



# L'ITER DI CERTIFICAZIONE: DALLA TEORIA ALLA PRATICA

Formazione, procedure e ottenimento della certificazione: cosa deve fare l'impresa

**Matteo Bodei**

Consulente del Lavoro in Brescia

Esperto Tecnico UNI PdR 125:2022 di TÜV ITALIA

# I PROTAGONISTI



**Organizzazione da  
certificare con almeno 1  
dipendente**

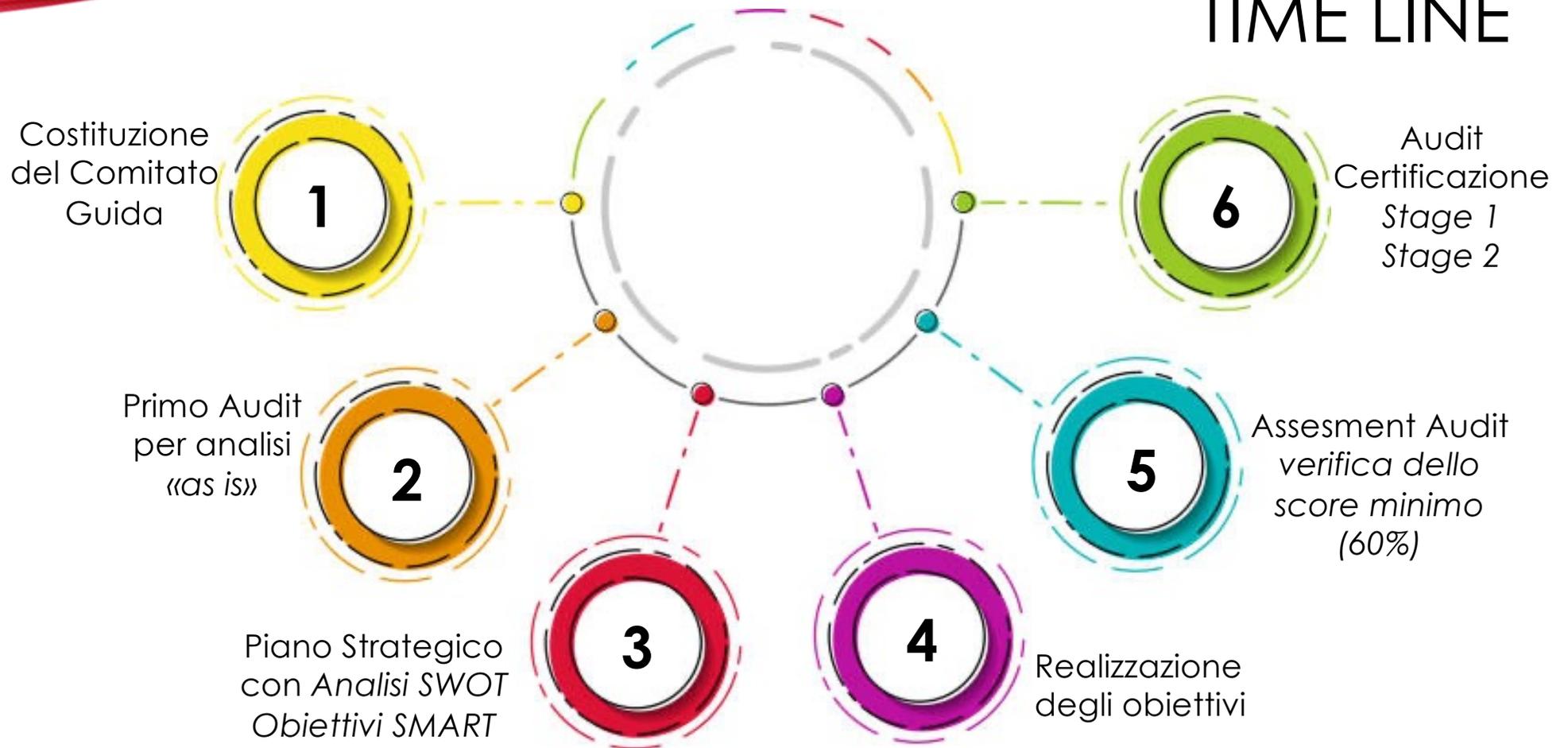


**Consulente (Coach)  
UNI PdR 125:2022**



**Ente Certificatore UNI PdR 125:2022  
Lead Auditor +  
Esperto Tecnico**

# TIME LINE





# COMITATO GUIDA

**Presidio organizzativo collegiale** volto alla **gestione e monitoraggio** delle tematiche legate **all'inclusione, alla parità di genere e integrazione**.

Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione.

Per le organizzazioni di fascia dimensionale medio-grande è necessario affiancare i due membri obbligatori ossia un rappresentante della dirigenza e HR manager, con componenti aggiuntivi.

La sua costituzione è fondamentale per la progettazione, la costruzione l'aggiornamento di un sistema di gestione della parità di genere, pertanto a mio avviso la sua assenza costituirebbe una **non conformità maggiore**.



# COMITATO GUIDA

- **Atto costitutivo**
- **Budeget**
- **Regolamento**
- **Nomine dei componenti obbligatori (AD e HR Mananger)**
- Nomine dei componenti facoltativi
- Linee guida
- Manuale UNI PdR 125:2022
- Manuale di audit interno
- Prassi e FAQ Accredia

# COMITATO GUIDA

## REGOLAMENTO del Comitato Guida per la Parità di Genere

### Art. 1 - Oggetto del regolamento

1. Il presente regolamento disciplina l'organizzazione ed il funzionamento del Comitato Guida per la Parità di Genere, il quale opera in posizione di piena autonomia e risponde del suo operato solo alla Direzione.

### Art. 2 - Composizione del Comitato Guida

1. I componenti effettivi del Comitato Guida sono nominati dalla Direzione e si dividono in membri obbligatori e discrezionali. Per esigenze specifiche e temporanee, il Comitato Guida potrà avvalersi della collaborazione di consulenti esterni appositamente incaricati dalla Direzione.
2. I componenti obbligatori sono membri inderogabili per precisa disposizione della norma UNI/PdR 125:2022 e si identificano necessariamente nelle seguenti due figure: Amministratore Delegato (o persona delegata dalla direzione) e HR manager (o equivalente).
3. I componenti discrezionali sono membri raccomandati nella norma UNI/PdR 125:2022 per le organizzazioni che occupano più di 9 lavoratori. Sono scelti per le loro competenze specifiche e per favorire la diversità qualora i membri obbligatori fossero entrambi dello stesso genere.
4. I consulenti esterni assistono il Comitato Guida offrendo il loro contributo tecnico e professionale secondo i termini definiti nella lettera di incarico (ad esempio, possono offrire consulenze, condurre analisi, emettere pareri o effettuare docenze). Su invito della Direzione o del Comitato Guida possono partecipare alle sedute, tuttavia non hanno diritto di voto.

## CARTA INTESTATA

Gentile  
Sig./Sig.ra .....  
Via .....  
Cap.....Città.....(.....)  
Luogo.....Data.....

### Nomina quale Componente del Comitato Guida per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022

VISTI

- L'art. 46 bis del D.Lgs 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", ad ultimo modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162;
- La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 e le successive comunicazioni esplicative (FAQ) di Accredia che alleghiamo alla presente;
- Il Regolamento del Comitato Guida vigente approvato dalla Direzione, che alleghiamo ad integrazione della presente;

CONSIDERATI

- Il suo ruolo presso la nostra organizzazione e i conseguenti incarichi a lei già affidati;
- con la presente **la nominiamo componente obbligatorio/discrezionale del Comitato Guida per la Parità di Genere** e pertanto

LA INVITIAMO

a recarsi il **giorno .../.../..... alle ore .....** presso gli uffici aziendali per il primo insediamento del suddetto Comitato e per l'assegnazione delle rispettive cariche attraverso scrutinio segreto.



# PRIMO AUDIT «AS IS»

Il primo audit interno è l'occasione per analizzare i dati quantitativi (composizione per genere, confronto retributivo, presenza uomo/donna al vertice, etc...) e qualitativi (procedure, formazione, comunicazione, etc...) della propria organizzazione.

Scopo:

- Analisi dei KPI secondo la norma UNI PdR 125:2022 per verificare i punti di forza (KPI già spontaneamente raggiunti, ad esempio quantitativi) e i punti di debolezza (KPI non ancora soddisfatti);
- Valutazione dello score iniziale;
- Presa di coscienza dello *status quo*.

# PRIMO AUDIT «AS IS»

CHECK-LIST AZIENDA MICRO (1-9 dip)			
1 CULTURA E STRATEGIA	RISPOSTA	Valore	Valore proporzionale conseguito
1 <i>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</i>	NO	0	0
2 GOVERNANCE	CHECK	Valore	Valore proporzionale conseguito
1 <i>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</i> <i>NOTA Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base</i>	SI	25	3,75
3 PROCESSI HR	CHECK	Valore	Valore proporzionale conseguito
1 <i>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, onboarding neutrali, valutazioni prestazioni</i>	NO	0	0
6 <i>Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing</i>	NO	0	0
4 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	CHECK	Valore	Valore proporzionale conseguito
1 <i>INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</i> <i>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</i> <i>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</i>	SI	25	5

5 EQUITÀ' REMUNERATIVA PER GENERE	CHECK	Valore	Valore proporzionale conseguito
1 <i>Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze</i> <i>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari)</i>	SI	40	8
6 TUTELA GENITORIALITÀ' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	CHECK	Valore	Valore proporzionale conseguito
2 <i>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)</i>	NO	0	0
3 <i>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</i>	NO	0	0

Area	Valore area	Valore	Valore proporzionale conseguito
CULTURA E STRATEGIA	15%	0,00	0,00
GOVERNANCE	15%	25,00	3,75
PROCESSI HR	10%	0,00	0,00
OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA	20%	25,00	5,00
EQUITÀ' REMUNERATIVA PER GENERE	20%	40,00	8,00
TUTELA GENITORIALITÀ' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	20%	0,00	0,00
<b>Totale</b>			<b>16,75</b>
	<b>Score complessivo raggiunto</b>	<b>48%</b>	



# PIANO STRATEGICO

Documento programmatico predisposto dal Comitato Guida con una analisi dei punti di forza e di debolezza, delle opportunità e dei rischi.

Ogni **punto di forza** deve trovare riscontro documentale;

Ogni **punto di debolezza** deve essere migliorato;

Ogni **opportunità** deve essere colta e valorizzata all'interno del progetto;

Ogni **rischio** deve essere gestito e bilanciato da azioni di rilevazione, analisi, prevenzione, contrasto e mitigazione.

Posto il macro-obiettivo minimo dello score pari al 60% (sebbene si consigli un obiettivo di sicurezza maggiore), vanno elencati tutti **gli obiettivi concreti** in un **piano d'azione** caratterizzato da: **responsabile, budget, risultato atteso, data.**

# PIANO STRATEGICO

## PUNTI DI FORZA:

Sostanziale Parità nella composizione della proprietà (50% uomini, 50% donne). Rotazione della carica di Amministratore delegato tra tutti i soci senza discriminazione di genere. Parità di compenso tra soci. Presenza femminile nella forza lavoro dipendente pari al 100% con implicita assenza di discriminazione retributiva. Presenza di almeno un socio a fianco delle dipendenti. Realtà di dimensioni micro con soli 8 KPI da raggiungere, pertanto ogni singolo intervento migliorativo può comportare un impatto notevole sul quadro generale. Le mansioni lavorative non richiedono sforzo fisico intenso (lavoro impiegatizio).

## PUNTI DI DEBOLEZZA:

Quasi totale assenza di politiche mirate alla Parità di Genere. Score totale iniziale secondo un primo audit interno pari al 48%, insufficiente per poter ottenere la Certificazione per la Parità di Genere UNI/PdR 125:2022. Orari di lavoro rigidi legati alla necessità di fornire assistenza continua alla clientela, difficoltà ad organizzare un lavoro part-time. Attività lavorativa solo parzialmente eseguibile tramite smart-working.

## OPPORTUNITÀ:

Supporto consulenziale durante il percorso di implementazione di un sistema di gestione della Parità di Genere e della Diversità e Inclusione. Autocandidature femminili. Prospettive di crescita dimensionale nel lungo periodo.

## FONTI ESTERNE DI RISCHIO:

Possibili molestie da fonte esterna (clienti, fornitori, collaboratori esterni).

**ESTERNO  
NEGATIVO**

Area 4	Opportunità di crescita ed inclusione delle donne	Monitoraggio e analisi dati con il consulente sulla Parità di Genere	Responsabile per la Parità di Genere e (Comitato Guida)	-	10/08/2023
Area 5	Equità remunerativa	Monitoraggio e analisi dati con il consulente sulla Parità di Genere	Responsabile per la Parità di Genere e (Comitato Guida)	-	10/08/2023
Area 2	Governance	Revisione di: organigramma e funzionigramma <ul style="list-style-type: none"> <li>attribuzione di incarichi, nomine e deleghe;</li> </ul> Analisi dei processi interni; Management delle risorse economiche e decisioni in merito al budget.	Responsabile per la Parità di Genere e (Comitato Guida)	-	10/08/2023
Area 1	Comunicazione interna	Survey anonimo interno per monitorare opinioni dei dipendenti sul tema Parità di Genere	Responsabile per la Parità di Genere e (Comitato Guida)	-	31/08/2023
Area 3	Gestione e sviluppo delle Risorse Umane	Predisporre una politica HR sui temi: Ricerca e selezione; Inquadramento, Incentivazione; Potere sanzionatorio; Igiene e sicurezza sul lavoro.	Responsabile per la Parità di Genere e (Comitato Guida)	-	31/08/2023



# REALIZZAZIONE OBIETTIVI

- Il Comitato Guida segue il Piano strategico verificando con opportune riunioni e controlli lo **Stato Avanzamento Lavori**;
- Scrive e vaglia le **politiche** mancanti (selezione, carriera, premi, welfare, conciliazione vita-lavoro, gestione segnalazioni molestie-mobbing, etc...);
- Aggiorna e integra il Piano strategico;
- Richiede l'aggiornamento del **DVR** per i rischi di molestie-mobbing;
- Conduce iniziative di **comunicazione interna ed esterna**;
- Organizza la **formazione** coinvolgendo formatori interni o esterni;
- **Sensibilizza, motiva e segnala le non conformità.**

# ASSESTMENT AUDIT

L'ultimo audit interno prima della certificazione è l'occasione per analizzare i dati quantitativi e qualitativi della propria organizzazione e stimare lo **score finale**.

Aree	Peso area in %	Punti acquisiti per area	Punti ponderati
1 CULTURA E STRATEGIA	15	20	3,00
2 GOVERNANCE	15	25	3,75
3 PROCESSI HR	10	35	3,50
4 OPPORTUNITÀ	20	25	5,00
5 EQUITÀ REMUNERATIVA	20	40	8,00
6 GENITORIALITÀ E VITA-LAVORO	20	60	12,00
PUNTI PONDERATI TOTALI			35,25
SCORE PERCENTUALE TOTALE			100%

( MINIMO TOLLERATO 60% )



# AUDIT DI CERTIFICAZIONE

Condizione necessaria per ottenere la Certificazione UNI PdR 125:2022 è superare l'Audit di Certificazione condotto da un Ente di Certificazione autorizzato da Accredia a rilasciare tale attestato.

Si compone di due fasi o «stage»:

**Lo stage 1** solitamente breve (mezza o una giornata)

**Lo stage 2** può durare più giorni (dipende da dimensione e numero sedi)



# AUDIT DI CERTIFICAZIONE

Stage 1: Primo incontro in cui l'Ente Certificatore:

spiega cos'è un audit, ascolta l'autopresentazione dell'azienda, illustra il piano di audit con un dettaglio delle fasi e **acquisisce la documentazione di sistema** (Regolamenti, procedure, politiche, organigramma, attestati, tabelle...). Al termine viene dato un feedback (Non conformità maggiori, minori o commenti).

*... Trascorrono alcune settimane ...*

Stage 2: Secondo incontro (anche in più giornate) in cui l'Ente Certificatore:

**Verifica con sopralluoghi la reale applicazione delle procedure, intervista, raccoglie prove che testimoniano la genuinità e la coerenza del sistema.**

Al termine viene dato un feedback e se **raggiunto lo score minimo, in assenza di non conformità maggiori, rilascia la certificazione.**



# MANTENIMENTO

La Certificazione ha durata triennale, tuttavia, ottenuta la certificazione l'azienda è soggetta a **un controllo annuale** da parte dell'Ente certificatore nei due anni seguenti.

**Al termine del triennio va richiesta una nuova certificazione.**

**Il Comitato guida ha un ruolo chiave nel mantenimento del sistema, attraverso un aggiornamento del Piano strategico e la messa in atto di tutte le iniziative necessarie per il costante monitoraggio e miglioramento dei KPI specifici.**



**GRAZIE  
PER L'ATTENZIONE**