

**Certificazione UNI/PdR 125:2022 Parità di  
Genere:  
cambiamento culturale nelle imprese e  
opportunità**

**Relatore: Riccardo Virardi**

**Treviso: 2022-12-13**

## **Affronteremo tre argomenti:**

- CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere**
- La Prassi UNI/PdR 125:2022**
- La Certificazione UNI/PdR 125:2022**

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

L'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021) cita: **nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere.**

I Paesi più avanzati in tema di parità di genere (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno chiuso un po' più dell'80%.

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nella classifica globale, che copre **156** Paesi, **l'Italia** si posiziona al **63esimo** posto e, se restringiamo l'attenzione alla sola componente economica, al **114esimo**.

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nel 2018 (Istat) la percentuale di popolazione (15-64 anni) femminile occupata è pari al **49,5%** (dato stabile nell'ultimo decennio). Il corrispondente tasso maschile è pari al **67,6%**.

L'occupazione varia molto all'interno del Paese, passando dal 59,7% del Nord, al 55,9% del Centro e solo il 32,8% del Sud. Con questi valori **l'Italia** si colloca agli **ultimi posti in Europa**, seguita solo da Grecia e Malta.

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Nel 2018 (Istat), il **32,4%** delle **donne** italiane occupate (15-64 anni) lavora **part time** contro solo l'**8%** degli **uomini**.

Sul totale delle donne lavoratrici, solo il **17,3%** è a tempo **determinato**.

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

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%**.

## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario lordo** orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

In Italia la differenza è minore, **sotto il 10%**.



## CONTESTO - Numeri sulla Parità di Genere

La **maternità** rimane il più grande degli ostacoli e determina una riduzione della partecipazione femminile nel mondo del lavoro. Il tasso di occupazione delle **madri** è del **54,4%** contro l'**83,5%** dei **padri**.

Le donne in posizioni manageriali sono solo il **27%** del totale.

# OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE



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

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

**La UNI/PdR 125:2022** non è una norma nazionale ma una prassi di riferimento pubblicata da UNI che definisce le linee guida sul **sistema di gestione per la Parità di Genere** ed è **certificabile**.



## LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi UNI/PdR 125 prevede la **misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere** con l'obiettivo di colmare i divari eventualmente esistenti.

Quanto sopra richiede un **Sistema di Gestione**.

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi individua **6 Aree** di valutazione significative rispetto ad un'Organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

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

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Per ciascuna Area la Prassi definisce un set di **KPI** ovvero di **indicatori specifici**.

I KPI possono essere di tipo:

- **qualitativo**, sono misurati in termini di presenza/assenza
- **quantitativo**, sono misurati in termini di delta % rispetto ad un valore interno aziendale (o altro valore medio nazionale o di riferimento rispetto al codice ATECO)

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

La Prassi si applica a tutte le Organizzazioni differenziando i requisiti per dimensione

FASCIA	CLUSTER	NO. ADDETTI
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Sono ammesse **semplificazioni** per le **fasce 1 e 2** mentre per le **3 e 4** si applicano **tutti** gli indicatori.

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

## Area **Cultura e Strategia** (7 indicatori) – peso 15%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
1. Formalizzazione e implementazione di <b>un piano strategico</b> 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	Interna	Si/No	20
3. Presenza di attività di <b>comunicazione</b> interna e di <b>sensibilizzazione</b> 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 (Fascia 2)	Qualitativo	Interna	Si/No	20
6. Realizzazione di interventi finalizzati all' <b>analisi della percezione</b> delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	20



# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Governance** (5 indicatori) – peso 15%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
1. Definizione nella <b>governance</b> dell'organizzazione di un presidio ( <b>comitato</b> , unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	Interna	Si/No	25
3. Presenza di un <b>budget</b> dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15
4. Definizione di <b>obiettivi</b> legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

## Area **Processi Risorse Umane** (6 indicatori) – peso 10%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTI	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
<u>1.</u> Definizione di processi di <b>gestione e sviluppo</b> delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Interna	Si/No	25
<u>3.</u> Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a <b>percorsi di formazione e di valorizzazione</b> , con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership (Fascia 3 e 4)	Qualitativo	Interna	Si/No	15
<u>6.</u> Presenza di <b>referenti</b> e prassi <b>aziendali</b> a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	Qualitativo	Interna	Si/No	10

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Area **Opportunità di crescita ed inclusione delle Donne in azienda**  
(7 indicatori) – peso 20%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
<b>1.</b> Percentuale di <b>donne nell'organizzazione</b> rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	Interna	= > +10% rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25
<b>5.</b> Percentuale di donne nell'organizzazione <b>responsabili</b> di una o più <b>unità organizzative</b> rispetto al totale della popolazione di riferimento (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	= > 40% rispetto al totale responsabili e cmq in crescita a fino al raggiungimento della parità	20
<b>7.</b> Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con <b>delega</b> su un <b>budget</b> di spesa/investimento (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	=>10% rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e cmq in crescita fino al raggiungimento della parità	10

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

## Area **Equità Remunerativa per Genere** (3 indicatori)- peso 20%

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNTI
1. Percentuale di <b>differenza retributiva</b> per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	Quantitativo	Interna	Delta retribuzione media maschile e femminile, a parità di mansione/ ruolo, inferiore al 10%	40
2. Percentuale <b>promozioni</b> donne su base annua (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	% di donne promosse rispetto al totale in organico = % di uomini promossi rispetto il totale in organico (per diversi livelli funzionali)	30
3. Percentuale donne con <b>remunerazione variabile</b> 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... (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna	% di donne con variabile target rispetto al totale in organico = alla % di uomini con variabile target rispetto il totale in organico	30

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

## Area Tutela della Genitorialità e Conciliazione Vita-Lavoro (5 indicatori)

INDICATORE	TIPOLOGIA	FONTE	MODALITA' MISURAZIONE	PUNT.
<u>2.</u> Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e <b>servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa</b>	Qualitativo	Interna	Si/No	35
<u>3.</u> Presenza di policy per il <b>mantenimento di benefits e iniziative</b> che valorizzino l'esperienza della genitorialità ...e tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Interna	Si/No	25
<u>4.</u> Rapporto tra il numero dei beneficiari <b>uomini</b> effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei <b>congedi di paternità</b> nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori (Fascia 3 e 4)	Quantitativo	Interna + INPS	% (obiettivo finale: raggiungimento 100%)	10

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

Oltre ai KPI, l'Organizzazione dovrà:

- 1) redigere la **Politica di Parità di Genere** che dovrà essere disponibile su sito aziendale (o comunque pubblica) – par. 6.1
- 2) nominare un **Comitato Guida** che vigili e indirizzi l'applicazione della Politica di Parità di Genere – par. 6.1 e 6.2

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

3) redazione di un **Piano strategico** a cura del Comitato per la definizione di obiettivi misurabili, di azioni e di risorse per il loro raggiungimento – par. 6.3.2

6.3.2.1 Selezione ed assunzione (recruitment)

6.3.2.2 Gestione della carriera

6.3.2.3 Equità salariale

6.3.2.4 Genitorialità, cura

6.3.2.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)

6.3.2.6 Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

- 4) fare **formazione** su temi specifici per combattere pregiudizi e stereotipi di genere (Tolleranza Zero) – rif. 6.3.2.6 punto c)
  
- 5) prevedere una metodologia di **segnalazione anonima** e tutela dei/delle dipendenti che segnalano – rif. 6.3.2.6 punto d)



# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

- 6) pianificare e attuare delle **verifiche (survey)** presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento – rif. 6.3.2.6 punto e)
  
- 7) predisporre **Piano di Comunicazione** interna ed esterna – per. 6.4.4

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

8) condurre **Audit Interni** – par. 6.4.5 (con suggerimento evidenze)

9) gestire **Situazioni non Conformi** (situazioni NC, KPI non in linea, segnalazioni interne, reclami...) - par. 6.4.6

# LA PRASSI UNI/PdR 125:2022

10) effettuare una **Revisione Periodica** (Riesame della Direzione) con coinvolgimento del Comitato Guida – par. 6.4.7

11) definire un **Piano di Miglioramento** – par. 6.4.8

# La certificazione UNI/PdR 125:2022

Per accedere alla certificazione è necessario avere uno score minimo complessivo del **60%**.

L'iter di certificazione è identico a quello degli schemi tradizionali:

**Audit iniziale** con Stage 1 e 2,  
**Audit di Sorveglianza** annuali (24 e 48 mesi) e  
**ReAudit** dopo 36 mesi.

**Grazie per l'attenzione! :-)**

**[riccardo.virardi@dasa-raegister.com](mailto:riccardo.virardi@dasa-raegister.com)**

**[www.dasa-ragister.com](http://www.dasa-ragister.com)**