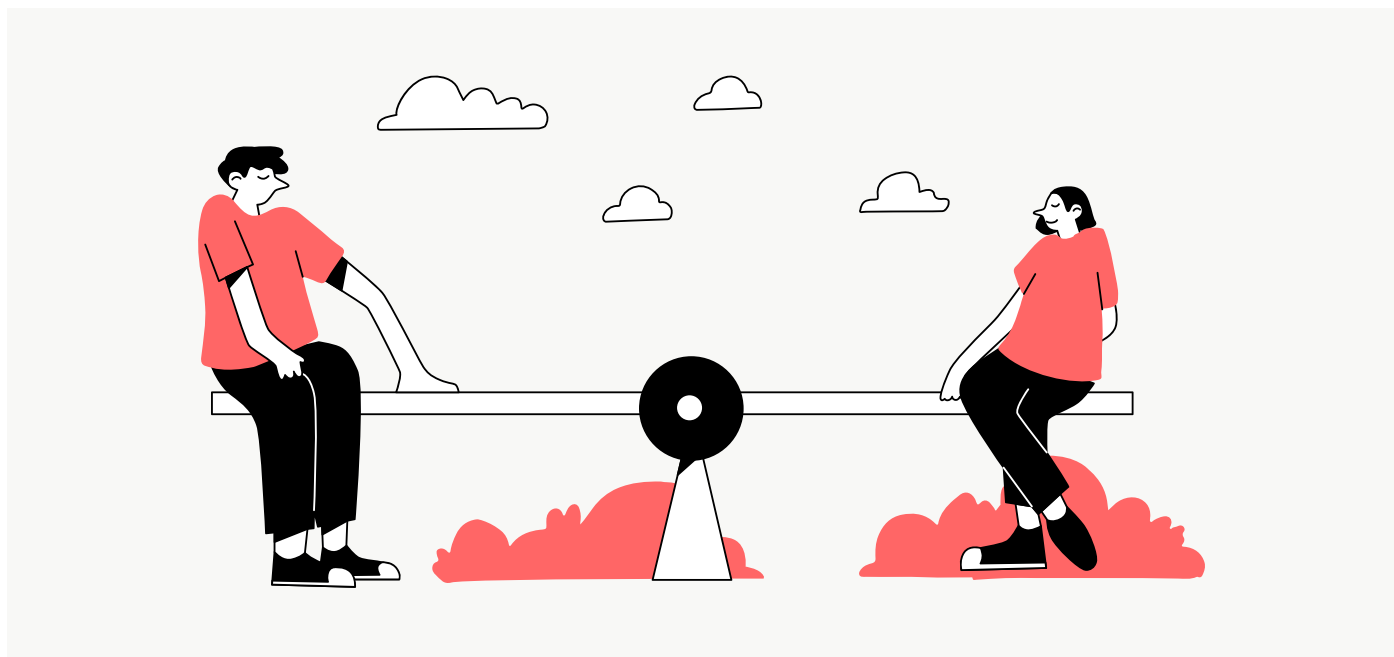


SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

AI SENSI DELLA UNI/ PdR 125:2022

Contesto: perchè parità di genere



Sostenibilità sociale

Per essere veramente completo, un approccio alla sostenibilità non deve basarsi solamente sugli aspetti ambientali, ma anche su quelli sociali. L'Organizzazione deve garantire la giusta remunerazione alle persone che collaborano al proprio interno, ma deve anche offrire condizioni di lavoro idonee in termini di sicurezza e di salute; inoltre, deve porre attenzione alle persone esterne all'Organizzazione che compongono la comunità di riferimento.

Non ci può essere una vera transizione ecologica senza quella sociale.

Agenda 2030



Obiettivo 5: raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

Italia e occupazione femminile

Secondo dati Istat, nel 2018 (popolazione 15-64 anni) il tasso di occupazione femminile in Italia è stato pari al 49,5%. Il corrispondente tasso maschile è pari al 67,6%. Con questi numeri l'Italia si colloca agli ultimi posti in Europa, seguita solo da Grecia e Malta. Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati nell'istruzione. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini: secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% degli iscritti a dottorati di ricerca, corsi di specializzazione o master.

A luglio 2021 l'Italia ha predisposto la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2026.

Il documento si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'UE che traccia le azioni chiave per garantire pari partecipazione e opportunità nel mercato lavorativo e il raggiungimento dell'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico. Il documento strategico italiano è il riferimento per l'attuazione del PNRR di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n.162 sulla parità salariale.

Il PNRR affronta il tema della Diversity & Inclusion. È previsto, in particolare, lo **stanziamento** di 19,81 miliardi di euro per lo sviluppo di politiche di inclusione e coesione sociale. In particolare, **6,66 miliardi di euro sono destinati allo sviluppo di una certificazione della parità di genere.**

Le imprese che sceglieranno di certificarsi saranno incentivate tramite un sistema di sgravi e agevolazioni: la certificazione fornirà dati comparabili sul grado di gender equality delle aziende e permetterà non solo di riconoscere le realtà più virtuose, ma di provvedere eventualmente a specifiche forme di **premierità, di natura fiscale ma anche in termini di qualificazione nell'accesso a bandi e fondi.**

Normativa di riferimento

- DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n. 133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.Lgs 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18-11-2021)
- UNI EN ISO 9000 Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario
- UNI EN ISO 9001 Sistemi di gestione per la qualità
- UNI EN ISO 19011 Linee guida per gli audit dei sistemi di gestione per la qualità e/o di gestione ambientale
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti
- UNI EN ISO 26000 Guida alla responsabilità sociale
- UNI ISO 30415 Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

UNI/PdR 125:2022: Cos'è?



È una **prassi di riferimento** – ovvero un documento pubblicato dall'UNI che definisce prescrizioni tecniche come primo riferimento volontario su nuovi temi non ancora consolidati nella normazione tecnica. Pubblicata il 16 marzo 2022, definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere attraverso l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

A chi si rivolge e obiettivi

Si tratta di un **sistema volontario di certificazione** che può essere richiesto da qualunque tipo di organizzazione con dipendenti, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.

La UNI/PdR 125:2022 prevede la misura, rendicontazione e valutazione dei dati relativi al genere nelle Organizzazioni, con l'obiettivo di:

- colmare i gap attualmente esistenti
- incorporare il paradigma della parità di genere nel DNA delle Organizzazioni
- produrre un cambiamento sostenibile e durevole.

Vantaggi della certificazione

La **capacità inclusiva** delle aziende rappresenta un **valore** sempre più riconosciuto sul mercato in quanto capace di portare una maggiore capacità creativa e di innovazione, valore che si traduce in **vantaggio competitivo** e successo in termini di **immagine, reputazione, valore economico e attrattività per gli investitori**.

Grazie alla certificazione, le aziende potranno accedere a **sgravi fiscali**:

- Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della Parità di Genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, **un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**. L'esonero è determinato **in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

- Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione sulla parità di genere **è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali** ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Elementi chiave - KPI



La **UNI/PdR 125** prevede che l'**efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione** al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in linea con quanto previsto nella **UNI EN ISO 26000** sulla responsabilità sociale delle organizzazioni e come suggerito nella **UNI ISO 30415**, e che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto ad un insieme di indicatori di natura qualitativa e quantitativa distribuiti su **6 Aree**:



1. Cultura e strategia (5.2)



2. Governance (5.3)



3. Processi HR (5.4)



4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)



5. Equità remunerativa per genere (5.6)



6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Sistema di misurazione

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.

Area	Peso	N° indicatori
Cultura e strategia	15%	7 qualitativi
Governance	15%	4 qualitativi, 1 quantitativo
Processi HR	10%	6 qualitativi
Opportunità di crescita ed inclusione	20%	7 quantitativi
Equità remunerativa	20%	3 quantitativi
Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	3 qualitativi, 2 quantitativi

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione e verificare, attraverso il percorso di monitoraggio, il miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan attivato.

È previsto il raggiungimento di uno **score minimo** di sintesi complessivo, che determina l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione, pari al 60%.

KPI - Codice Ateco

In relazione agli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre in relazione agli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza).

KPI - Fasce di classificazioni delle organizzazioni

Si prevede un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione.

Fascia	Cluster	N° adetti/e
1	Micro	1-9
2	Piccola	10-49
3	Media	50-249
4	Grande	250 e oltre

Esempi KPI - 5.2 Cultura e strategia

(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	Modalità di misurazione	Fonti	Punti
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Si/No	Interna	20
2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto	Qualitativo	Si/No	Interna	10
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Qualitativo	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 formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	Qualitativo	Si/No	Interna	10
6. Realizzazione di interventi 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 stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	10

Esempi KPI - 5.6 Equità remunerative per genere

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

Indicatori	Tipologia	Modalità di misurazione	Fonti	Punti
1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi.	Interna	40
2. Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli	Interna	30
3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto al totale di uomini in organico.	Interna	30

Sistema di gestione



Il sistema di gestione sulla base della UNI/PdR 125 prevede l'elaborazione e l'adozione di specifiche policy, funzioni aziendali, procedure e piani che coinvolgano in particolare l'attivazione delle seguenti aree:

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

— **Politica della parità di genere** - Documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere dichiarati la volontà e l'impegno dell'organizzazione nel raggiungere l'uguaglianza di genere.

— **Comitato guida** - Comitato istituito dall'Alta Direzione per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della Politica per la Parità di Genere.

— **Piano Strategico** - Documento formale nel quale l'organizzazione definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

Temi oggetto del piano strategico:

- Selezione ed assunzione
- Gestione della carriera
- Equità salariale
- Genitorialità, cura
- Work-life balance
- Prevenzione di abusi e molestie

— **Sistema di procedure** relativo a: selezione del personale, gestione della carriera, equa rappresentanza generi e pari opportunità, genitorialità e cura, conciliazione dei tempi vita-lavoro, condivisione di opinioni, nomina e attività Comitato Guida, prevenzione e segnalazione dei comportamenti lesivi, relazioni con la catena di fornitura e qualifica fornitori.

— **Piano di comunicazione** verso gli stakeholders relativo alla parità di genere.

— **Piano di formazione** interna a tutti i livelli relativo alla parità di genere.

Integrazione con altri sistemi di gestione già implementati

La UNI/PdR 125:2022 richiama i sistemi di gestione standard delle ISO. Un'organizzazione che sia già certificata ISO 9001, o per altre norme ISO, potrà quindi ricalcare il sistema di gestione, e quindi le politiche, piano strategico e di monitoraggio, già presenti, aggiungendo delle specifiche sul tema della parità di genere.

Funzioni aziendali coinvolte

Le funzioni principalmente coinvolte nella elaborazione dei dati relativi ai KPI richiesti e nello sviluppo del sistema UNI/PdR 125 sono:

- Risorse umane
- Sistemi di gestione
- Legale
- Alta direzione

Per la corretta implementazione del sistema di gestione è utile coinvolgere in un secondo momento anche i responsabili delle altre funzioni aziendali per la diffusione del sistema.

Iter di certificazione



Il certificato rilasciato avrà validità pari a 3 anni, durante i quali l'Organizzazione sarà sottoposta ad audit di sorveglianza annuale a 12 e 24 mesi.

Come interviene Mixa

1. Attività di assessment rispetto alla tematica della parità di genere
2. Definizione KPI specifici
3. Sviluppo ed implementazione del sistema di gestione
4. Definizione di un programma di miglioramento per la gender equality
5. Attività di valutazione periodica per la valutazione degli obiettivi e dei KPI
6. Assistenza durante tutto il processo di certificazione