

The UNI logo consists of the letters 'uni' in a lowercase, white, sans-serif font. The 'u' and 'i' are connected at the top. The logo is centered within a large, dark blue circle that has a white 'X' shape overlaid on it, extending from the top-left to the bottom-right and from the top-right to the bottom-left.

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE IN CONFORMITÀ ALLA UNI/PDR 125:2022

Breve excursus normativo

06.12.2024

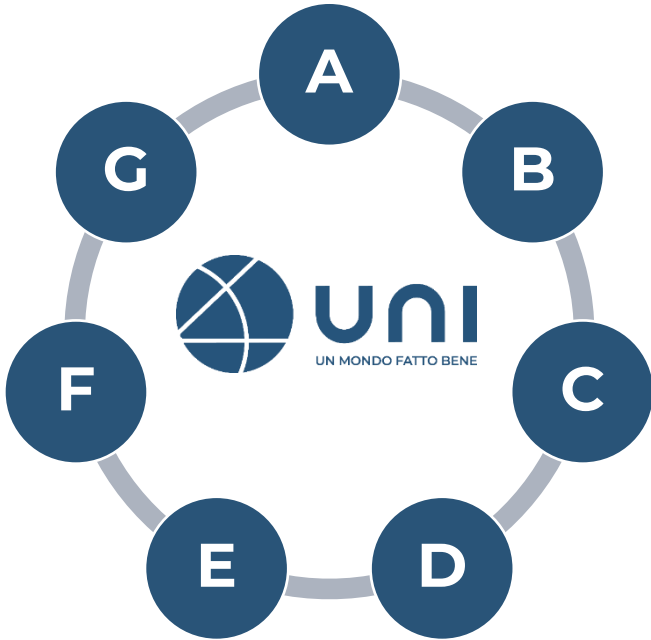
Giacomo Riccio, Technical Project Manager UNI

UNI – CHI SIAMO

- **Associazione privata** senza scopo di lucro, **fondata nel 1921**
- Riconosciuta dal Decreto Legislativo n.223/2017 per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del **Regolamento (UE) n. 1025/2012** sulla normazione europea e della **direttiva (UE) 2015/1535** (procedura d'informazione)
- Elabora **norme tecniche e prassi di riferimento** in tutti i settori dell'economia, per l'industria, il commercio, i servizi e la società in generale, ad esclusione delle materie elettriche ed elettrotecniche
- Rappresenta l'Italia negli **organismi di normazione tecnica europei ed internazionali**

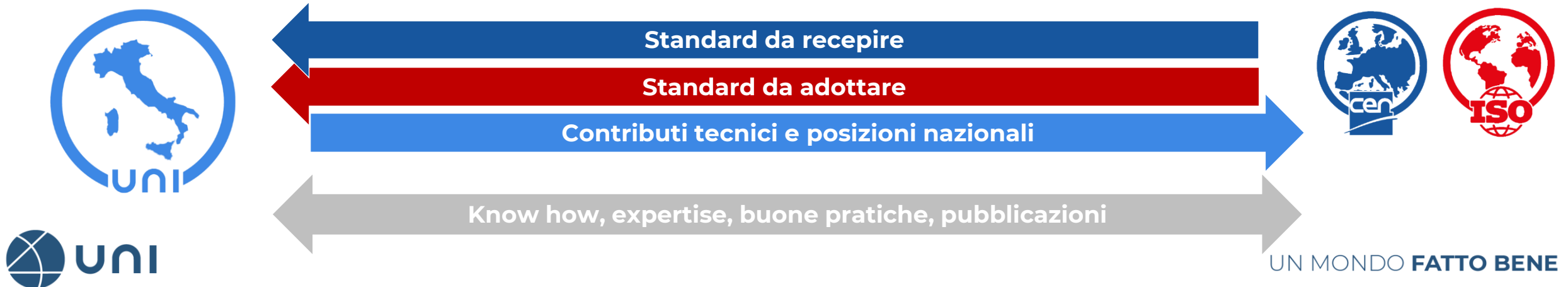


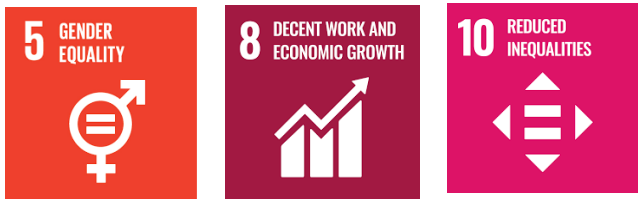
CHI SCRIVE LE NORME



- A – Produttori, industria e commercio, laboratori
- B – Ministeri, Pubblica amministrazione
- C – Consumatori
- D – Associazioni di categoria, ordini professionali, sindacati
- E - Mondo accademico, enti di ricerca
- F - Mondo della certificazione e accreditamento
- G - ONG

Una **piattaforma multi-stakeholder** al servizio del "**sistema-Paese**"





TIMELINE



Scrittura prima bozza documento

Presentazione bozza a Ministra Bonetti

Lavori con Tavolo DPO

Consultazione pubblica

Gestione commenti

Publicazione

Avvio lavori Tavolo tecnico UNI «Parità di Genere»



16 marzo 2022

Ottobre – dicembre 2021 + gennaio – marzo 2022

Ottobre 2021

20 aprile 2021

Aprile – agosto 2021

Ottobre 2021

Ottobre – dicembre 2021 + gennaio – marzo 2022

Dicembre 2021

Gennaio – marzo 2022

Dicembre 2021
Gennaio 2022

Gennaio – marzo 2022

Coinvolgimento del mercato e della società civile

Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le politiche della famiglia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità



LA UNI/PDR 125:2022

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



AREE TEMATICHE E INDICATORI (1)

SEI AREE TEMATICHE (con «peso» differente)

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

LA UNI/PDR 125:2022

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.

Publicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



AREE TEMATICHE E INDICATORI (2)

33 INDICATORI qualitativi e quantitativi (con «punteggio» differente)

Per accedere alla certificazione deve essere raggiunto un punteggio minimo del 60%

1. Cultura e strategia (7);
2. Governance (5);
3. Processi HR (6);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (7);
5. Equità remunerativa per genere (3);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5).

LA UNI/PDR 125:2022

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



AREE TEMATICHE E **INDICATORI** (3)

Gli **indicatori sono applicati** in modo differente in **base alle dimensioni delle organizzazioni**.

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

QUALCHE ESEMPIO: AREA **CULTURA E STRATEGIA**

| Famiglia | Peso % | Indicatori | TIPOLOGIA INDICATORE | MODALITA' DI MISURAZIONE | FONTE | PUNTI |
|---------------------|--------|--|----------------------|--------------------------|---------|-------|
| Cultura e strategia | 15 | 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 | SI/NO | Interna | 20 |
| | | 2. Presenza di procedure interne che consentano 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 | QUALITATIVO | SI/NO | Interna | 10 |
| | | 3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere | QUALITATIVO | SI/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 | SI/NO | Interna | 10 |
| | | 5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi informativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias | QUALITATIVO | SI/NO | Interna | 10 |
| | | 6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno | QUALITATIVO | SI/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 stakeholders sui temi dell'inclusione e della parità di genere, dell'integrazione | QUALITATIVO | SI/NO | Interna | 10 |

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1 e 2

QUALCHE ESEMPIO: AREA GOVERNANCE

| Famiglia | Peso % | Indicatori | TIPOLOGIA INDICATORE | MODALITA' DI MISURAZIONE | FONTE | PUNTI |
|------------|--------|---|----------------------|--|--|-------|
| Governance | 15 | 1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ...) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere e all'integrazione | QUALITATIVO | SI/NO | Interna | 25 |
| | | 2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività | QUALITATIVO | SI/NO | Interna | 25 |
| | | 3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione e della parità di genere e dell'integrazione | QUALITATIVO | SI/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 | SI/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 ad 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione | normativa vigente o regolamentazione interna | 20 |

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1

VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ



UNI/PDR 125 E **MARCHIO UNI** PER LE ORGANIZZAZIONI



Il **Marchio UNI attesta** che i requisiti certificati dei prodotti, servizi, sistemi, asserzioni/claim o professioni sono stabiliti da UNI attraverso norme o prassi di riferimento.

UNI affida la gestione della concessione del Marchio UNI **a organismi di certificazione accreditati da Accredia.**

INQUADRAMENTO LEGISLATIVO **GENERALE**

LIVELLO MACRO

- ❑ Next Generation EU
- ❑ PNRR
- ❑ Strategia 2021-2026 per la parità di genere

10 milioni: 5,5 + 2,5 + 2

- PNRR, Missione 5
Componente 1 introduce 3 investimenti (12-13-14)

QUADRO NAZIONALE

- ❑ Dlgs 2006/198 che istituiva il codice per la parità di genere

- ❑ Legge Gribaudo 162/2021

→ **decreto interministeriale** a 29 **aprile** 2022

→ **decreto interministeriale** 20 **ottobre** 2022

ammontare pari al massimo all'1% del dovuto e mai al di sopra dei 50.000 annui per azienda

Inserimento in Bandi/Gare

BANDI UNIONCAMERE

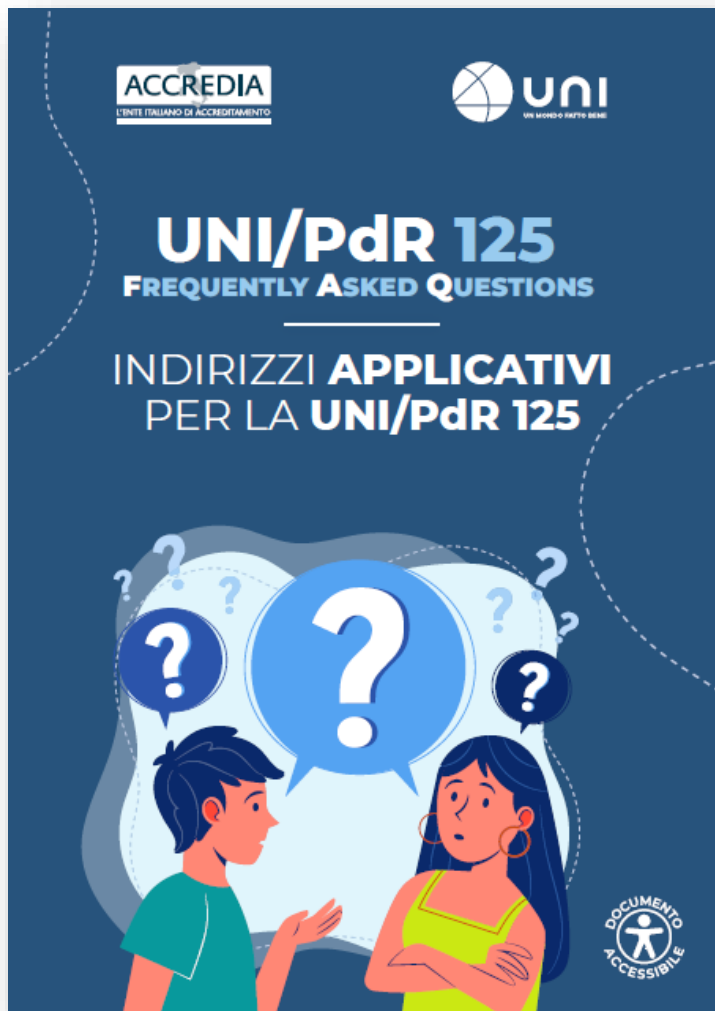
- ❑ Unioncamere soggetto attuativo
- ❑ Primo avviso UC 07/2023 → elenco degli OdC accreditati

- ❑ Marchio UNI

rimborso per un minimo di 1.800€ ad un massimo di 10.245€

- ❑ Secondo avviso UC 11/2023 - Agevolazioni
- ❑ Terzo avviso UC 08/24 – 1.5M extra servizi assistenza tecnica e accompagnamento imprese

LE NUOVE FAQ UNI-ACCREDIA (04/11/24)



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 |

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 eleggibile 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. Privato 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/consorzianti abbiano determinate caratteristiche. Quindi, se lo Statuto prevede che tutti i consorzianti 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.

GLI ALTRI DOCUMENTI NORMATIVI APPLICABILI

Linea guida ISO 53800 dell'ISO/PC 337

Guidelines for the
promotion and
implementation of gender
equality

NORMA NON
CERTIFICABILE



UNI ISO 30415:2021

Gestione delle risorse
umane - Diversità e
inclusione

NORMA NON
CERTIFICABILE



UNI/PdR 125:2022

Linee guida sul sistema di
gestione per la parità di
genere che prevede
l'adozione di specifici KPI
inerenti alle Politiche di
parità di genere nelle
organizzazioni

PRASSI
certificabile a
marchio UNI



UNI/PdR 109:2021

Attività professionali non
regolamentate: profili
professionali nell'ambito
della sostenibilità (Parte 1:
Sustainability Manager e
Practitioner, Parte 2:
Sustainability Auditor, SDG
Action Manager, SDG User)

PRASSI
certificabile



COME PARTECIPARE?



ASSOCIATI A UNI

Scopri la formula associativa più adeguata a te o alla tua organizzazione, e in pochi click diventa Socio UNI!
Per facilitare la tua scelta utilizza il tool guidato.

INIZIA IL TEST →

GUIDA alle modalità
associative:
[https://store.uni.com/
association](https://store.uni.com/association)

Per ulteriori info o nel caso foste già associati:

Divisione Soci: Tel. 02 70024 442 - 02 70024 432
Email: soci@uni.com

Nota: ogni quota associativa dà diritto ad accedere ad una commissione tecnica e ai relativi GL



UNI

UN MONDO FATTO BENE



[normeUNI](#)



[@normeUNI](#)



[normeUNI](#)

www.uni.com

Giacomo Riccio

Mail: giacomo.riccio@uni.com

Telefono: **+39 0270024446**