

The UNI logo is displayed in white, lowercase letters. The 'u' is a simple, rounded shape, while the 'n' and 'i' are more stylized, with the 'n' having a slight curve and the 'i' being a simple vertical bar. The logo is centered horizontally and partially overlaid by a large, semi-transparent blue circle with a white 'X' inside it.

uni

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

Breve excursus normativo

06.12.2024

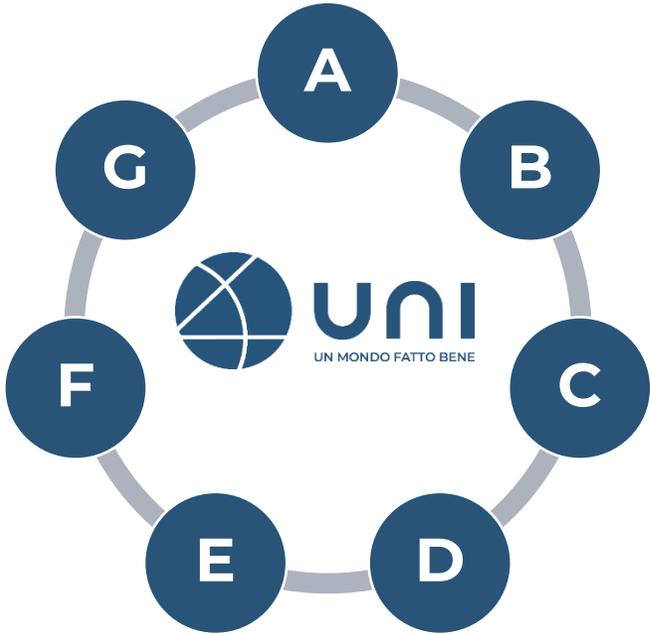
Giacomo Riccio, Technical Project Manager UNI

# 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**



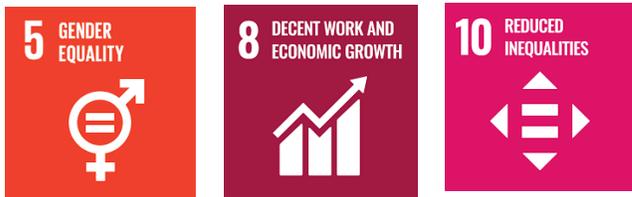
# CHI SCRIVE LE NORME



- 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



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)

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).

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

# 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

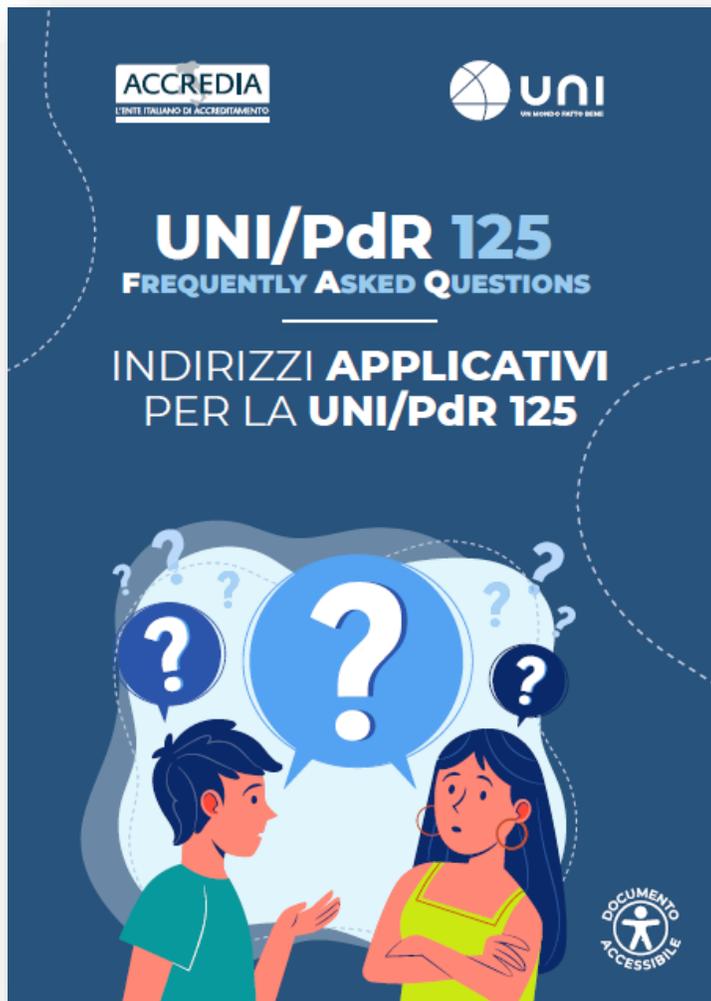
## BANDI UNIONCAMERE

- ❑ 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
<b>0. ASPETTI GENERALI</b>	<b>5</b>
NORMA DI CERTIFICAZIONE	5
SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE	5
<b>1. ASPETTI OPERATIVI (KPI, METODOLOGIE DI CALCOLO, ECC.)</b>	<b>6</b>
GENERALITÀ	6
KPI	6
KPI Qualitativi	6
KPI Quantitativi	7
DATI	7
<b>2. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (PUNTO 5 DELLA UNI/PdR)</b>	<b>8</b>
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
<b>3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE (PUNTO 6 DELLA UNI/PdR)</b>	<b>11</b>
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
<b>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)</b>	<b>13</b>
TEMPI DI AUDIT E PERIODICITÀ DEGLI AUDIT DI TERZA PARTE	13
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUDIT	14
CRITERI DI COMPETENZA TEAM DI AUDIT	14
<b>5. ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE (APPENDICE B DELLA UNI/PdR)</b>	<b>14</b>

## 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. 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/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/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 ISO 30415:2021

Gestione delle risorse  
umane - Diversità e  
inclusione

**NORMA** NON  
CERTIFICABILE



## 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](mailto: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](http://www.uni.com)

**Giacomo Riccio**

Mail: [giacomo.riccio@uni.com](mailto:giacomo.riccio@uni.com)

Telefono: **+39 0270024446**