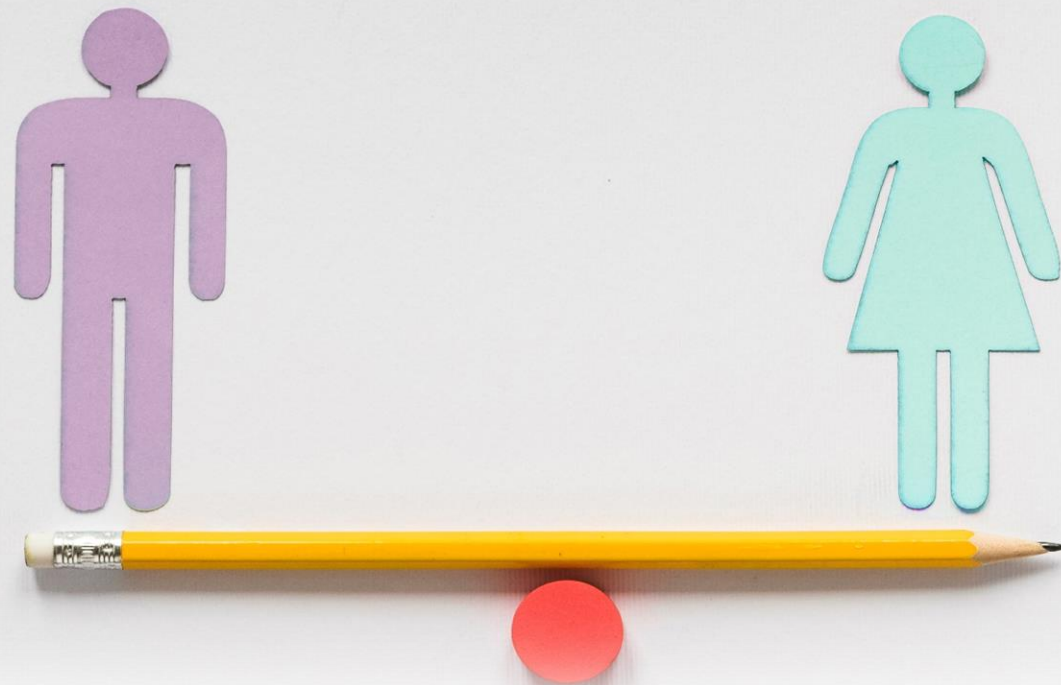


## PARITÀ DI GENERE

### Benessere organizzativo e vantaggi economici

UNI/PdR 125:2022



**Diversità & Inclusione: principali priorità in Italia (PNRR del 2021)**



**UNI/PdR 125:2022 (marzo 2022)**

- ↓ **Tasso di occupazione** femminile: pari al 49,5 % contro il 67,6 % maschile (Istat, 2018)
- ↓ **Retribuzione**: le donne europee guadagnano circa il 16 % circa in meno degli uomini (Eurostat)
- ↓ **Orario di lavoro**: il 32,4 % delle donne occupate lavora part-time contro l'8 % degli uomini. L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario (Istat, 2018)
- ↓ **Child penalty**: tasso di occupazione delle madri pari al 54,5 % contro l'83,5 % dei padri (Istat, 2019)
- ↓ **Glass Ceiling**: le donne in posizioni manageriali sono il 27 % del totale (Istat)

- La UNI/PdR 125:2022 definisce un set di indicatori che permettono di misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione per il miglioramento delle politiche sulla parità di genere
- La certificazione viene **rilasciata** a seguito della verifica di conformità del sistema di gestione per la parità di genere e della rilevazione degli indicatori per cui è previsto un punteggio minimo del 60 %
- Ogni **tre anni** tale certificazione viene **rivalutata e rinnovata** se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento

- CREAZIONE DI UN AMBIENTE LAVORATIVO IMPARZIALE, INCLUSIVO E SOCIALMENTE RESPONSABILE
- BENEFICI IN TERMINI DI IMMAGINE E REPUTAZIONE AZIENDALE

La Certificazione di parità di genere, costituisce per le aziende una scelta **etica** e **strategica**: l'azienda ha la possibilità di dimostrare l'impegno sulle proprie capacità di favorire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile

- SGRAVI CONTRIBUTIVI E PREMIALITÀ NELLA VALUTAZIONE DI BANDI PUBBLICI

Per le aziende in possesso della certificazione di parità di genere sono previsti esoneri nel limite massimo dell'1 % e di 50.000 euro annui dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro e premialità nella valutazione dei bandi pubblici

## Contenuti

UNI/PdR 125:2022

### 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

- Definizione di un set di indicatori che permettono di misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione per il miglioramento delle politiche sulla parità di genere
- Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello *as-is* dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo
- È previsto il raggiungimento dello **score minimo di sintesi complessivo del 60%** per determinare l'**accesso alla Certificazione** da parte dell'organizzazione
- Implementazione di **POLITICHE** di Parità di genere, attuazione e monitoraggio e **SISTEMA DI GESTIONE**

- **Principio di proporzionalità:** distinzione in 4 fasce o cluster di organizzazioni:

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

In base alla fascia di appartenenza, viene definito il set di indicatori considerati applicabili.

Semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 e 2 - applicazione di tutti gli indicatori per fascia 3 e 4

Gli indicatori sono di natura **quantitativa e qualitativa**:

gli indicatori di natura **qualitativa** sono misurati in termini di **presenza o non presenza**;

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:

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

## 1. AREA CULTURA E STRATEGIA

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 15%

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**.

INDICATORI	TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>20</b>
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>10</b>
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.				
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>20</b>
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>10</b>
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>10</b>
<b>6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>20</b>
<b>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</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	<b>10</b>

## 2. AREA GOVERNANCE

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 15%

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**.

INDICATORI	TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p><b>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</b></p> <p>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.</p>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
<b>2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
<b>3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
<b>4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati</b>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
<b>5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione</b>	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



## 3. AREA PROCESSI HR

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 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**.

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

## 4. AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 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 solo gli indicatori numero **1 e 3**.

INDICATORI	TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<b>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</b> <b>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</b>  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
<b>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</b> <b>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento</b>  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
<b>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2</b> <b>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</b>	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
<b>4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</b> <b>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà )</b>	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
<b>5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento</b>	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
<b>6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice</b>	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
<b>7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento</b>  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%.

## 5. AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 20%

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

INDICATORI	TIPOLOGIA DI INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<b>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</b>  NOTA Sono da escludere dal computo le corrisposizioni 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
<b>2. Percentuale promozioni donne su base annua</b>	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
<b>3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corrisposizione 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</b>	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

## 6. AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

**Scopo dell'area:** 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

**Peso dell'area rispetto alla valutazione complessiva:** 20%

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

INDICATORI	TIPOLOGIA DI 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	SI/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	SI/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	SI/NO	Interna	25
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

## Servizi di certificazione e verifica in ambito CSR

---

La certificazione di parità di genere può essere integrata ad altri servizi di certificazione e verifica che diano evidenza agli stakeholder dell'impegno verso il miglioramento delle condizioni lavorative dell'azienda e della propria catena di fornitura:

- **SA 8000 - Certificazione accreditata della Responsabilità Sociale:** la più completa e riconosciuta a livello mondiale
- **UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane – Diversità & Inclusione:** guida su D&I i cui principi sono richiamati anche nella UNI/PdR 125:2022
- **SMETA - Sedex Members Ethical Trade Audit:** migliora la performance sociale lungo la filiera; permette una gestione oculata dei propri fornitori; riduce il rischio etico; riduce la duplicazione degli audit; fornisce una procedura globale in piena trasparenza
- **Validazione report Corporate Social Responsibility:** la validazione del Bilancio di Responsabilità Sociale da parte di un ente di parte terza è sinonimo di affidabilità, garanzia e validità dei contenuti
- **Network & Supply Chain audits:** verifiche di seconda/terza parte per dare prova delle performance sociali di reti e catene di fornitura
- **ISO 26000 - Guida alla responsabilità sociale:** guida per tutte le tipologie di Organizzazioni che intendono essere socialmente responsabili

*TÜV NORD Italia eroga servizi in ambito CSR su tutto il territorio nazionale con auditor registrati APSCA (Association of Professional Social Compliance Auditors)*

## INFO & CONTATTI

### Gennaro Scardamaglia

System Certification Manager

Cell: +39 347 1491279

Email: [g.scardamaglia@tuv-nord.it](mailto:g.scardamaglia@tuv-nord.it)

Web: <https://www.tuv-nord.com/it>

