

La Certificazione di Parità di Genere: come cogliere le opportunità per le imprese

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


UNI
UN MONDO TUTTO BENE



La **PdR** si articola in **6 capitoli** e in **2 appendici**:

- ▶ **SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**
- ▶ **RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI**
- ▶ **TERMINI E DEFINIZIONI**
- ▶ **PRINCIPIO**
- ▶ **INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI**
- ▶ **POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE**
- ▶ *Appendici:*
 - A. 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.*
 - B. Esempi di KPI per settore industriale.*



I KPI (CAPITOLO 5)

► 6 aree di indicatori:

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).

- 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.

I KPI (CAPITOLO 5)

Per assicurare coerenza con le diverse realtà organizzative, gli indicatori vanno applicati secondo un principio di:

- ▶ proporzionalità,
- ▶ gradualità,

in ragione del profilo dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente e dimensionale articolazione complessità organizzativa. Per ciascuna area di valutazione:

- ▶ specifici KPI per misurare il grado di maturità,
- ▶ monitoraggio annuale,
- ▶ verifica ogni due anni,
- ▶ attestazione degli interventi messi in atto o del remediation,
- ▶ plan attivato.

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

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

I KPI (CAPITOLO 5)

Gli indicatori sono di **natura**:

- ▶ **QUANTITATIVA** - misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica;
- ▶ **QUALITATIVA** - misurati in termini di presenza o non presenza.

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

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

I KPI (CAPITOLO 5)

- ▶ Ogni singolo indicatore è associato a un **punteggio** il cui raggiungimento o meno viene **ponderato** per il peso dell'Area di appartenenza.
- ▶ È previsto il raggiungimento dello **score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione** da parte dell'organizzazione. NB lo 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.
- ▶ **La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori**, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.
- ▶ **Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).**

5.2 AREA CULTURA E STRATEGIA	INDICATORE	TIPO	FONTE	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	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	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	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	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	Interna	10
6	Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	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 della integrazione	QUALITATIVO	Interna	10

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.

5.3 AREA GOVERNANCE	INDICATORE	TIPO	FONTE	PUNTI
1	Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	QUALITATIVO	Interna	25
2	Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	Interna	25
3	Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	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	Interna	15
5	Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUALITATIVO	Interna	20

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 gli indicatori numero 1 e 2.

5.4 AREA PROCESSI HR	INDICATORE	TIPO	FONTE	PUNTI
1	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	Interna	25
2	Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	Interna	15
3	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	Interna	15
4	Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	QUALITATIVO	Interna	20
5	Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	Interna	15
6	Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

5.5 AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	INDICATORE	TIPO	FONTE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
1	INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	QUANTITATIVO	Interna	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	25
2	INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento	QUANTITATIVO	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	25
3	INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Interna	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno paridel biennio precedente fino al raggiungimento della parità a +10 punti % (pp) rispetto al valore	25
4	INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	25
5	Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	Interna	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20
6	Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	Interna	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	20
7	Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	QUANTITATIVO	Interna	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industria di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	10

Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 è considerato necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6; per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 1, 4 e 6.

5.6 AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE	INDICATORE	TIPO	Fonte	MODALITÀ DI MISURAZIONE	PUNTI
1	Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	QUANTITATIVO	Interna	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	40
2	Percentuale promozioni donne su base annua	QUANTITATIVO	Interna	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 funzionali e non in valore assoluto	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	Interna	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 il totale di uomini in organico	30

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

5.7 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	INDICATORE	TIPO	Fonte	PUNTI
1	Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	Interna	20
2	Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	Interna	35
3	Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	Interna	25
4	Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	QUANTITATIVO I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5	Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	QUANTITATIVO I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

Per le organizzazioni appartenenti alla fascia dimensionale 1 e 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3.

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

La politica di parità di genere aziendale, deve essere:

- ▶ definita dall'Alta Direzione, in **coordinamento con il comitato guida**;
- ▶ **comunicata e diffusa** all'interno dell'organizzazione ed alle proprie parti interessate;
- ▶ oggetto di **formazione** e sensibilizzazione al management aziendale;
- ▶ **revisionata o confermata** periodicamente in fase di revisione sulla base degli **accadimenti**, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi e delle verifiche;
- ▶ **coordinata da una figura responsabile**, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

La politica di parità deve:

- ▶ essere **resa disponibile sul sito dell'organizzazione**;
- ▶ contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, **la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile**.

La Direzione **assegna risorse (budget)**, responsabilità ed autorità adeguate per la perseguimento, il raggiungimento ed il mantenimento degli obiettivi di parità di genere stabiliti.

La Direzione, in relazione alla dimensione aziendale, **deve nominare un comitato guida** per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere (generale e correlate). Il comitato guida, in base alle dimensioni dell'organizzazione, deve essere composto almeno **dall'amministratore delegato, o da un delegato dalla proprietà e dal direttore del personale** o altra figura equivalente.

Il comitato guida deve redigere il **piano strategico** che definisce per ogni tema identificato dalla politica (generale e collegate) **obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici**, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

Il piano strategico per l'attuazione deve essere composto dalle seguenti fasi

- ▶ identificazione **dei processi aziendali** correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- ▶ identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- ▶ **definizione degli obiettivi**;
- ▶ definizione delle **azioni** decise per colmare i gap;
- ▶ **definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti**;

Il piano strategico deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- ▶ **istruzioni scritte** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
- ▶ **formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.**

Devono essere predisposti **corsi di formazione obbligatori a tutti e a tutti i livelli sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione**, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.

Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obbiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.



TEMI OGGETTO DEL PIANO STRATEGICO:

- ▶ Selezione ed assunzione (recruitment).
- ▶ Gestione della carriera.
- ▶ Equità salariale.
- ▶ Genitorialità, cura.
- ▶ Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance).
- ▶ Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

SISTEMA DI GESTIONE

Il sistema di gestione **DEVE** prevedere i seguenti aspetti:

- ▶ Documentazione del sistema.
- ▶ Monitoraggio degli indicatori.
- ▶ Comunicazione interna ed esterna.
- ▶ Audit interni (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/pdr).
- ▶ Verifica di conformità alla presente uni/pdr: tipologie di evidenze quantitative e qualitative.
- ▶ Gestione delle situazioni non conformi.
- ▶ Revisione periodica.
- ▶ Miglioramento.

**GRAZIE
PER L'ATTENZIONE**



*info@icimgroup.com
www.icimgroup.com*

ICIM
 **GROUP**