



UNI/PdR 125:2022

23 e 24 marzo 2023



AENOR
Confía

Legislazione di riferimento:

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 - Codice delle Pari Opportunità. Entrato in vigore il 15/06/2006 (con un ultimo aggiornamento del 30/06/2022).

Legge 5 novembre 2021 N. 162. Introduce importanti novità in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo



Legislazione di riferimento:

In particolare la **legge 5 novembre 2021 N. 162** prevede:



1) l'estensione dell'**obbligo** di redazione del Rapporto **biennale** anche alle aziende pubbliche e private che impiegano più di **50 dipendenti** ammettendo la redazione anche alle imprese più piccole su base volontaria.

2) la **certificazione volontaria della parità di genere**.

La certificazione ha l'obiettivo di **attestare**, da parte di un **Organismo di Parte Terza accreditato**, la conformità di procedure, politiche e misure adottate da una Organizzazione **pubblica o privata** per ridurre il divario di genere e i risultati ottenuti.



Vantaggi: sgravi, premialità, opportunità, visibilità

- 1) Per le aziende in possesso di certificazione della Parità di Genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali**. 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 (Rif. Decreto MEF del 20/10/2022).
- 2) Alle aziende in possesso della certificazione sulla parità di genere è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali ai fini della concessione di **aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.
- 3) Opportunità nell'ambito della **partecipazione a gare pubbliche**.
- 4) Opportunità in termini di visibilità sul mercato come **impresa etica**.



La UNI/PdR 125:2022 quale criterio di riferimento per la certificazione

La PdR 125 contiene i requisiti del Sistema di Gestione per la Parità di Genere. Per ottenere la certificazione è quindi necessario **essere CONFORMI alla PdR 125**.

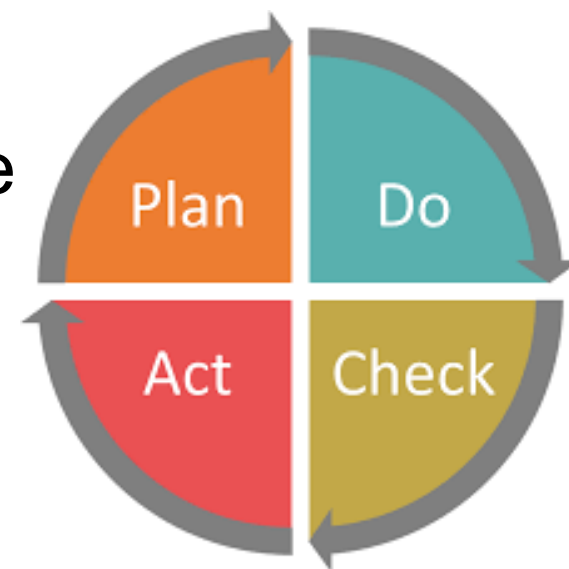
L'obiettivo del Sistema di Gestione è promuovere, condividere e attuare efficacemente in tutta l'Organizzazione politiche per la parità di genere nelle seguenti aree:

- opportunità di **carriera e parità di retribuzioni**;
- politiche la **genitorialità** e della **conciliazione vita-lavoro**;
- politiche di **gestione dei processi** aziendali.

La UNI/PdR 125:2022 quale criterio di riferimento per la certificazione

Cosa intendiamo per **Sistema di Gestione per la Parità di Genere conforme alla PdR 125?**

- A)** Redigere una serie di procedure e di documenti che soddisfino i requisiti della PdR 125.
- B)** Applicare il Sistema di Gestione per la Parità di Genere effettuando controlli e monitoraggi.
- C)** Consuntivare i risultati raggiunti (obiettivi), rendicontare alle parti interessate e conseguire il miglioramento.





Indicazioni su come impostare un Sistema di Gestione secondo la UNI/PdR UNI 125:2022

Suggerimenti sui punti A) e B). Il sistema potrebbe essere così configurato:

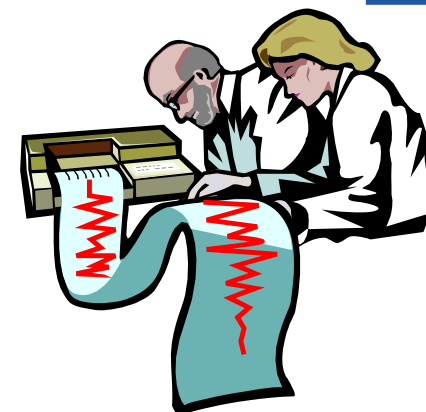
- Politica per le Pari Opportunità e Principi Etici (pubblicata);
- Mansionari e ruoli interni (es. Comitato interno per le PO e Referente per le PO)
- Procedura sul Governo del Sistema di Gestione
- Procedura sulla Pianificazione Strategica e sul monitoraggio di KPI e obiettivi di miglioramento
- Procedura di controllo operativo su tematiche tipiche: assunzioni, contrattualizzazione del personale, progressione delle carriere, formazione, ecc.)
- Procedura per la gestione delle situazioni non conformi, delle attività di prevenzione di forme di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro
- Procedura per la gestione della Comunicazione verso stakeholders esterni;
- Procedura per la Formazione, informazione, comunicazione e coinvolgimento del Personale.
- Procedura per la gestione degli Audit Interni.

La UNI/PdR 125:2022: indicatori (KPI)

precisazioni sul punto C).

La PdR 125 introduce a livello nazionale 6 aree di indicatori con KPI sia di tipo qualitativo, sia quantitativo (e relativi criteri di calcolo):

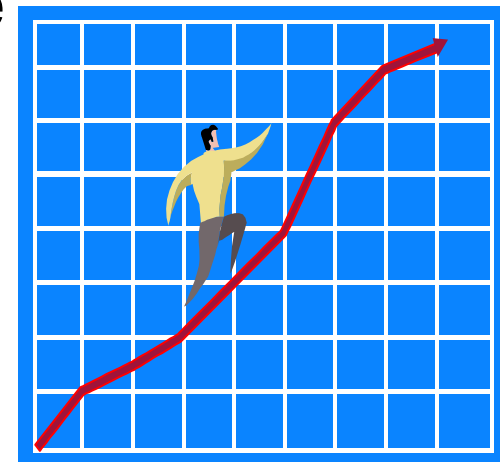
- 1) Cultura e strategia (5.2);
- 2) Governance (5.3);
- 3) Processi HR (5.4);
- 4) Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5);
- 5) Equità remunerativa per genere (5.6);
- 6) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).



Indicazioni su come impostare un Sistema di Gestione secondo la UNI/PdR UNI 125:2022

Previsto il raggiungimento dello score minimo 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.

Il modello di calcolo è dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente.



La UNI/PdR 125:2022: indicatori (KPI)

Gli indicatori sono applicabili secondo un principio di proporzionalità che stabilisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione delle dimensioni dell'organizzazione:

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

La UNI/PdR 125:2022: indicatori (KPI)

Ogni singolo indicatore di tipo quantitativo è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area merceologica di appartenenza.

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

La UNI/PdR 125:2022: indicatori (KPI)

LETTERE	CODICE	ETICHETTA	CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO	DIRIGENTI	DIFFERENZIALE RETRIBUTIVO
A	1	Agricoltura, silvicoltura e pesca	N.A.	N.A.	
B-E	2	Industria in senso stretto	25%	12%	-9%
F	3	Costruzioni	10%	7%	-2%
G	4	Commercio	41%	17%	-17%
H	5	Trasporto e magazzinaggio	20%	13%	-5%
I	6	Alberghi e ristoranti	34%	19%	-7%
J	7	Servizi di informazione e comunicazione	38%	17%	-17%
K	8	Attività finanziarie e assicurative	49%	15%	-29%
L-N	9	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41%	20%	-19%
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	N.A.	N.A.	N.A.
P-Q	11	Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	66%	44%	-19%
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali	49%	19%	-35%

La UNI/PdR 125:2022

Tra le diverse altre norme che trattano temi etici segnalo lo *standard* **UNI ISO 30415:2021 – Gestione delle Risorse Umane – Diversità e Inclusione.**





Grazie

Maurizio Torre
Auditor
AENOR Italia S.r.l.
Corso Trapani 16 – 10139 Torino

AENOR
Confía