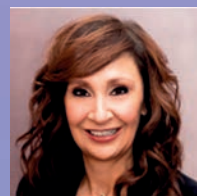


DOSSIER AIAS



Anna Villani
in

**Parità di Genere:
introduzione alla
UNI/PdR 125:2022**

Parità di Genere: introduzione alla UNI/PdR 125:2022

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, entrata in vigore il 16 marzo 2022, non è una norma nazionale, bensì 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 ed 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.

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 presentazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

Il PNRR individua dunque la parità di genere come una delle tre trasversali, assieme a giovani e Sud e riequilibrio territoriale, perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Nello specifico, le sei missioni del PNRR, ovvero, digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo (1), rivoluzione verde e transizione ecologica (2), infrastrutture per una mobilità sostenibile (3), istruzione e ricerca (4), inclusione e coesione (5), salute (6), sono state analizzate in termini del loro potenziale impatto sul divario di genere rispetto ad un insieme di indicatori-chiave, in primis, il tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro, a cui è indirizzata la maggior parte delle misure (20 su 34).

L'intero Piano è stato inoltre valutato in un'ottica del cosiddetto gender mainstreaming, prevedendo una forte azione di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile, nonché di adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La UNI/PdR 125:2022 raccoglie pertanto prescrizioni relative a prassi condivise all'interno degli stakeholder rappresentanti il mercato e la società civile, sulla base di un accordo di collaborazione con UNI e che partecipano al Tavolo "Parità di genere".

L'ONU definisce la parità di genere come "non solo un diritto umano fondamentale, ma una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile". Le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030.



A livello globale, secondo il **Rapporto sulla Parità di Genere** del **World Economic Forum** (WEF, Global Gender Gap Index, 2022), l'aggravarsi delle crisi in corso ha inciso negativamente sui risultati della forza lavoro al femminile, con il rischio di causare un vero e proprio regresso nel raggiungimento della parità di genere globale.

Nonostante i progressi riportati nell'ultimo anno, i dati del WEF dimostrano infatti come nel periodo 2020-2021 vi sia stata una battuta di arresto di una intera generazione.

Secondo il WEF le interruzioni pandemiche e la debole ripresa economica ritarderanno a 132 anni il tempo per colmare il divario di genere globale.

Nella classifica globale che include i 146 paesi, l'Italia si posiziona solo al 63° posto.

La dimensione più critica per il nostro paese è rappresentata dalla partecipazione economica, tanto che se si restringe l'attenzione a questa sola componente economica, l'Italia scende al 114° posto.



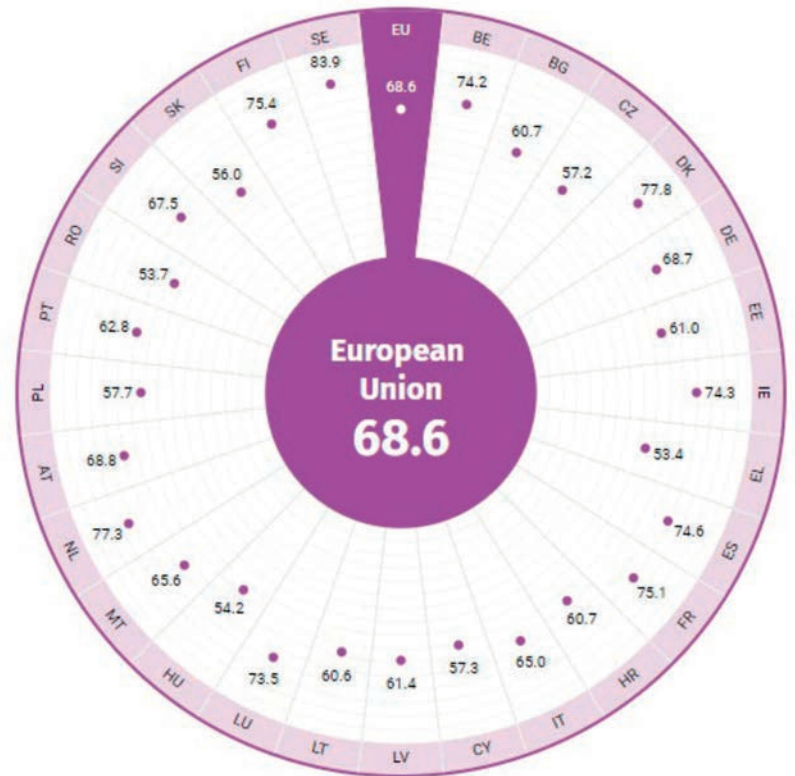
Paesi con la maggiore parità di genere al mondo restano l'Islanda, seguita da Finlandia, Norvegia, Nuova Zelanda e Svezia.

Secondo i dati del Gender Equality Index elaborato dall'EIGE (European Institute for Gender Equality), l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, le disparità di genere risultano ancora rilevanti all'interno dell'Unione ed i miglioramenti sono raggiunti lentamente.

Finora nessuno Stato membro dell'UE ha realizzato la parità tra donne e uomini.

Il Gender Equality Index analizza i progressi degli Stati membri nel raggiungere la parità di genere nei seguenti sei ambiti chiave (domini):

- Lavoro
- Denaro
- Conoscenza
- Tempo
- Potere
- Salute



L'Unione Europea è più vicina alla parità di genere nei settori della **Salute** (88,7 punti) e del **Denaro** (82,6 punti).

Le disuguaglianze di genere risultano più marcate nel settore del **Potere**, inteso come potere decisionale sia politico che economico (57,2 punti). Da segnalare comunque come il punteggio in questo settore sia quello ad essere migliorato maggiormente dal 2010 (+ 13,1 punti), grazie ai progressi compiuti in quasi tutti gli Stati membri sui dati di partecipazione delle donne al processo decisionale economico.

Il secondo settore meno equo è la **Conoscenza** (62,5 punti), dovuto alla persistente disuguaglianza di genere nei diversi campi di studio nell'istruzione universitaria.

Il Tempo è l'unico dominio ad aver registrato un calo, attestandosi a 64,9 punti, segnalando un aumento delle disuguaglianze di genere nel tempo dedicato ai lavori domestici e all'assistenza o alle attività sociali.

Per quanto riguarda l'**Italia**, secondo il Gender Equality Index dell'EIGE, con un punteggio di 65 punti su 100, il nostro paese è al 14° posto nel ranking di uguaglianza di genere dell'EU. Tale punteggio è di 3,6 punti inferiore a quello dell'Unione Europea e dal 2010 è aumentato di 11,7 punti, permettendoci scalare ben 7 posizioni nella graduatoria.

Andando ad analizzare la performance del nostro paese relativamente ad ognuno degli ambiti chiave, notiamo come le migliori prestazioni si siano riscontrate nei domini della Salute (89,0 punti) e del Potere (con un punteggio di 56,9 punti, pari ad un incremento di 4,7 punti dal 2019).



Nonostante i progressi compiuti, però, l'Italia rimane l'ultimo paese per quanto riguarda i divari nel dominio del Lavoro, misurato in termini di partecipazione (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno e durata della vita lavorativa) e condizioni (segregazione settoriale, percezione di flessibilità oraria e prospettive lavorative, in cui invece fatto nel dominio del Lavoro, in cui il punteggio ha mostrato una diminuzione di 0,5 punti rispetto al 2019, con un totale di 63,2 punti, collocandosi costantemente nel periodo analizzato (2010-2022) all'ultimo posto fra tutti gli Stati membri dell'UE.

Ciò è attribuibile agli elevati livelli di disuguaglianza di genere sul lavoro, posizionando al 27° posto del ranking europeo.

Il basso tasso di occupazione femminile che contraddistingue il nostro paese, nel 3° trimestre 2022 è pari al 50,9% (Istat, popolazione 15-64 anni). Il corrispondente tasso maschile è pari al 69,7%, con un divario di oltre 18 punti percentuali. Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati dell'istruzione. Le donne in Italia sono più istruite degli uomini: il 65,3% ha almeno un diploma (60,1% tra gli uomini) e le laureate arrivano al 23,1% (16,8% tra gli uomini) (Istat, ottobre 2022).

Sono però ancora in minoranza nelle lauree delle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche, le cosiddette lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove la quota scende al 17,6% tra le donne (una laureata su sei) rispetto al 33,7% riscontrato tra gli uomini (un laureato su tre).

Le donne italiane, inoltre, rimangono ancora oggi, in gran parte, penalizzate da iniziative e servizi che non sono sufficienti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Se per gli uomini il tasso di occupazione è man mano più elevato con la crescita del numero dei figli (a sottintendere che la crescita dell'età e delle necessità economiche sono accompagnate dal raggiungimento progressivo di una stabilità familiare e lavorativa), per le donne si verifica il fenomeno opposto, per cui con l'aumento dei figli diminuiscono le donne che hanno un lavoro (Censis, 2019), senza contare il fenomeno della cosiddetta child penalty, che vede una sensibile riduzione dei redditi delle madri a fronte della nascita di un figlio, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Inoltre, quasi una donna occupata su tre (il 32,4%), per un totale di oltre tre milioni di donne, svolge un lavoro part time, quota che per gli uomini è solo dell'8,5% (Censis, Elaborazione su dati Istat, 2019). 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.

Un ulteriore elemento 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, ovvero il soffitto di vetro, legato agli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nelle loro carriere per raggiungere posizioni di vertice, è un fenomeno ancora molto diffuso. Inoltre, nelle posizioni manageriali, le differenze di genere relative al reddito, sono ancora più elevate, pari a circa il 23% (Istat).

Infine, occorre anche ricordare la metafora dello sticky floor, ovvero del pavimento appiccicoso, utilizzata per rappresentare la segregazione verticale che vede le donne occupate in posizioni più basse e, conseguentemente, meno remunerate.

La Commissione Europea sottolinea l'importanza dell'azione legislativa per: favorire la presenza delle donne nelle posizioni decisionali; migliorare le opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata sul posto di lavoro; integrare la dimensione di genere nella progettazione di politiche e misure normative rilevanti per rendere la parità tra donne e uomini una realtà entro e oltre i confini di ciascun Paese, in modo che tutti possano avere le stesse opportunità nella vita, indipendentemente dal genere.

L'Unione Europea ha promosso uno **Strategic Engagement** sulla **Gender Equality** per il triennio 2016-2019 e una **nuova Strategia** per il quinquennio 2020-2025. Di seguito ne ricordiamo due tappe salienti.

Nel marzo del 2020 l'UE 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".

Il 22 novembre 2022 il Parlamento europeo ha definitivamente approvato la **"Women on Boards Directive"**, ovvero la direttiva che prevede una rappresentanza di genere più equilibrata nei consigli di amministrazione delle società quotate. Secondo la direttiva EU, entro la fine di giugno 2026, tutte le grandi società quotate nell'Unione europea dovranno adottare delle misure per incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali. Entro la fine di giugno 2026, il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi ed il 33% di tutti i posti da amministratore dovranno essere occupati dal sesso sottorappresentato.

In Italia, 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 42,8%, secondo l'ultimo rapporto Consob pubblicato il 6 aprile 2021.

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), secondo cui lo statuto societario preveda l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere un terzo degli amministratori eletti. Con la legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), la legge Golfo-Mosca è stata prorogata con una modifica che ha previsto che il periodo di vigenza dei mandati non siano più di tre consecutivi, bensì sei, e che dal 1/1/2020 il genere meno rappresentato debba ottenere due quinti degli amministratori eletti (40%), in luogo della quota di almeno un terzo (33% circa) disposta dalle norme previgenti, prevedendo in caso di inottemperanza delle sanzioni previste dalla Consob.

Purtroppo, però, questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice, in quanto ancora oggi è rimasto piccolissimo il numero delle donne che ricoprono il ruolo di Amministratore Delegato. I board delle CdA delle società non quotate, inoltre, non essendo destinatari della normativa, ancora oggi non hanno visto un decollo assoluto delle presenze femminili.

Tra le altre importanti misure adottate nel nostro paese, ricordiamo inoltre le seguenti:

- la **Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”**, intendendosi con azioni positive l’insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare con l’obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti dai comportamenti e dalle strutture esistenti;
- la **Legge 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città”**, il cui scopo è di promuovere un equilibrio tra temi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l’istituzione dei congedi dei genitori, l’istituzione del congedo per la formazione continua, l’erogazione di contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità o volte a favorire la formazione dei lavoratori ed il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città;
- il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”**, che rappresenta il testo normativo che ha ricondotto ad unità le leggi precedentemente in vigore contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso, con costante aggiornamento.
- la **Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 198/2006 ed altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo”**, che introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di “discriminazione indiretta”, la trasparenza nei dati, l’ampiamiento delle aziende tenute alla classificazione tra le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici.

A tale proposito, ricordiamo come la **discriminazione di genere**, secondo l’**art. 25 del D.Lgs. 198/2006**, modificato dalla **Legge 162/2021**, viene definita come di seguito indicato:

1. Costituisce *discriminazione diretta* qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate ed i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di ogni altra lavoratrice o lavoratore in situazione analoga.

2. ricorre *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio o una procedura sono apparentemente neutri, ma di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone.

2-bis. costituisce *discriminazione* ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti, pone o può porre in lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali
- c) limitazione dell’accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera

Secondo l’**art. 26 del D.Lgs. 198/2006**, inoltre, sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e, come ben sappiamo, ai sensi **dell’art. 2087 del codice civile**, i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

A fronte degli ampi divari di genere presenti nel mercato del lavoro nel nostro paese, per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, il Governo ha enunciato nel **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, ovvero il documento programmatico attraverso il quale il nostro paese ha delineato come l’Italia intende utilizzare le risorse finanziate a livello europeo, l’adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere che si inserisce negli indirizzi dettati dalla Strategia dell’Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025*), costruita su una visione di lungo termine.

La visione per l’Italia sulla parità di genere, a sua volta, è stata declinata in una ambizione quinquennale che rappresenta l’obiettivo da perseguire nello specifico periodo 2021-2026, ed ulteriormente articolata in 5 priorità strategiche, con il fine di guidare l’azione di governo lungo cinque dimensioni prioritarie di intervento.

Tale visione, che riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: *"E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana .."*, è declinata come di seguito indicato:

"Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri".

La **Strategia nazionale per la parità di genere 2021 /2026**, adottata ad agosto 2021, definisce dunque, in particolare, un chiaro obiettivo da perseguire:

"Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni".

Si è quindi voluto definire in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire in termini di progresso sulla parità di genere, attraverso l'impegno a raggiungere entro il 2026 **l'incremento di cinque punti** nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE, che attualmente, come abbiamo visto poc'anzi, vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

Con specifico riferimento all'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro ed al raggiungimento di un maggiore livello di benessere e di qualità delle condizioni di lavoro, il PNRR, all'interno della missione 5 "Coesione e Inclusione", ha inoltre posto tra le misure strategiche per il raggiungimento degli obiettivi, oltre la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile, anche **l'introduzione e definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, allo scopo di incentivare le imprese ad adottare policy efficaci per la diminuzione del gap di genere in alcune delle dimensioni che incidono sulla qualità del lavoro, supportandola con una cornice normativa specifica in via di definizione.

La prima norma di riferimento è, come abbiamo visto, la **legge 5 novembre 2021, n.162**, che modifica il Codice delle Pari Opportunità, istituito nel 1991, già riformato nel 2006 con il decreto legislativo 198 del 2006, ed introduce la **certificazione della parità di genere**.

Più precisamente il sistema della certificazione della parità di genere viene disciplinato aggiungendo all'articolo 46 del codice delle pari opportunità, l'articolo 46 bis che istituisce appunto la certificazione della parità di genere prevista dal PNRR.

Nell'attesa dei decreti attuativi di tale certificazione, UNI ha dunque pubblicato la **Prassi di Riferimento (PdR) 125:2022** che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e che prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La UNI/PdR 125:2022 in dettaglio

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni è una certificazione rilasciata da una parte terza per valutare la conformità da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato, secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata.

La **UNI/PdR125:2022** prevede dunque 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, essendo volta a definire un primo quadro degli standard di riferimento che potranno essere utilizzati per la certificazione della parità di genere.

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:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

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

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

Tabella 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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:

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).

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, come di seguito riportati.

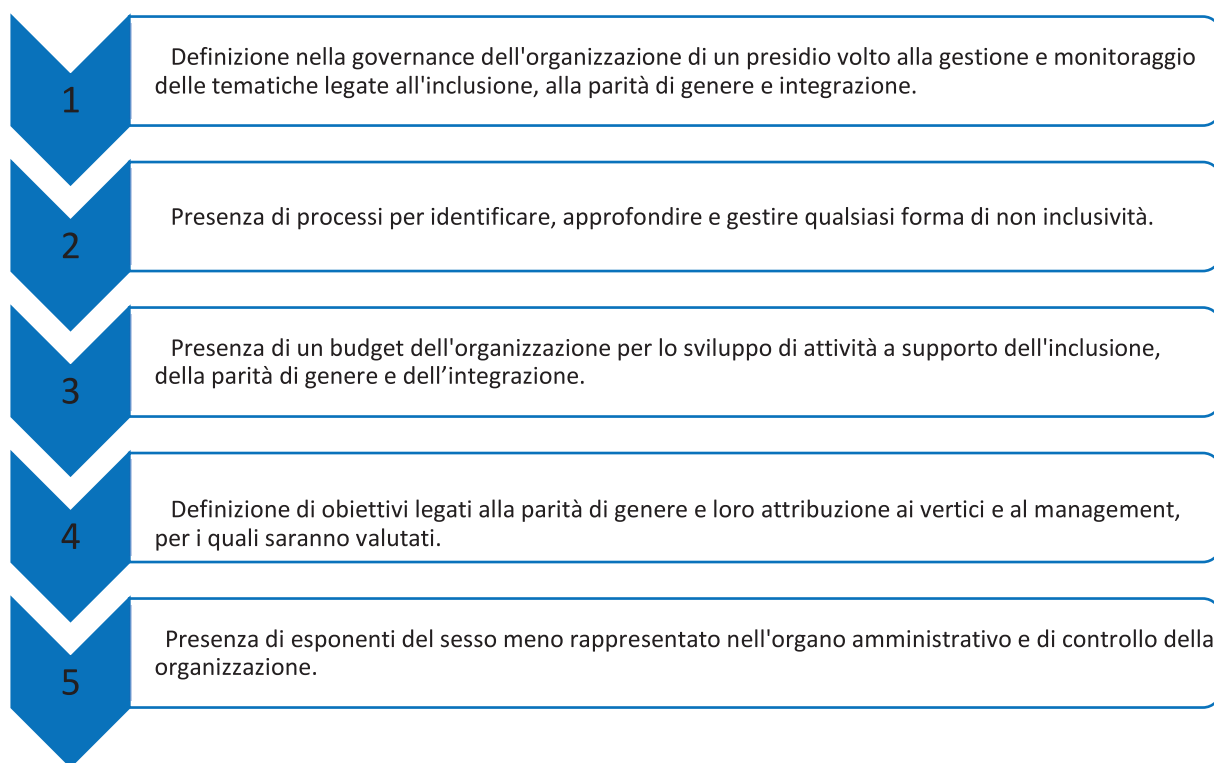
- 1 Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.
- 2 Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere le proprie opinioni, dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.
- 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.
- 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.
- 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.
- 6 Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno.
- 7 Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

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, come di seguito indicati:

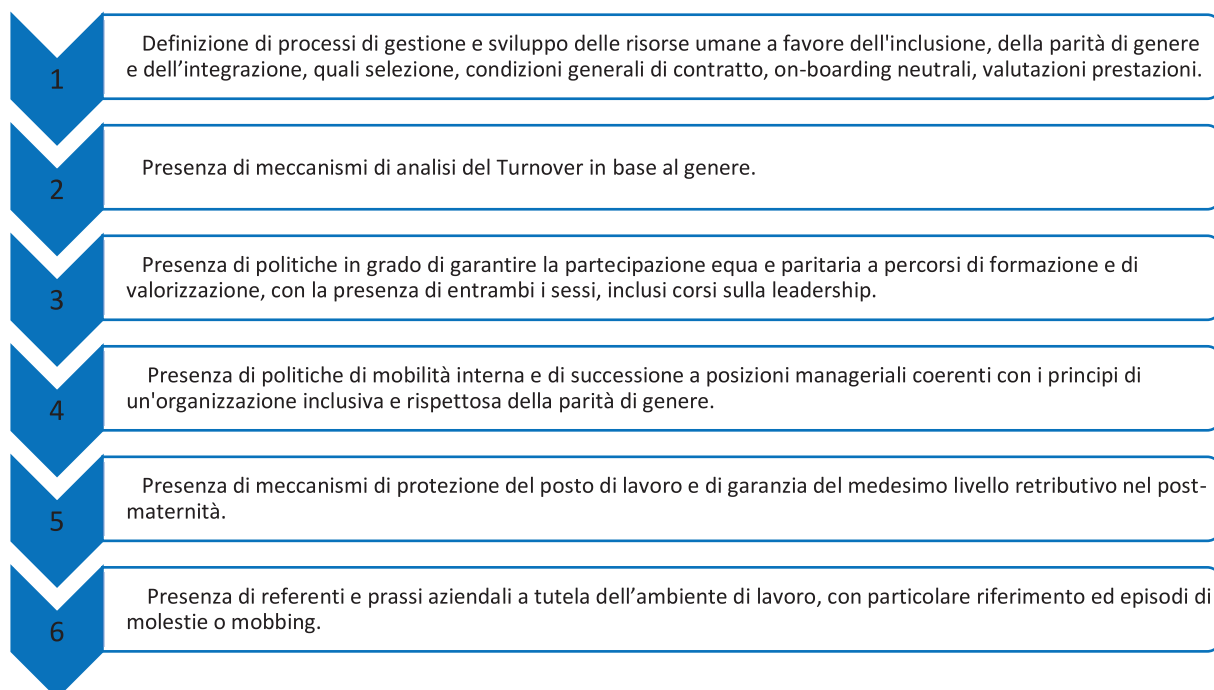


AREA PROCESSI HR

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:

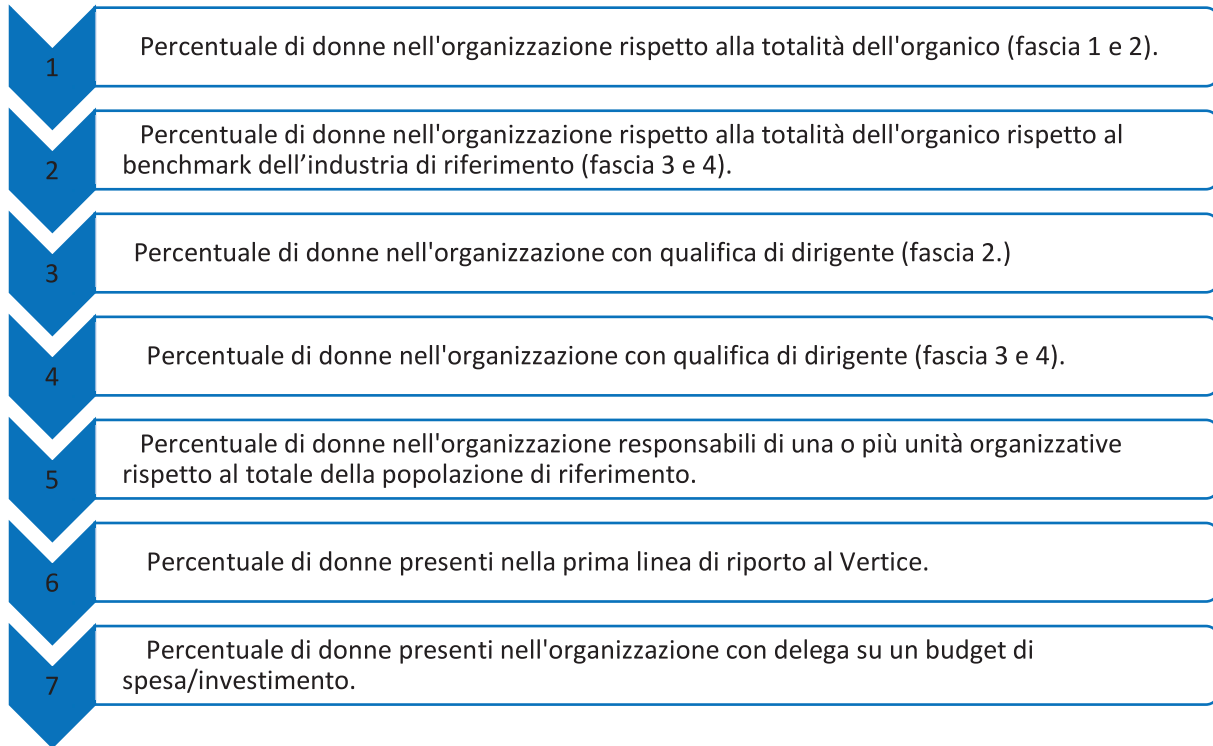


AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

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, come seguito indicati:

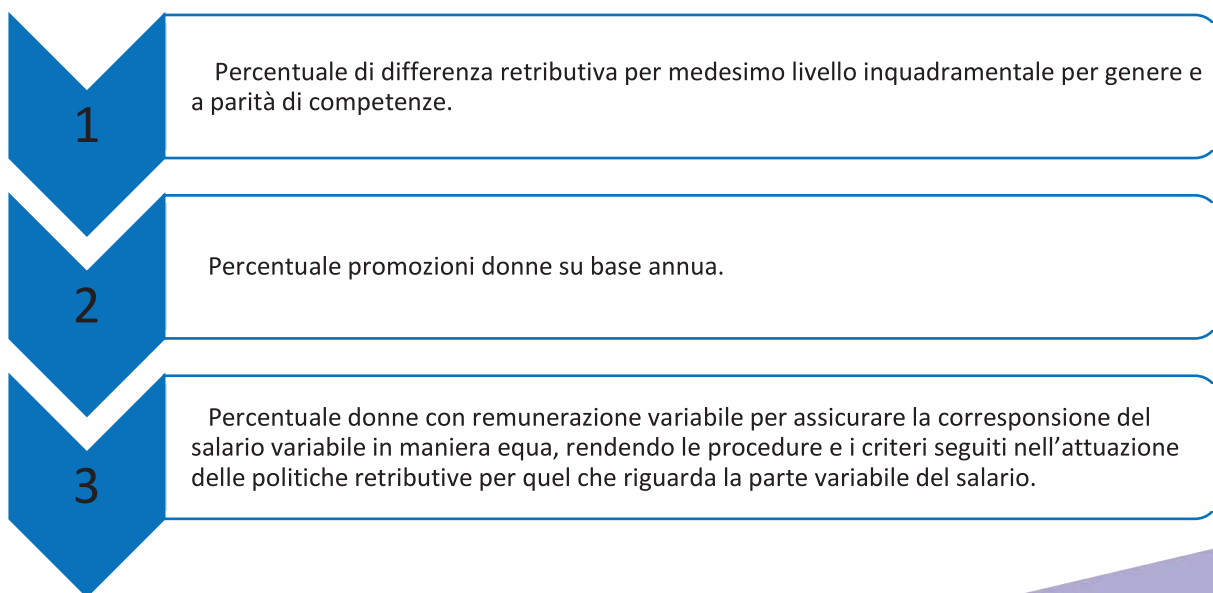


AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

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, come di seguito indicati:

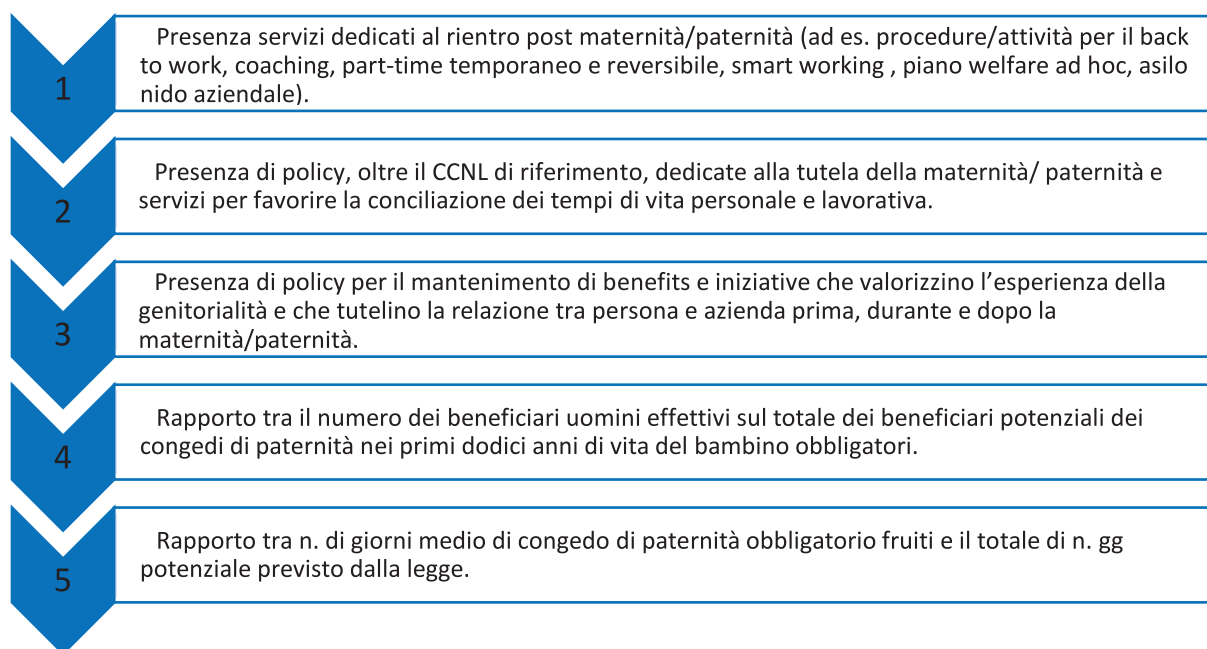


AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

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, come di seguito indicati:



La PdR 125:2022 fornisce inoltre specifiche e puntuali indicazioni in riferimento alle politiche di parità di genere da adottare da parte dell'organizzazione, alla pianificazione, all'attuazione e monitoraggio ed all'implementazione del sistema di gestione.

Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale devono difatti 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 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, 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.

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

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

I temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi requisiti minimi sono:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- attivazione di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro

Il sistema di gestione dell'organizzazione deve prevedere, infine, i seguenti aspetti per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella PdR:

- Gestione della documentazione del sistema
- Monitoraggio degli indicatori
- Predisposizione per i propri stakeholder di un piano di comunicazione interna ed esterna
- Strutturazione del sistema degli audit interni
- Gestione delle non conformità
- Predisposizione della revisione periodica
- Garantire il miglioramento continuo

I vantaggi della Certificazione di Parità di Genere

La Certificazione di Parità di Genere secondo la UNI/PdR:2022 rappresenta una opportunità unica per tutte quelle organizzazioni che vorranno adottarla, in quanto, rientrando nella Missione 5 del PNRR che prevede lo stanziamento di 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche d'inclusione sociale, sarà sostenuta da appositi incentivi di natura fiscale ed in materia di appalti pubblici.

Oltre a rafforzare l'immagine e la reputazione aziendale, costituirà difatti il requisito per accedere a sgravi sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a 50mila euro ed a meccanismi premiali nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

Inoltre, con i fondi del PNRR, il Dipartimento per le pari opportunità attiverà misure di accompagnamento e sostegno delle imprese di medie e piccole dimensioni che vorranno certificarsi.

Anna Villani, Professionista della Security Aziendale UINI 10456, Esperienza ventennale in ambito Security Governance, Risk & Compliance, Lead Auditor certificato TAPA FSR, TAPA TSR, ISO 28000, ISO 27001, ISO 9001, Membro unico per l'Italia della Security Community e Coordinatore del GTS Safety & Security di AIAS Sicurezza, docente qualificato AIAS ACADEMY, Membro del Cf79 CEI (Sistemi Elettronici di Security), Collaboratore in veste di Consulente e Formatore con importati realtà nazionali ed internazionali dle ondo chimico, industriale, della logistica e trasporti.

