza. In questa classifica globale, che copre 156 Paesi, l'Italia si posiziona al 63esimo posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al 114esimo. La partecipazione economica emerge come la dimensione più critica per il nostro Paese[2].Il dato più noto e che più caratterizza l'Italia è il basso tasso di **occupazione femminile**. Nel 2018 (popolazione 15-64 anni) è stato pari al 49,5% (Istat), un valore quasi stabile nell'ultimo decennio. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. La situazione migliora tra le più giovani: tra le 25-34enni italiane, il tasso di occupazione è il 53,3% (69,9% per gli uomini) ma resta solo il 34% al Sud.

Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'**istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% delle persone iscritte a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master. Sono però ancora in minoranza nei percorsi di laurea STEM (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica). Secondo il rapporto AlmaLaurea 2018 sul profilo delle persone laureate, gli uomini che hanno conseguito nell'anno 2017 un titolo universitario in un percorso STEM rappresentano il 59%, con proporzioni particolarmente elevate nei gruppi ingegneria (74%) e scientifico (68,4%). Tra chi è laureato non STEM prevalgono le donne (sono quasi due su tre).

In generale, quando lavorano, le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario** lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini. In Italia la differenza è minore, sotto il 10%. Tuttavia, questo dato è fuorviante: quando il tasso di occupazione è basso, come in Italia, la selezione nel mercato del lavoro è maggiore, con la conseguenza che lavorano solo le donne più istruite e con redditi più elevati. Gli studi infatti, per considerare correttamente questo dato, operano una correzione statistica per l'effetto selezione, a seguito della quale il dato italiano si riallinea con quello della media europea. Nel 2018, il 32,4% delle donne italiane occupate (15-64 anni, Istat) lavora **part-time** contro solo l'8% degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia **involontario**.

Le donne che lavorano a **tempo determinato** sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

[1] Si segnala che i dati riportati si riferiscono a quanto disponibile al momento della pubblicazione della UNI/PdR e che potrebbero variare anche significativamente nel tempo.
[2] Profeta, Paola, *Parità di genere e politiche pubbliche*, EGEA, 2020.

La maternità rimane un ostacolo nel percorso di raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro, poiché la scelta di avere un figlio ha effetti fortemente asimmetrici su uomini e donne. Innanzitutto, la maternità comporta una riduzione nella partecipazione femminile al mercato del lavoro: secondo i dati Istat (2019), in Italia il tasso di occupazione delle madri (25-64 anni) è 54,5%, contro l'83,5% dei padri. In secondo luogo, anche le madri che continuano a partecipare al mercato del lavoro, soffrono una sensibile riduzione nei redditi, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri, una crescente letteratura ha evidenziato come la cosiddetta *child penalty* – il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio – sia un fenomeno diffuso in diversi Paesi sviluppati, che colpisce le madri, ma non i padri.

Secondo uno studio INPS del 2020[3], in Italia la nascita di un figlio determina per la donna una riduzione della probabilità di continuare a lavorare e una perdita reddituale nei 24 mesi successivi alla nascita rispetto a quanto sarebbe accaduto se non avesse avuto il figlio.

La penalità è molto pronunciata nel breve periodo – in particolare nell'anno del congedo e in quello successivo – ma permane anche a diversi anni di distanza dalla nascita. A quindici anni dalla maternità, i salari lordi annuali delle madri sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle donne senza figli rispetto al periodo antecedente la nascita.

Nel contesto italiano, esistono **settori occupazionali** tipicamente maschili, come l'industria e le costruzioni (rispettivamente 71% e 89% di uomini), e **settori con prevalenza di occupazione femminile**, i servizi e in particolare sanità, istruzione, alloggio e ristorazione e attività artistiche (la percentuale di donne occupate in questi settori è circa il 50%). Le donne sono meno presenti nei **settori** che risultano più remunerativi.

Il processo di de-specializzazione che ha interessato l'Italia a partire dal 1993 ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro. Un'analisi più attenta dei dati (Ateco 5 digit) evidenzia però che, nell'ambito di questi settori, **le donne spesso non ricoprono ruoli di responsabilità**. Nell'ambito del settore Attività Professionali Scientifiche e Tecniche (Ateco M) la maggior presenza femminile si concentra nei servizi forniti agli studi professionali, mentre in ambito sanitario (Ateco Q Sanità ed Assistenza Sociale) le donne sono prevalentemente presenti in settori quali i servizi di assistenza sociale residenziale e non residenziale. In conclusione, se da un lato il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata in tutte le regioni d'Italia, dall'altro questa partecipazione si caratterizza per lo più per figure professionali di profilo intermedio che spesso sono di supporto ad altre attività. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (operaie-impiegate).

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni **manageriali** in Italia sono circa il 27% (Istat) del totale. Il *glass ceiling,* o soffitto di vetro – gli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice – è ancora un fenomeno molto diffuso. Nelle posizioni manageriali le differenze di genere relative al reddito sono più elevate, pari a circa il 23% (Istat).

[3]Fonte: https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/03_XIX%20Rapporto%20INPS%2024.10.2020_ver3_compressed.pdf pp. 330-333

Non da meno, è la metafora del pavimento appiccicoso – *sticky floor* – utilizzata per far riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerate.

Un elemento di cambiamento in questo ambito è rappresentato dalla presenza delle donne nei **consigli di amministrazione** e collegi sindacali delle società quotate, che è balzata dal 7% del 2011 all'attuale 39%. Questo cambiamento, il più significativo nel contesto italiano delle statistiche di genere e uno dei più significativi tra i Paesi europei, è stato raggiunto grazie all'introduzione nell'agosto 2011 di quote di rappresentanza di genere (Legge Golfo-Mosca 120/2011), rafforzata ed estesa temporalmente a partire dal gennaio 2020 (Legge di Bilancio 160/2019). Purtroppo, come evidenziato sopra, questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice (CEO/AD) e Executive Committee.

La **pandemia Covid-19** è scoppiata in una situazione di contesto particolarmente difficile per l'occupazione femminile italiana e rischia di accentuare i divari. Sono ormai numerosi gli studi che mostrano che i divari di genere rischiano di amplificarsi durante la pandemia Le donne rappresentano un elemento debole sul mercato del lavoro e le crisi colpiscono soprattutto le parti più deboli. A differenza della crisi finanziaria del 2008, che ha colpito settori tipicamente maschili quali industria e costruzioni, lo shock determinato dal Covid-19 ha colpito anche i servizi, settore con prevalenza di occupazione al femminile. Lo shock del 2008 ha provocato una "**Man-cession**" durante la quale l'occupazione maschile decresceva ma quella femminile aumentava. Proprio a seguito dello shock economico-finanziario del 2008, molte donne hanno deciso di entrare nel mercato del lavoro, passando dalla situazione di inattive a quella di attive (attive = occupati + disoccupati). La lettura congiunta dell'andamento dei dati relativi al mercato del lavoro degli uomini e delle donne evidenzia alcune criticità. Mentre lo shock economico faceva perdere il lavoro agli uomini, le donne entravano nel mercato del lavoro per cercare di sostenere la famiglia. La necessità di lavorare le ha però spinte ad accettare spesso lavori meno qualificati o part-time. La crisi pandemica invece si identifica come una **"She-cession"**. Le donne rappresentano la maggioranza delle persone occupate in settori lavorativi come la sanità e l'istruzione, che espongono a elevati rischi di contagio. Sono occupate soprattutto nel settore dei servizi messi a dura prova dalla pandemia. Inoltre, sulle donne rischia di gravare la maggior parte dell'aumento del lavoro domestico e di cura generato dalla pandemia.

Accanto ad interventi micro, volti ad agire sul DNA aziendale, rivolti al riequilibrio di genere, è necessario prendere in considerazione anche la **Valutazione di Impatto di Genere delle politiche pubbliche**.

L'Unione Europea, nel marzo del 2020, ha predisposto il documento "**Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025**" definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025. La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere "**inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni"**. La strategia sarà attuata nel pieno rispetto del principio della intersezionalità così come è definito dallo European Institute for Gender Equality (EIGE) come uno "*strumento analitico per studiare, comprendere e rispondere ai modi in cui sesso e genere si intersecano con altre caratteristiche/identità personali e i modi in cui tali intersezioni contribuiscono a determinare esperienze di discriminazione specifiche*".

Tra le azioni che l'Europa propone nell'ambito del *gender mainstream*, assume particolare rilevanza **la valutazione dei progetti in termini di genere, il Gender Impact Assessment (GIA)** definito dall'UE come segue: "*La valutazione di impatto di genere è il processo di confronto e valutazione, secondo criteri di genere rilevanti, della situazione attuale e delle tendenze future con gli sviluppi attesi risultanti dall'introduzione della misura proposta*"[4].

Il GIA viene promosso per stimare i diversi effetti (positivi e negativi) di qualsiasi politica, in corso di attuazione o attuata, in termini di parità di genere. Di conseguenza, essa tiene conto dei diversi bisogni, delle caratteristiche, delle priorità e dei comportamenti degli individui a cui le politiche sono in definitiva rivolte (Commissione Europea, 2003). Le sfide poste da questa analisi sono molteplici e riguardano: l'identificazione degli impatti potenziali su donne e uomini e sulle relazioni di genere; l'acquisizione di informazione statistica, ovvero di dati disaggregati per genere e sufficienti a valutare l'impatto dell'azione proposta dalla politica; la scelta di indicatori per misurare il cambiamento nei ruoli e nelle relazioni di genere. A differenza della Gender Analysis, che è finalizzata a cogliere le differenze di genere e le diverse condizioni in termini di accesso alle risorse, alle attività e ai processi decisionali, il **GIA va oltre poiché fornisce informazioni sugli effetti di qualsiasi politica o azione proposta, chiede informazione statistica di qualità su cui basare le decisioni politiche e intende aumentare il livello e la qualità della partecipazione di donne e uomini a tutti i livelli della società.**

Le politiche, in accordo con il GIA vengono valutate non solo per la loro efficacia ma anche rispetto al mantenimento di equilibrio tra uomini e donne, sia in termini occupazionali, che in termini sociali. Quest'ultima dimensione rappresenta un elemento particolarmente importante in quanto le ricadute sociali derivanti dall'esclusione delle donne dalla vita produttiva del Paese possono generare la cosiddetta *poverty trap*.

Si evidenzia infine che nel mese di luglio 2021 l'Italia ha predisposto, tramite la Ministra per le Pari opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea, ed è strettamente correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale. La legge introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di "discriminazione indiretta" per includere atti di natura organizzativa o che incidano sull'orario di lavoro, la trasparenza nei dati, l'ampliamento delle aziende tenute alla presentazione ogni due anni del rapporto sul personale e soprattutto la CERTIFICAZIONE di parità di genere, per le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici.

0.2 NECESSITÀ DEL RIEQUILIBRIO DI GENERE

Il terzo dei Millennium Development Goals (MDGs) proposti dalle Nazione Unite (UN) è "*to promote gender equality and empower women*" ossia promuovere la parità di genere e la leadership femminile.

Tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile – Sustainable Development Goals, SDGs – dell'Agenda 2030, il goal 5 si prefissa l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le

[4] "*Gender impact assessment is the process of comparing and assessing, according to gender relevant criteria, the current situation and trend with the expected development resulting from the introduction of the proposed policy".*

donne e le ragazze. E più in generale, con il goal 10 si vuole ridurre l'ineguaglianza all'interno e fra le Nazioni.

NOTA A supporto del conseguimento degli obiettivi ONU dell'Agenda 2030, anche il sistema nazionale, europeo e internazionale della normazione tecnica sta lavorando affinché il tema della parità di genere sia elemento chiave sia nei documenti tecnici che nei processi di sviluppo delle norme. In questo contesto UNI ha firmato la Dichiarazione UNECE Gender Responsive Standards Declaration[5], documento elaborato da UNECE United Nations Economic Commission for Europe che ha come scopo di dare maggiore potere e valore alle donne, rendendo concreta ed efficace la parità di genere, anche attraverso un processo di normazione che punti a realizzare standard che prestino sempre maggiore attenzione alla diversità di genere.

È noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo[6]. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Inoltre, il lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla formazione di PIL e alla creazione di crescita economica, come misurato da molteplici organizzazioni internazionali: secondo le stime del Fondo Monetario Internazionale se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, in Italia il PIL aumenterebbe dell'11%. Infine, la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere **l'innovazione e la performance**.

La letteratura recente sottolinea che le **aziende più inclusive sono in grado di creare un valore più elevato**. Da decenni sono numerose le evidenze non-accademiche che identificano la correlazione positiva tra la presenza di donne in posizioni decisionali e le performance aziendali[7]. Queste evidenze, sia pur suggestive, non sono in grado di identificare se la performance aumenta perché ci sono più donne oppure se le donne aumentano in aziende che performano meglio, o ancora se sia la presenza di donne, sia la performance migliorano a causa di un fattore esterno che le determina, per esempio la cultura più favorevole o un mercato del lavoro più dinamico. Abbiamo però oggi studi rigorosi in grado di stimare l'effetto causale che una leadership femminile ha sui risultati economici. Per l'Italia, sono significativi gli studi condotti con riferimento all'introduzione di quote di genere, un fattore esogeno che aumenta il numero di donne in posizioni decisionali

[5] https://unece.org/trade/wp6/thermatic-areas/gender-resp-stds-decl

[6] Sugli impatti positivi della parità di genere per l'economia sono d'accordo tutte le organizzazioni internazionali, che da decenni stimano l'impatto positivo e significativo della parità di genere sul PIL. Si veda Profeta, Paola, *Parità di genere e politiche pubbliche*, EGEA, 2020, per un'analisi degli effetti diretti e indiretti della relazione tra occupazione femminile e crescita economica.

[7] Mc Kinsey & Company, *Diversity wins: how inclusion matters*, 2020.
https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters
Mc Kinsey& Company, *Women matter: Ten years of insight on gender diversity*, 2013.
https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity
Catalyst, *Why diversity matters*, 2013
https://www.catalyst.org/research/why-diversity-matters/

indipendentemente da altri fattori[8] e che quindi permette di identificare in modo rigoroso il rapporto di causa-effetto. I risultati positivi sono confermati. Quali sono i canali che li spiegano?

In parte la relazione positiva dipende dalle caratteristiche individuali specifiche delle donne (avversione al rischio, capacità di negoziare, visione di lungo periodo, sensibilità ai temi di sostenibilità), dalle modalità di relazionarsi, dalla capacità di interagire in gruppi, e in generale da quello che viene definito **lo stile di leadership femminile**, più inclusivo e orientato all'innovazione di quello maschile. In parte, la relazione positiva può essere vista come il risultato di una competizione benefica che si innesca quando le donne prendono parte al processo di selezione: quando le posizioni di leadership si aprono a uomini e a donne e la platea dei candidati si allarga, il **livello di qualità** migliora e la selezione diventa più efficace. Il risultato è che le posizioni decisionali saranno occupate da persone più qualificate che opereranno scelte portatrici di maggior valore. Infine, gli studi esistenti mostrano che la presenza di donne in posizioni decisionali si accompagna alla definizione di una **nuova agenda**, dove temi come l'inclusione, la sostenibilità, il *work-life balance* diventano prioritari. Si tratta di temi con un forte impatto propulsivo sulla produttività e sul valore del business, a conferma che la parità di genere può innescare circoli virtuosi che portano benefici per l'azienda, per la società e per l'economia.

0.3 OBIETTIVI E STRUMENTI

L'obiettivo della parità di genere ormai assunto a livello istituzionale, nazionale e internazionale, a partire dall'Agenda ONU 2030 fino alle linee guida europee, richiede interventi radicali per superare gli stereotipi di genere, sia in riferimento al contesto lavorativo che familiare, e scardinare le fonti di disuguaglianza. Inoltre, l'impatto economico e sociale della pandemia da Covid-19, impone alle realtà aziendali un cambio di paradigma nell'organizzazione del lavoro e rende prioritaria ed essenziale l'inclusione a tutti i livelli del 51% del Paese: le donne.

Per realizzare un vero cambiamento di paradigma è necessario che i principi di parità di genere e di rispetto delle diversità siano integrati negli **obiettivi aziendali** ed è quindi necessario per le organizzazioni dotarsi di adeguati strumenti attraverso i quali:

- porre l'attenzione e fissare precisi obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno delle organizzazioni,
- misurare in modo chiaro e standardizzato i progressi realizzati,
- certificare i risultati raggiunti seguendo processi qualificati e trasparenti.

Le organizzazioni si impegnano a recepire i principi di *gender equality*, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, con l'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di *work-life balance* adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

[8] Ferraro Valeria; Ferrari Giulia; Profeta Paola; Pronzato Chiara, "Do board gender quotas matter? Selection, performance and stock market effects. Management Science, forthcoming", 2021.

L'adozione e il perseguimento di un sistema di gestione per la parità di genere, che potrà portare anche alla "Certificazione di parità di genere" per le organizzazioni che lo adotteranno, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici **KPI** di cui si rende conto nei documenti ufficiali.

Poiché il sistema economico funziona per incentivi, è necessario immaginare un **meccanismo di premialità** nei confronti delle organizzazioni che adottino un sistema di gestione per la parità di genere, con l'obiettivo di traghettare le organizzazioni italiane verso un modello che promuove la parità tra i sessi e **la creazione di maggiore valore sostenibile**.

Nel contesto italiano, abbiamo evidenziato alcuni elementi specifici di particolare attenzione, che ci portano ad identificare i seguenti aspetti critici del **comportamento delle organizzazioni** nei confronti del lavoro femminile:

- **Retribuzioni e carriere.** Le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionale, occupano livelli professionali inferiori e in settori meno remunerativi. Questi divari di genere non possono essere pienamente spiegati in base alle caratteristiche osservabili di uomini e donne, né alle libere scelte individuali delle donne o delle famiglie, né al contesto istituzionale. Sono invece frutto di fattori che hanno le loro radici in una cultura aziendale poco aperta alla parità di genere e che non vede penalizzata la sua scarsa attenzione alla parità di genere. Incentivi a valorizzare la parità di genere, sono misure efficaci per scardinare questa criticità.
- **Genitorialità e cura della famiglia.** Nonostante la puntuale e completa tutela legislativa presente nel Paese, la genitorialità è ancora elemento scoraggiante per l'occupazione femminile, poiché ad essa le organizzazioni attribuiscono un costo elevato e asimmetrico rispetto a quello legato alla paternità. Sulla base di processi di discriminazione statistica, le organizzazioni attribuiscono alle madri mediamente un maggior coinvolgimento dei padri nella gestione della famiglia e della casa (evidenza provata dai dati) e quindi preferiscono assumere e promuovere uomini a cui non attribuiscono tali carichi. Di conseguenza all'interno della coppia ci sarà un vero incentivo per la donna a dedicarsi maggiormente al lavoro di cura e al lavoro domestico e all'uomo a investire nel lavoro e nella carriera. Questo vale sia per la cura di figli/figlie che per altri compiti familiari, come la cura degli anziani o di altri individui fragili nel proprio nucleo familiare. Si genera dunque un equilibrio discriminatorio da cui è difficile uscire, senza misure specifiche disegnate per lo scopo.
- **Bias gestionali e processi di gestione.** I processi gestionali non sono neutri rispetto al genere. L'esistenza di *bias* espliciti ma anche impliciti all'interno delle organizzazioni è stata misurata da un'ampia letteratura economica. Anche i processi di selezione non sono neutri: un gruppo di valutatori completamente maschile sarà meno in grado di valutare le capacità di una lavoratrice donna. Il risultato, tuttavia, non è efficiente, poiché può portare alla selezione di profili candidati non sulla base del merito e quindi della futura performance, ma sulla base di altre caratteristiche. In altri termini, la presenza dei *bias* è molto costosa. Rimuovere i *bias* è estremamente difficile. Il primo passo è il riconoscimento della loro stessa esistenza, grazie ad indicatori oggettivi di misurazione. Gestire i processi aziendali diventerà più efficiente.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La presente prassi di riferimento rimanda, mediante riferimenti datati e non, a disposizioni contenute in altre pubblicazioni. Tali riferimenti normativi e legislativi sono citati nei punti appropriati del testo e sono di seguito elencati. Per quanto riguarda i riferimenti datati, successive modifiche o revisioni apportate a dette pubblicazioni valgono unicamente se introdotte nel presente documento come aggiornamento o revisione. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione della pubblicazione alla quale si fa riferimento.

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)

UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario

UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità

UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale

UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti

UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale

UNI ISO 30415, Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento valgono i termini e le definizioni di cui alla UNI EN ISO 9000 e i seguenti:

3.1 addetto/a: Persona occupata in un'unità giuridica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni, ecc.). Comprende il/i titolare/i della/e impresa/e partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che, come corrispettivo della loro prestazione, percepiscono un compenso proporzionato all'opera resa e una quota degli utili dell'impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

[Fonte: Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA | ANNO 2019, 2 novembre 2021]

3.2 benefit: Tutti i beni e servizi che un'organizzazione offre, in varie forme (es. buoni pasto, automobile, assicurazione sanitaria, asili nido, voucher per attività sportive dei figli, facilitazioni d'acquisto sui propri prodotti), al personale dipendente in aggiunta alla retribuzione.

3.3 budget: Programmazione delle attività di un'organizzazione in vista del conseguimento di determinati obiettivi, con stanziamento della somma che si decide di spendere.

3.4 caregiver: Chi si prende cura di un'altra persona.

3.5 check list: Lista dei requisiti della presente UNI/PdR che occorre controllare e spuntare per verificare che le attività pianificate siano state eseguite correttamente.

3.6 comitato guida: Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

3.7 conciliazione vita-lavoro: Capacità di equilibrare la sfera lavorativa e quella privata.

3.8 DEI: Diversità, Equità e Inclusione.

3.9 delega: Assegnazione dell'esercizio di poteri e funzioni e della capacità di agire relativamente a determinati voci di costo, investimenti, compiti.

3.10 dipendente: Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione. Sono considerati tra i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti:

- le persone socie di cooperativa iscritte nel libro paga;
- i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e e gli/le operai/e, a tempo pieno o parziale;
- gli/le apprendisti/e;
- i/le lavoratori/lavoratrici a domicilio iscritti nel libro paga;
- i/le lavoratori/lavoratrici stagionali;
- i/le lavoratori/lavoratrici con contratto di formazione lavoro.

[Fonte: Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA | ANNO 2019, 2 novembre 2021]

3.11 discriminazione: Assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito a un giudizio o a una classificazione.

NOTA Nella presente UNI/PdR si intende principalmente discriminazione di genere.

3.12 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).

3.13 formazione: Processo attraverso cui le persone acquisiscono conoscenze e capacità, tecniche e manageriali, che abilitano la piena partecipazione e contribuzione rispetto al proprio ruolo all'interno dell'organizzazione.

3.14 gender diversity: Diversità di genere.

3.15 governance: Sistema di governo attraverso il quale un'organizzazione prende e attua le decisioni nel perseguimento dei suoi obiettivi.

3.16 HR: Risorse Umane.

3.17 inclusione: Inserimento stabile e funzionale in un sistema o gruppo per favorire pari opportunità e non discriminazione creando valore per le persone, per le organizzazioni e il contesto sociale.

3.18 Key Performance Indicator (KPI): Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.

3.19 molestia (molestia sessuale): Comportamento indesiderato avente lo scopo o l'effetto di rendere un ambiente di lavoro offensivo, umiliante o degradante.

3.20 parità di genere: Parità di genere tra sessi.

3.21 piano strategico: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

3.22 politica di parità di genere: Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

3.23 promozione: Passaggio a una qualifica o livello contrattuale o organizzativo superiore.

3.24 recruiting: Selezione del personale.

3.25 retribuzione: Importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, anche collegate alle premialità del risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio

riconosciuti al personale, in base a quanto previsto dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale per il settore di riferimento.

NOTA La retribuzione si compone di una parte fissa a cui possono aggiungersi una parte variabile (monetaria e/o finanziaria) ed eventuali benefit (tipicamente non monetari).

3.26 selezione: Processo volto al reperimento, alla scelta e all'inserimento nell'organizzazione di nuove risorse.

3.27 smart working o lavoro agile o lavoro flessibile: Modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi, stabilita mediante accordo tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

[Fonte: Definizione tratta dalla Legge n. 81/2017]

3.28 staff: Gruppo di persone addette a un particolare compito, di solito sotto la guida di una persona responsabile che coordina.

3.29 stereotipi di genere: Insieme rigido di credenze condivise e trasmesse socialmente, su quelli che sono e devono essere i comportamenti, il ruolo, le occupazioni, i tratti, l'apparenza fisica di una persona, in relazione alla sua appartenenza di genere.

3.30 sviluppo: Sistema integrato di attività tramite il quale il personale migliora le proprie competenze e abilità e ne impara di nuove, in modo da svolgere il lavoro in modo più efficace ed efficiente (formazione, coaching, job rotation, ecc.).

3.31 talent development: Processo di sviluppo del talento del personale e del suo potenziale.

3.32 target: Obiettivo che un'organizzazione si propone di raggiungere, espresso in termini quantitativi.

3.33 telelavoro: Lavoro effettuato a distanza grazie all'utilizzo di sistemi telematici di comunicazione.

3.34 valori: Elementi chiave della cultura di un'organizzazione che rafforzano l'identità nell'organizzazione stessa, che indirizzano i comportamenti attesi dalle risorse e che e al tempo stesso la contraddistinguono da tutte le altre organizzazioni.

3.35 vertice: Top Management o Alta Direzione (es. Country Manager).

3.36 welfare aziendale: Insieme delle azioni volte a migliorare il benessere dei/delle lavoratori/lavoratrici e delle loro famiglie con un approccio di "corso di vita". I/le lavoratori/lavoratrici sono consumatori di servizi e prodotti di welfare aziendale e devono essere partecipi (soggetti attivi) delle azioni decise. Il piano di welfare aziendale deve essere integrativo e complementare con il welfare pubblico e coerente con il contesto locale dell'organizzazione. Le somme, i beni, le prestazioni, le opere e i servizi hanno finalità di rilevanza sociale e per questo sono escluse, in tutto o in parte, da reddito di lavoro.

[FONTE: UNI/PdR 103:2021]

3.37 well-being: Benessere fisico, psicologico e sociale.

3.38 whistle-blowing: Denuncia, di solito anonima, presentata dal personale di un'organizzazione alle autorità pubbliche, ai mezzi d'informazione, a gruppi di interesse pubblico, di attività non etiche o illecite commesse all'interno dell'organizzazione stessa. Termine utilizzato anche per le denunce al Sistema interno di Responsabilità Sociale.

4 PRINCIPIO

La presente UNI/PdR ha l'obiettivo di inserirsi in un contesto più ampio rappresentato da alcuni *pilastri* descritti di seguito la cui azione congiunta è volta ad avviare quel percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni e nella Società tutta al fine di raggiungere una più equa parità di genere.

Tale contesto è dettato dalla necessità di massimizzare obiettivi specifici in materia di occupazione e rappresentanza femminile nelle aziende pubbliche e private in Italia.

Si supera in questo modo la visione stereotipata dei ruoli, attivando la grande risorsa dei talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti driver:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità ed uguaglianza;
2. 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;
3. 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;
4. 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);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dal co. 2 art. 3 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nelle aziende italiane, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

- opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
- politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
- politiche di gestione dei processi aziendali.

Il documento si completa con: una Appendice A relativa alle raccomandazioni per la valutazione di conformità di terza parte (certificazione) alla presente UNI/PdR per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione atto a garantire la parità di genere; una Appendice B relativa ad esempi di KPI per settore industriale.

5 INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

5.1 GENERALITÀ

È fondamentale che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in linea con quanto previsto nella UNI EN ISO 26000 sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito nella UNI ISO 30415, e che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto a 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.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede difatti un impegno costante e un contributo di tutta l'organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 *Aree* di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

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

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello *as-is* dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del *remediation plan* attivato.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle 6 Aree sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

Sono escluse dall'applicazione del presente documento le Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

È auspicabile che consorzi, Reti di Impresa o General Contractor che intendano adottare la presente UNI/PdR, definiscano una formula di selezione e qualifica, all'interno del processo di selezione dei propri consorziati/imprese/outsourcer, che richieda agli stessi l'adozione della prassi di riferimento.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione:

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.

Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

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

Gli indicatori attinenti a questa area sono **7** e di seguito riportati.

Prospetto 3 - 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
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

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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

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

5.3 AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

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

Gli indicatori attinenti a questa area sono **5** e di seguito riportati.

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di **processi** per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
3. Presenza di un **budget** dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 1 e 2.

5.4 AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **6** e di seguito riportati.

Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del **Turnover** in base al genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
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	SÌ/NO	Interna	15
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	SÌ/NO	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **7** e di seguito riportati.

Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25
2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore	Interna	25

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di **dirigente** (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)		del biennio precedente fino al raggiungimento della parità		
4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di **dirigente** (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione **responsabili** di una o più **unità organizzative** rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella **prima linea di riporto** al **Vertice**	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
7. 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	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	10
NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente: – se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. – se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%.				

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1** è considerato necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1; per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 2** sono considerati necessari solo gli indicatori numero 1 e 3.

NOTA L'Appendice B riporta degli esempi di KPI per settori industriali come da settori ATECO individuati nel prospetto 2.

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being*.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **3** e di seguito riportati.

Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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).	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40
2. Percentuale **promozioni** donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
3. 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	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** è considerato necessario l'indicatore numero 1.

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono **5** e di seguito riportati.

Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. 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	SÌ/NO	Interna	20
2. 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	SÌ/NO	Interna	35
3. 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	SÌ/NO	Interna	25

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla **fascia dimensionale 1 e 2** sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3.

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

6.1 POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

La politica globale deve contenere riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere possono fare parte di un unico documento del sistema, e devono essere riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

I KPI di cui al punto 5 della presente UNI/PdR, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come un'organizzazione (azienda, ente, PA) progredisce verso gli obiettivi prefissati.

La politica di parità di genere aziendale, deve essere:

a) definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il comitato guida;
b) comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
c) oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale,
d) revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
e) coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito dell'organizzazione.

La politica deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione assegna risorse (budget), responsabilità ed autorità adeguate per la persecuzione, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.

6.2 PIANIFICAZIONE

Il comitato guida deve redigere il piano strategico che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) obbiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi, tipiche dei processi di pianificazione:

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 (vedere punto 5).

Il piano strategico deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

In base alla dimensione dell'organizzazione, il piano strategico può avere una maggior o minor complessità, ferma restando la necessità che siano individuate le frequenze di monitoraggio dei KPI applicabili, come definiti al punto 5.

6.3 ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO

6.3.1 GENERALITÀ

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
b) formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

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 obbiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

I temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi requisiti minimi sono riportati nel seguente punto 6.3.2.

6.3.2 TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO

6.3.2.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)

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.

6.3.2.2 GESTIONE DELLA CARRIERA

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).

6.3.2.3 EQUITÀ SALARIALE

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.

6.3.2.4 GENITORIALITÀ, CURA

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.

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

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.

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

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.

6.4 SISTEMA DI GESTIONE

6.4.1 GENERALITÀ

Di seguito i principali aspetti che il sistema di gestione di un'organizzazione deve prevedere per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR.

6.4.2 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA

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.

6.4.3 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI

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.

6.4.4 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

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 obbiettivi stabiliti e attuati attraverso il piano strategico;

e) allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale.

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

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve pianificare, attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine. Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema (es. corso UNI EN ISO 19011, esperienza minima in azienda, formazione sulla presente UNI/PdR e sul sistema di gestione aziendale) e bilanciati in termini di genere. Gli audit devono essere pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalate le deviazioni, che devono essere gestite secondo le regole definite al punto 6.4.5.1.

6.4.5.1 VERIFICA DI CONFORMITÀ ALLA PRESENTE UNI/PdR: TIPOLOGIE DI EVIDENZE QUANTITATIVE E QUALITATIVE

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della presente UNI/PdR. L'audit è condotto secondo quanto previsto dalla UNI EN ISO 19011: deve raccogliere evidenze oggettive che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato, le evidenze oggettive che possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obbiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

Di seguito esempi di evidenze riconducibili ai requisiti del presente punto:

i. Evidenze Quantitative

- Report monitoraggio KPI
- Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere
- Report monitoraggio situazioni non conformi
- Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo
- Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate
- Eventuale contenzioso sulla tematica

ii. Evidenze Qualitative

- Politiche aggiornate
- Piano strategico aggiornato
- Comunicazione interna ed esterna
- Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.)
- Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere
- Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere

6.4.6 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI

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

a) definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea (deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella presente UNI/PdR, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche - ad esempio in un report -, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti - es. 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.);

b) garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la presente UNI/PdR, all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.

6.4.7 REVISIONE PERIODICA

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale; la revisione deve valutare come elementi in ingresso: i risultati delle attività di cui al punto 6, la continua congruità del piano strategico, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori esigenze formative.

6.4.8 MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.

6.4.9 NOTE FINALI

La presente UNI/PdR è pensata come riferimento per una certificazione di parte terza, le cui modalità operative e caratteristiche sono indicate nell'appendice A.

APPENDICE A - RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE

Il presente prospetto definisce schematicamente gli elementi necessari, per un Organismo di Certificazione (OdC), per valutare la conformità alla presente UNI/PdR da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica e operante nel settore pubblico o privato.

Prospetto A.1 - Regole di certificazione

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
Norma di Accreditamento	UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
UNI/PdR di certificazione	La presente UNI/PdR.
Soggetti che possono richiedere la certificazione	La certificazione ai sensi della presente UNI/PdR può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.
Possibili esclusioni	La certificazione viene rilasciata a una entità giuridica (*legal entity*) o, con le precisazioni di seguito descritte, a "un gruppo di società", e deve considerare tutti i siti, filiali, sedi secondarie, attività e processi effettivamente svolti dall'organizzazione. È possibile rilasciare una certificazione di "gruppo" che ricomprenda diverse entità giuridiche, ma solo in presenza di una struttura organizzativa "centralizzata" che gestisce e controlla la compliance per tutte le società del gruppo (si veda IAF MD01). Non sono ammesse esclusioni di processi/funzioni, mentre è possibile escludere, in una certificazione di gruppo, delle singole *legal entity*. Considerato infine il contesto normativo e occupazionale, che può cambiare tra Stato e Stato, è possibile limitare la certificazione ad una sola Nazione.
Requisiti strutturali dell'OdC	In aggiunta a quanto previsto dal punto 6.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve a sua volta implementare un sistema di gestione conforme alla presente UNI/PdR.
Criteri di competenza del Gruppo di verifica	Nel gruppo di audit le competenze si ritengono soddisfatte quando, tenendo conto delle competenze complessive del gruppo (auditor ed eventuali esperti/e tecnici/che) sia presente: – almeno un/una componente qualificato/a per le valutazioni di sistemi di gestione per la qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001. Tale componente deve altresì dimostrare la conoscenza approfondita e documentata della presente UNI/PdR e della linea guida UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione.

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
	Nel gruppo di verifica, in aggiunta alle competenze sui sistemi di gestione e alla gestione degli audit, devono essere presenti: – un/una avvocato/a giuslavorista o un/una consulente del lavoro purché iscritti da almeno 5 anni al relativo albo professionale; oppure – altro/altra professionista che dimostri significativa e consolidata esperienza documentata nel settore specifico, oggetto della presente UNI/PdR, del Paese dell'organizzazione auditata e conoscenza della normativa applicabile. Nel team di verifica possono partecipare anche altri/e esperti/e, scelti di volta in volta in base al contesto di riferimento e tenendo in considerazione le 6 aree di riferimento che devono essere sottoposte a valutazione. La presenza di altri/e esperti/e non è obbligatoria ma eventualmente necessaria per completare le competenze del gruppo di audit se non già soddisfatte.
Criteri di competenza del comitato di delibera (o del *decision maker*)	I requisiti di competenza del comitato di delibera si ritengono soddisfatti quando siano presenti uno o più membri che nel loro insieme rispondano ai requisiti di competenza necessari per la valutazione di una certificazione UNI EN ISO 9001 e possono dimostrare la conoscenza della presente UNI/PdR.
Tempi di audit e periodicità degli audit di terza parte	Si applicano i requisiti applicabili della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1. Si applica il documento IAF MD 05: Table QMS 1 - Quality Management Systems Low Risk Il tempo impiegato dagli/dalle esperti/e (esperti/e tecnici/che e avvocati/e), ai fini della durata dell'audit, può essere conteggiato al 50%. La presenza dell'esperto/a è necessaria quando vengono valutati gli indicatori aziendali previsti nella presente UNI/PdR.
Modalità di svolgimento dell'audit	La documentazione di audit deve riportare, fra le altre registrazioni, anche quanto segue: – il perimetro e l'applicabilità della presente UNI/PdR, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione, – la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere, – l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate, – le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione, – la registrazione delle evidenze in apposite check list/documenti di supporto per il gruppo di audit. Tale documentazione deve tenere

REGOLE DI CERTIFICAZIONE	
	conto del grado di applicazione dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR, – requisiti sistemici come ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema, – requisiti operativi: la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.
Scopo del certificato	I criteri per la formulazione dello scopo del certificato sono gli stessi già applicati per la UNI EN ISO 9001, con particolare attenzione al campo di applicazione del sistema di gestione, che deve menzionare le “Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo”.
Documenti IAF applicabili	Trovano applicazione tutti i documenti IAF relativi ai sistemi di gestione, fatto salvo quanto chiarito in precedenza sul documento IAF MD 05.
Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI	In aggiunta a quanto previsto dal punto 8.3 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l’OdC deve disporre di regole che consentano all’organizzazione di dichiarare la propria conformità alla presente UNI/PdR nel modo seguente: Organizzazione …..... (*nome o marca*) con sistema di gestione per la parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 dall’Organismo di Certificazione …... (*nome dell’OdC*) con Marchio UNI. L’OdC deve pertanto disporre di regole per la concessione della licenza d’uso del proprio marchio di certificazione di sistemi di gestione che ne preveda l’utilizzo combinato al Marchio UNI “Organizzazioni”. L’utilizzo combinato del marchio dell’OdC e del Marchio UNI “Organizzazioni”, deve essere permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte dell’organismo. NOTA Il Marchio di conformità UNI “Organizzazioni” ha lo scopo di attestare che i requisiti di un sistema di gestione certificato siano stabiliti dall’UNI tramite la pubblicazione di norme o prassi di riferimento.

APPENDICE B - ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE

Il prospetto B1 riportato qui di seguito fornisce degli esempi di KPI riferiti ai diversi settori industriali identificati tramite codice ATECO.

Prospetto B.1 - ESEMPIO DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE

ATTIVITÀ ECONOMICA (CODICE ATECO DI APPARTENENZA)			**% DONNE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI (ANNO 2017)**	**% DONNE DIRIGENTI RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI DIRIGENTI, PER OGNI INDUSTRY (ANNO 2017)**	**DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO DI GENERE CALCOLATO COME DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LA RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA DI UOMINI E DONNE RAPPORTATA A QUELLA MASCHILE (ANNO 2018)**
LETTERE	**CODICE**	**ETICHETTA**			
A	1	Agricoltura, silvicoltura e pesca	N.A.	N.A.	
B-E	2	Industria in senso stretto	25%	12%	-9%
F	3	Costruzioni	10%	7%	-2%
G	4	Commercio	41%	17%	-17%
H	5	Trasporto e magazzinaggio	20%	13%	-5%
I	6	Alberghi e ristoranti	34%	19%	-7%
J	7	Servizi di informazione e comunicazione	38%	17%	-17%
K	8	Attività finanziarie e assicurative	49%	15%	-29%
L-N	9	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41%	20%	-19%
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	N.A.	N.A.	N.A.
P-Q	11	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	66%	44%	-19%
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali	49%	19%	-35%

BIBLIOGRAFIA

[1] Risoluzione adottata dall'Assemblea Generale ONU il 25 settembre 2015, "Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile", obiettivo 5 "Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze"

[2] Trattato sull'Unione europea, articolo 2 e articolo 3, paragrafo 3

[3] Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE)

[4] Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere (2019/2169(INI))

[5] Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, articoli 21 e 23

[6] Direttive adottate dal 1975 in poi sui diversi aspetti della parità di trattamento tra uomini e donne (direttiva 79/7/CEE1, direttiva 86/613/CEE2, direttiva 92/85/CEE3, direttiva 2004/113/CE1, direttiva 2006/54/CE2, direttiva 2010/18/UE3 e direttiva 2010/41/UE4)

[7] Direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (GU L 204 del 26.7.2006, pag. 23)

[8] Direttiva 2010/18/UE del Consiglio, dell'8 marzo 2010, che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE (GU L 68 del 18.3.2010, pag. 13)

[9] Convenzione n. 100 dell'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL) sulla parità di retribuzione del 1951

[10] Raccomandazione della Commissione del 7 marzo 2014 sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza

[11] Pilastro europeo dei diritti sociali, in particolare i principi 1, 2, 3, 6, 9, 11, 12 e 15

[12] Comunicazione della Commissione del 5 marzo 2020 dal titolo "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025" (COM(2020)0152)

[13] Breaking gender stereotypes - Building good business: tips and tools for smart managers, Association of European Chambers of Commerce and Industry OIT. Centre International de FormationRegione Lazio, Proposta di legge n. 182 concernente "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra i sessi, il sostegno dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile di qualità, nonché per la valorizzazione delle competenze delle donne", approvata dal Consiglio regionale il 19 maggio 2021, in corso di pubblicazione

[14] Report statistiche ISTAT, CONTI ECONOMICI DELLE IMPRESE E DEI GRUPPI DI IMPRESA | ANNO 2019, 2 novembre 2021

[15] UNI ISO 31000 Gestione del rischio - Linee Guida

[16] UNI EN ISO 9004 Gestione per la qualità - Qualità di un'organizzazione - Linee guida per conseguire il successo durevole

[17] Profeta, Paola. *Parità di genere e politiche pubbliche*, EGEA, 2020

[18] Mc Kinsey & Company, *Diversity wins: how inclusion matters*, 2020 https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters

[19] Mc Kinsey& Company, *Women matter: Ten years of insight on gender diversity*, 2013 https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity

[20] Catalyst, *Why diversity matters*, 2013 https://www.catalyst.org/research/why-diversity-matters/

[21] https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-impact-assessment

UNI
UN MONDO FATTO BENE

Membro italiano ISO e CEN
www.uni.com
www.youtube.com/normeuni
www.twitter.com/normeuni
www.twitter.com/formazioneuni
www.linkedin.com/company/normeuni
www.facebook.com/unmondofattobene

Sede di Milano
Via Sannio, 2 - 20137 Milano
tel 02700241, uni@uni.com

Sede di Roma
Via del Collegio Capranica, 4 - 00186 Roma
tel 0669923074, uni.roma@uni.com

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

UNI
UN MONDO FATTO BENE

UNI/PdR 125
FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

INDIRIZZI **APPLICATIVI** PER LA **UNI/PdR 125**

DOCUMENTO ACCESSIBILE

© UNI - Ente Italiano di Normazione
Via Sannio 2 - 20137 Milano
Telefono 02 700241
www.uni.com - uni@uni.com

© Accredia - L'Ente Italiano di Accreditamento
Via Guglielmo Saliceto 7/9 - 00161 Roma
Telefono 06 8440991
www.accredia.it - info@accredia.it

Tutti i diritti sono riservati.
I contenuti possono essere riprodotti o diffusi
a condizione che sia citata la fonte.

Progetto grafico, impaginazione e redazione dei testi
a cura di UNI e Accredia.

Pubblicato nel mese di novembre 2024.

Sommario

PREMESSA **5**

0. ASPETTI GENERALI **5**

NORMA DI CERTIFICAZIONE 5

SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE 5

1. ASPETTI OPERATIVI (KPI, METODOLOGIE DI CALCOLO, ECC.) **6**

GENERALITÀ 6

KPI 6

KPI Qualitativi 6

KPI Quantitativi 7

DATI 7

2. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (PUNTO 5 DELLA UNI/PDR) **8**

GENERALITÀ (PUNTO 5.1 DELLA UNI/PDR) 8

AREA GOVERNANCE (PUNTO 5.3 DELLA UNI/PDR) 9

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (PUNTO 5.5 DELLA UNI/PDR) 9

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (PUNTO 5.6 DELLA UNI/PDR) 10

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (PUNTO 5.7 DELLA UNI/PDR) 10

3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE (PUNTO 6 DELLA UNI/PDR) **11**

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE (PUNTO 6.1 DELLA UNI/PDR) 12

ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO (PUNTO 6.3 DELLA UNI/PDR) 12

Generalità (PUNTO 6.3.1 DELLA UNI/PDR) 12

Genitorialità, Cura (PUNTO 6.3.2.4 DELLA UNI/PDR) 12

Attività di Prevenzione di Ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro (PUNTO 6.3.2.6 DELLA UNI/PDR) 12

4. RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE (APPENDICE A DELLA UNI/PDR) **13**

TEMPI DI AUDIT E PERIODICITÀ DEGLI AUDIT DI TERZA PARTE 13

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUDIT 14

CRITERI DI COMPETENZA TEAM DI AUDIT 14

5. ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE (APPENDICE B DELLA UNI/PDR) **14**

PREMESSA

Si riportano di seguito le risposte che Accredia-UNI hanno concordato in merito a un serie di domande (denominate FAQ) riguardanti l'implementazione e la certificazione del "Sistema di Gestione per la Parità di Genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022 - 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".

Si precisa che, per gli organismi di certificazione, al fine di garantire un approccio uniforme e omogeneo nel rilascio delle certificazioni accreditate (da Accredia o altri enti di accreditamento) a fronte della UNI/PdR 125, **l'applicazione di tali interpretazioni è da considerarsi prescrittiva**.

SCARICA QUI LA UNI/PdR 125:2022

0. ASPETTI GENERALI

NORMA DI CERTIFICAZIONE

È applicabile esclusivamente la UNI/PdR 125:2022. La UNI ISO 30415 è una linea guida, non definisce requisiti e quindi non è certificabile e pertanto non è accreditabile.

SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE

La certificazione ai sensi della UNI/PdR può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato. Possono accedere ai benefici stabiliti dal legislatore solo le aziende certificate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/08 per lo standard ISO/IEC 17021-1.

Si potranno presentare dei casi particolari come ad esempio i seguenti.

- È possibile la certificazione di un contratto di rete se lo stesso è iscritto nel registro delle imprese e, quindi, dalla visura camerale delle singole imprese e, nello scopo del contratto di rete stesso, deve essere previsto il conseguimento della certificazione. Peraltro, anche i contratti di rete possono prevedere un fondo patrimoniale e in questo caso la rete (anziché essere meramente annotata presso i registri in cui sono registrate le imprese aderenti) può iscriversi come posizione autonoma presso la sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione ha sede. In questo caso, per espressa previsione legislativa, con l'iscrizione nel registro la rete acquista soggettività giuridica ed è quindi elegibile alla certificazione.
- Un consorzio, per essere certificabile, è opportuno che sia dotato di personalità giuridica, vale a dire che svolga un'attività esterna, che sia in grado di stipulare dei contratti a nome proprio e, quindi, di assumersi il rischio imprenditoriale della gestione dell'attività esercitata. Privo di personalità giuridica è invece il consorzio che svolge un'attività meramente interna. Tuttavia, è quanto previsto dallo Statuto di un Consorzio come di un qualunque soggetto collettivo, che può decidere che i nuovi soci/consorziati abbiano determinate caratteristiche. Quindi, se lo Statuto prevede che tutti i consorziati debbano essere certificati allora questa diventa la regola generale per essere accettati all'interno del consorzio, in caso contrario ogni organizzazione dovrebbe essere libera di decidere il da farsi ma ottemperando comunque ai requisiti della UNI/PdR 125 per dimostrare la propria idoneità al fine dell'ottenimento della certificazione da parte del Consorzio.

1. ASPETTI OPERATIVI (KPI, METODOLOGIE DI CALCOLO, ECC.)

GENERALITÀ

- Per il momento la UNI/PdR 125 non è in revisione: trascorso il tempo necessario alla sua sperimentazione, tutti coloro che hanno scaricato il documento di prassi saranno coinvolti in una survey e, successivamente, se interessati, ai lavori di trasformazione della prassi in norma tecnica.
- È auspicabile che nel passaggio della UNI/PdR 125:2022 ai tavoli della normazione, sia sostituita la parola "donna" con "genere meno rappresentato". In un'azienda tutta al femminile, è auspicabile l'assunzione e la crescita professionale di uomini.

KPI

- L'azienda deve implementare il Sistema di Gestione (SG), gli obiettivi e i KPI per tutte le attività svolte e per tutti i livelli organizzativi.
- È importate valutare che il concetto di parità di genere sia applicato per gli aspetti delle sei aree della UNI/PdR 125 in modo trasversale per tutte le attività aziendali (per tutti i settori merceologici), i contratti e i livelli retributivi.
- Ai fini del calcolo dei KPI, per l'identificazione dei codici ATECO applicabili, si raccomanda di fare riferimento a quanto riportato nelle visure camerali, identificando il settore prevalente in termini di fatturato.
- Il periodo di riferimento per il calcolo dei KPI è a discrezione dell'impresa e delle sue linee d'investimento definite a chiusura dell'anno fiscale che potrebbe non coincidere con l'anno solare.
- La UNI/PdR 125:2022 esplicita in modo chiaro e inequivocabile quali sono i KPI che possono essere non applicabili. Nel caso in cui ci fossero KPI non applicabili, essi possono essere comunque considerati.

KPI QUALITATIVI

- Nella UNI/PdR 125 si assegna un punteggio univoco ad ogni singolo KPI; è possibile assegnare il punteggio solo se il KPI è soddisfatto; se l'obiettivo non è raggiunto, non può essere assegnato alcun punteggio, neanche parziale. Laddove per il primo anno è accettabile l'applicazione di un "entry level", l'anno successivo deve essere data dimostrazione di un miglioramento.

KPI QUANTITATIVI

- L'organizzazione risulta certificabile se raggiunge un punteggio ≥ 21 calcolato per le microimprese.
  Se un'organizzazione appartiene al cluster "MICRO", i KPI applicabili sono: 5.2.1, 5.3.1, 5.4.1, 5.4.6, 5.5.1, 5.6.1, 5.7.2, 5.7.3, quindi il conteggio complessivo di tali KPI considerandoli tutti soddisfatti è 35.25 (punteggio ottenuto considerando anche la percentuale di peso definita per ogni area). Di conseguenza si può affermare che l'organizzazione risulta certificabile se ha raggiunto un punteggio ≥ 21 (21 è stato calcolato come il 60% del punteggio massimo ottenibile per la tipologia di organizzazione MICRO).
- In un'organizzazione con forma giuridica composita, il calcolo dei KPI avviene in modo separato: ogni ragione sociale deve raggiungere il suo 60% di soddisfazione dei KPI.

DATI

- Per reperire i dati a cui fare riferimento per gli indicatori 2 e 4 del prospetto 6 ci si deve registrare all'indirizzo **https://contact.istat.it** e accedere al servizio "assistenza nella ricerca dei dati".
- Nel passaggio specifico, la UNI/PdR 125 si riferisce alla periodicità biennale della rivalutazione e aggiornamento dei KPI.
- I dati necessari al computo devono essere riferiti ai due anni precedenti la verifica.
- I dati di benchmark sono messi a disposizione dall'ISTAT periodicamente e su richiesta, non da UNI né da Accredia.
- Nel database dell'ISTAT si possono trovare dati relativi al 2017 organizzati per ATECO a 2 digit: i dati devono essere richiesti direttamente a ISTAT facendo riferimento alla UNI/PdR 125 per ricevere le informazioni aggregate correttamente.
- I dati di riferimento all'ISTAT sono forniti per codici ATECO a 2 digit e non aggregati per lettere come nell'appendice B della UNI/PdR 125; dunque diversi codici ATECO afferenti a queste lettere di riferimento hanno valori diversi e fanno riferimento all'anno 2020; per questo tipo di casi va fatta richiesta formale all'ISTAT, la cui risposta vale come riferimento.
- Gli OdC devono richiedere alle organizzazioni di avere l'aggiornamento ISTAT a ogni audit. Se i dati non sono disponibili, è possibile continuare a utilizzare il riferimento presente all'interno della prassi.
- Nel caso in cui l'organizzazione presenti all'OdC dati aggiornati per lo specifico ATECO a 2 digit, l'OdC deve utilizzare questi dati per la valutazione dei KPI.

2. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

(Punto 5 della UNI/PdR)

GENERALITÀ

(Punto 5.1 della UNI/PdR)

- Le regole per il rilascio e mantenimento della certificazione, da parte degli OdC sono definite dalla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e riguardano la sorveglianza annuale e il rinnovo ogni 3 anni.
- Per quanto concerne il monitoraggio del miglioramento biennale, potrebbero non verificarsi dei miglioramenti sensibili per taluni indicatori.
- Il rinnovo della certificazione avviene ogni 3 anni; la rivalutazione dell'andamento dei KPI avviene ogni 2 anni; la sorveglianza da parte dell'ente di certificazione avviene ogni anno.
- La struttura del Piano Strategico deve contenere i temi oggetto del piano e basarsi anche sui KPI contenuti nelle 6 Aree di Indicatori.

AREA GOVERNANCE

(Punto 5.3 della UNI/PdR)

- Tenuto conto che l'organo di controllo presidia l'osservanza delle leggi, dello statuto, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, oltre che il suo concreto funzionamento, è compito dell'impresa che intende certificarsi, individuare al suo interno tale riferimento in funzione della propria organizzazione.
- Nel caso di organizzazione con organo rappresentativo di sole donne o con maggioranza di donne oltre i 2/3, "la presenza del sesso meno rappresentato" nell'organo amministrativo è da intendersi raggiunto.
- In merito alla "Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati" (punto 4, del prospetto 4) e, in particolare alla definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati: nel caso in cui non siano presenti dirigenti, il requisito non è soddisfatto.
- In merito alla "Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione" (punto 5 del prospetto 4) e, in particolare alla presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione: in caso di amministratore unico, l'indicatore non è soddisfatto. Nella valutazione si include esclusivamente il CDA.

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (Punto 5.5 della UNI/PdR)

- Si devono applicare i KPI che la UNI/PdR 125 specifica come applicabili a ciascuna delle fasce di appartenenza delle imprese. Un'impresa può decidere di adottare un approccio virtuoso e applicare, oltre ai KPI obbligatori, anche ulteriori KPI, ma ciò non concorre a determinare il raggiungimento della soglia minima per l'ottenimento della certificazione. Ad esempio:
  - per le fasce 1 e 2 è prevista un'agevolazione limitando l'applicabilità a solo alcuni KPI che costituiscono carattere obbligatorio; il personale in somministrazione deve essere considerato nel Sistema di Gestione dell'azienda presso cui svolge l'attività lavorativa e non nel Sistema di Gestione dell'agenzia che lo ha collocato (es. agenzia interinale), mentre non è da considerare nel computo degli addetti, sia per il calcolo dei tempi sia per i KPI, il personale che opera con contratto di collaborazione (anche se continuativo) ad esempio avvocati, informatori del farmaco, auditor non dipendenti (esterni);
  - i KPI 5 e 6 sono applicabili solo alle organizzazioni di fascia 3 e 4.
- Il KPI 1 del prospetto 6 "percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico" è da considerarsi raggiunto se pari o superiore al 50%.
- Per i KPI 1 e KPI 2 del prospetto 6: i calcoli devono essere fatti sulla base della forza lavoro attiva anche se part time o con contratti atipici di collaborazione. Gli studi professionali possono computare anche i collaboratori. In tale calcolo, inoltre, sono considerati tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi gli amministratori ed esclusi i collaboratori esterni all'organizzazione.
- Per il raggiungimento del KPI 2 del prospetto 6, il conteggio delle persone – sia totale che donne – deve essere fatto sul numero di teste che hanno composto l'organico nell'arco di un anno (esercizio o anno solare).
- Per il raggiungimento del KPI 2 e 4 del prospetto 6, per quantificare rispettivamente la percentuale di donne dell'industria in senso stretto di riferimento e di donne con la qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza, i dati ISTAT necessari al computo devono essere riferiti ai due anni precedenti la verifica.
- Per i KPI 3 e 4 del prospetto 6, se non ci sono dirigenti nell'organizzazione (né donne né uomini), l'indicatore non è soddisfatto.
- In merito alla definizione di "dirigente" richiamata dal KPI 4 del prospetto 6, si intende il dirigente di azienda, non come livello contrattuale ma come figura (es. da organigramma/mansionario) di comando con responsabilità di persone, budget, attività, ecc.
- Per il KPI 4 del prospetto 6: nelle organizzazioni che non prevedono dirigenti nel proprio organico (ad esempio dove esista la figura di membro/i del CDA con deleghe operative), si può conteggiare il numero di donne (anche se con livello "Quadro") presenti nell'organigramma come primo riporto dell'amministratore con deleghe, alle quali sia attribuito un ruolo manageriale e poteri analoghi agli uomini di pari livello (procura, budget, risorse umane da gestire, ecc.). In aggiunta nelle policy deve essere descritto l'impegno a non discriminare le donne nella eventuale nomina a dirigente specificando i presidi in atto.
- Nel prospetto 6 con la dicitura "fino al raggiungimento della parità" si intende che, laddove non si riuscisse a raggiungere la parità di genere, è sufficiente motivare il perché del mancato raggiungimento (piano strategico) stante la necessità dell'azienda di dare dimostrazione, nella propria giustificazione, di aver attuato tutte le possibili azioni per il raggiungimento della parità.

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

(Punto 5.6 della UNI/PdR)

- Per il KPI 1 del prospetto 7 ("Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze"): il KPI si ritiene soddisfatto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10%. Se il gap è superiore al 10% anche in un solo livello, il punteggio è zero. Se in un livello retributivo è presente un solo genere, non lo si considera nella valutazione; si considerano solo i livelli in cui sono presenti entrambi i generi.
- Per tutti gli indicatori del prospetto 7 è da escludersi qualsiasi media di media, ed è auspicabile il ricorso a dati più disaggregati possibile. I dati ISTAT sono disponibili anche su richiesta specifica
- Per il KPI 2 del prospetto 7 ("Percentuale promozioni donne su base annua"): se nel periodo di valutazione del KPI l'organizzazione non ha effettuato promozioni a favore di donne e uomini, l'indicatore non è soddisfatto. Ai fini della valutazione dell'indicatore il dato deve essere valutato solo in maniera disaggregata.

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

(Punto 5.7 della UNI/PdR)

- Differenze tra KPI 1 e KPI 3 del prospetto 8: il KPI 1 affronta l'aspetto in termini "generali" ed è applicabile alle piccole imprese, mentre il KPI 3 affronta l'aspetto in maniera più specifica e con una connotazione temporale di "rientro post maternità/paternità".
- I dati di benchmark utili per gli indicatori del prospetto 8 sono messi a disposizione dall'INPS periodicamente e su richiesta. La Fonte dei dati deve essere interna e confrontata con quella INPS. In caso di mancanza di Fonte INPS, basta quella interna.
- I KPI 4 e 5 del prospetto 8 sono da intendersi entrambi riferiti al congedo parentale e non di paternità, essendo il congedo parentale quel periodo di astensione facoltativa dal lavoro per occuparsi dei figli. Per Legge il periodo di tempo per sfruttare il congedo è stato portato fino ai 12 anni; il congedo copre fino a 9 mesi di cui 3 per i padri, 3 per le madri e altri 3 da distribuire tra i genitori. In considerazione di quanto esposto, i KPI 4 e 5 devono essere intesi come segue:
  - KPI 4: rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori;
  - KPI 5: rapporto tra n. di giorni medio di congedo parentale fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.
- KPI 4 e KPI 5 del prospetto 8: con la pubblicazione del Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in GU il 29 luglio 2022, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e la pubblicazione della circolare n. 3066 dell'INPS del 4 agosto, sono state definite nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e sono state introdotte modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori. Le imprese devono informare i lavoratori e adeguarsi alle nuove disposizioni.
- KPI 4 e KPI 5 del prospetto 8: il KPI prevede un punteggio on/off e non in %. Quindi o si raggiunge un limite prossimo al 100% oppure il punteggio è pari a zero.

3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE

(PUNTO 6 DELLA UNI/PDR)

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE (PUNTO 6.1 DELLA UNI/PDR)

- Il piano di azione, il piano strategico e gli obiettivi per il miglioramento devono essere supportati da evidenze documentate.
- La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito web dell'organizzazione sia all'interno che all'esterno.

ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO (PUNTO 6.3 DELLA UNI/PDR)

GENERALITÀ
(PUNTO 6.3.1 DELLA UNI/PDR)

- La formazione deve coinvolgere tutti i livelli organizzativi.
- Gli argomenti trattati devono includere la lotta contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.
- La formazione generale riguarda la descrizione di tematiche applicabili, ad esempio, in ambito nazionale (sentenza giuridica, leggi e regolamenti applicabili al tema).
- La formazione specifica è invece l'analisi degli aspetti di parità di genere legati al settore di riferimento dell'organizzazione e alle modalità che l'organizzazione in prima linea ha deciso di adottare per contrastare le disparità e gli stereotipi.

GENITORIALITÀ, CURA
(PUNTO 6.3.2.4 DELLA UNI/PDR)

- Il punto 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»* richiede obbligatoriamente che ci sia un piano di azione, ma per ottenere la certificazione non è necessario che siano realizzati tutti i punti in esso contenuti. Lo stesso vale per il punto 6.3.2.5 della UNI/PdR.

ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO
(PUNTO 6.3.2.6 DELLA UNI/PDR)

- La metodica di valutazione specifica del rischio da molestie/abusi la sceglie l'azienda e non obbliga alla formalizzazione e inclusione nel DVR.

4. RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE (APPENDICE A DELLA UNI/PDR)

TEMPI DI AUDIT E PERIODICITÀ DEGLI AUDIT DI TERZA PARTE

Per il calcolo della durata degli audit di certificazione, mantenimento e rinnovo occorre fare riferimento allo IAF MD 5 in revisione vigente.

Considerata la specificità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, che riguarda principalmente il coinvolgimento dei processi di "Governance/HR", ai fini del calcolo degli addetti equivalenti (FTE - Full Time Equivalent), deve essere applicata la metodologia descritta di seguito.

- Si individuano per i processi direttamente coinvolti nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere i FTE, secondo le seguenti percentuali:
  - 100% addetti ai seguenti uffici: Direzione, Amministrazione personale/HR, Formazione, Sistema di Gestione Parità di Genere, Legale, Comunicazione;
  - + 10% addetti ad altri uffici e produzione.
- Definiti i FTE si determina, attraverso l'Annex A - Quality Management Systems - complessità low, la durata dell'audit.

Si ricorda che:

- è escluso dal calcolo dei FTE il personale che offre all'impresa il servizio di consulenza/collaborazione;
- la UNI/PdR 125:2022 non si applica alle P.IVA che non hanno dipendenti o addetti/addette;
- occorre fare riferimento alla definizione di "addetto" di cui al punto 3.1 della UNI/PdR 125 al fine di individuare il personale coinvolto;
- valgono i termini e le definizioni dello IAF MD 5 in versione corrente.

Non è comunque consentito applicare, in fase di prima certificazione, tempi di audit al di sotto della soglia minima prevista dalla tabella IAF MD 5 (1,5 g).

Per tutti gli altri casi, le eventuali riduzioni applicate devono essere adeguatamente giustificate come richiede il documento IAF.

MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUDIT

In relazione alle certificazioni multisite, per cui occorre applicare lo IAF MD 1, è necessario considerare che tutti i siti aziendali presso cui opera personale dipendente o addetti/addette devono essere inclusi nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere della impresa multisite.

In particolare, il certificato deve elencare tutti i siti certificati.

Pertanto, l'OdC deve garantire che il Sistema di Gestione secondo la UNI/PdR 125:2022 certificato sia attuato e aggiornato in tutti i siti.

In relazione alle modalità di campionamento, si richiede di effettuare i sopralluoghi in campo almeno presso i siti che concorrono in maniera diretta alla progettazione e alla attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

I processi interessati potrebbero essere:

- Direzione
- Ufficio risorse umane
- Ufficio amministrativo
- Ufficio formazione
- Ufficio SG per la parità di genere
- Ufficio legale
- Ufficio comunicazione.

Si richiede inoltre agli OdC di svolgere il sopralluogo o almeno un virtual tour presso i siti in cui sono stati creati servizi e strutture (es. nido-nursery-percorsi sicuri) dedicati all'attuazione della politica per la parità di genere.

Per i multisite costituiti da diverse legal entity, occorre applicare un approccio di valutazione "flessibile", che tenga conto della specificità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere progettato e attuato dall'organizzazione valutata. Quindi, se i KPI sono tutti sotto il controllo della Corporate/Holding, verranno valutati c/o la corporate, se invece sono specifici e attuati per ciascuna local entity, allora dovranno essere verificati in ciascuna local entity. Occorre comunque verificare che i KPI (nelle 6 aree) siano stati attuati da tutte le legal entity elencate nel certificato UNI/PdR 125:2022 emesso. Si specifica inoltre che in caso di multisite costituito da diverse legal entity, ognuna deve singolarmente raggiungere il punteggio minimo del 60% affinché la Corporate/Holding possa essere certificata.

La valutazione dei KPI deve comprendere la valutazione dei dati statistici raccolti, accompagnati dalla valutazione di evidenze documentate. Nei successivi audit di sorveglianza si richiede di verificare l'efficace chiusura dei rilievi emersi dagli audit precedenti e il focus dei KPI nelle aree con potenziale criticità.

È altresì possibile integrare il SG PdR 125 con altri SG. La durata dell'audit deve essere giustificata in relazione al grado di integrazione dei Sistemi di Gestione dell'organizzazione e alla completezza (o livello di copertura) delle competenze del GVI incaricato dall'OdC a valutare il Sistema di Gestione integrato applicando le prescrizioni del documento IAF MD 11 in revisione vigente.

In caso di audit svolti da remoto dovranno essere condotti solo in modalità sincrona (collegamento contemporaneo con l'azienda). L'esperto tecnico può intervenire sempre in modalità sincrona da remoto e deve essere sempre presente almeno nelle fasi di valutazione di tutti i KPI.

CRITERI DI COMPETENZA TEAM DI AUDIT

Il/la professionista che può essere qualificato/a e ricoprire il ruolo di esperto tecnico, nell'ambito dei gruppi di audit, deve dimostrare esperienze lavorative in materia di parità di genere nel ruolo, ad esempio, di: consigliera/consigliere di parità, professionista per le politiche di genere in commissioni ministeriali nazionali o internazionali, manager HR in organizzazioni che attuano politiche per la parità di genere. Professionista con esperienza maturata e documentata nella formazione, ricerca e sviluppo o consulenza per le organizzazioni in materia di parità di genere e inclusione.

Non sono equiparabili all'esperienza lavorativa diretta le attività di audit di I, II e III parte. Inoltre, le conoscenze acquisite con le attività di formazione, ricerca e sviluppo o consulenza devono includere almeno i temi fondamentali quali: processi HR, diritto del lavoro, materia contrattualistica.

5. ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE
(Appendice B della UNI/PdR)

Gli esempi riportati nel prospetto B1 della UNI/PdR sono utili ma non esaustivi. Inoltre, sono riferiti al momento della pubblicazione della UNI/PdR 125 e quindi necessitano di aggiornamenti.

- L'appendice B è solo esemplificativa e non deve essere utilizzata per ricavare dei dati. Per particolari tipologie o casistiche, si deve fare richiesta formale all'ISTAT: la risposta data vale come riferimento. L'aggiornamento dei dati di riferimento sarà fornito dall'ISTAT su richiesta.
  Per formulare la richiesta di aggiornamento dei dati ci si deve registrare all'indirizzo **https://contact.istat.it** e accedere al servizio "assistenza nella ricerca dei dati".
- Gli OdC devono richiedere alle organizzazioni che vogliono certificarsi l'aggiornamento ISTAT ad ogni audit. Se non fossero disponibili dati aggiornati, è sempre possibile far riferimento al pannello all'interno della prassi.

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

www.accredia.it

Accredia

@accredia

Accredia7730

Accredia

UNI
UN MONDO FATTO BENE

www.uni.com

normeUNI

@normeUNI

normeUNI