



**CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI
GENERE: OPPORTUNITÀ PER IMPRESE E
LAVORATRICI.**

**VANTAGGIO CONDIVISO, PERCORSO DI
CERTIFICAZIONE E NORMATIVA.**

DALLA TEORIA ALLA PRATICA

**22 settembre 2023
dalle 14.30 alle 18.45**

Aula Magna - Dipartimento di
Economia e Management Università
degli Studi di Brescia - Via San
Faustino 74/B

Introduzione alla Uni PDR 125/2022 e sua applicazione

INQUADRAMENTO NORMATIVO

La UNI /PDR 125:2022 è la prassi di riferimento UNI che detta i criteri cardine del sistema di gestione per la parità di genere nel rispetto della legge 162 del 2021 nonché del decreto attuativo 152/2022.

Essa si inserisce in un quadro normativo e di linee guida ISO piuttosto articolato e qui di seguito dettagliato

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 **Codice delle pari opportunità** tra uomo e donna
- 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**

Che cos'è la PDR 125:2022?

La PDR 125:2022 NON è uno strumento normativo ma è un documento pubblicato dall'UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione), associazione di carattere privatistico che elabora norme tecniche per tutti i settori industriali, commerciali e del terziario e che rappresenta il nostro Paese a livello europeo nel CEN (Comité Européen de Normation) e a livello mondiale nell'ISO (International Organization for Standardization)

E' rivolta pressoché a tutte le aziende che abbiano almeno n. 1 addetto.

Nel rispetto della legge 162/2021, il Decreto 152 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022, ha stabilito che i parametri minimi da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere corrispondono a quelli individuati dalla prassi UNI /PDR 125 pubblicata il 16 Marzo 2022.

La Prassi contiene, dunque, da un lato le linee guida per la realizzazione di un sistema di gestione efficace, rappresentativo di una politica aziendale che tenga conto dei KPI (Key Performances Indicators – Indicatori Chiave di Prestazione), dall'altro i criteri di rendicontazione e valutazione dell'efficacia di tale sistema al fine di colmare il gap di partenza.

Quali sono i vantaggi per le aziende?

Abbiamo visto che le aziende che arrivino ad ottenere la certificazione di genere potranno ottenere

- esoneri contributivi
- agevolazioni per la concessione di aiuti di Stato e di cofinanziamento dei relativi costi
- punteggi premiali nei concorsi pubblici/bandi di gara d'appalto ecc
- miglioramento della propria immagine aziendale

All'interno della missione 5, si fa riferimento ad un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, volto ad incentivare l'adozione di politiche di riduzione del divario retributivo, di inquadramento, di mansioni, di avanzamento di carriera etc. Lo stanziamento del PNRR è pari a 10 milioni di euro per la certificazione di genere di cui oltre il 50% destinato a copertura dei relativi costi per le imprese.

(Max 12.500,00 € per ogni singola azienda) ed euro 2500,00 per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento.

Va precisato che il contributo per i costi di certificazione è erogabile esclusivamente agli organismi di certificazione. A tal proposito, ricordo che solo le certificazioni che posseggono i loghi di Accredia e UNI permettono alle aziende di accedere ai benefici contributivi di ottenere le premialità di cui ho detto sopra.

Per la gestione del finanziamento dell'unione europea Next Generation è stata attivata una contabilità speciale con il conto 6293 intestato al dipartimento pari opportunità.

Si possono consultare tutte le istruzioni di accesso a tali canali per gli aiuti di Stato per il cofinanziamento degli investimenti tramite il sito "<https://www.pariopportunita.gov.it/materiale/supporto-alle-piccole-e-medie-imprese-e-micro-imprese-per-l-ottenimento-della-certificazione>".

LA SITUAZIONE ATTUALE

Secondo l'ultimo rapporto del World Economic Forum (WEF 2021), l'Italia occupa il 63° posto su 156 Paesi analizzati e, specificamente riguardo l'aspetto economico, il 114°.

Le donne sono meno presenti nei settori più remunerativi quali l'industria e costruzioni (89% genere maschile) mentre, in settori notoriamente meno remunerativi quali la sanità, l'istruzione, le attività alberghiere e le attività artistiche, sostanzialmente vi è una parità di impiego al 50% tra i due generi.

Mentre per quanto riguarda le posizioni manageriali, la posizione femminile si assesta intorno al 27% in Italia e le differenze di reddito si aggirano intorno al 23%.

Grazie alla legge Golfo Mosca (l. 120/2011), le quote di rappresentanza di genere nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali di società quotate sono passate dal 7% del 2011, anno di approvazione della legge al 39%, ultimo dato disponibile riferito al 2022.

Il goal 5 dell'agenda Onu 2030 si prefigge poi l'obiettivo di raggiungere l'uguaglianza di genere, ma da studi effettuati in realtà le prospettive non sono così rosee perché vi sono previsioni che superano i 100 anni.

Come ci si prepara alla certificazione?

Non ci si può improvvisare! L'impostazione delle politiche di genere va affrontata con ampio anticipo rispetto al momento in cui verrà effettuata l'analisi finale valevole ai fini della certificazione.

Come in tutti i processi di qualificazione che si rispettino, prima di tutto, andranno impostati gli obiettivi che ci si prefigge di raggiungere, secondo uno schema che auspicabilmente potrebbe essere il seguente:

1. fissare gli obiettivi per ogni fase lavorativa delle donne all'interno dell'organizzazione
2. porsi delle tempistiche per valutare i progressi realizzati
3. certificare risultati seguendo processi chiari e qualificati.

LA POLITICA DI GENERE

La politica deve essere:

- decisa dalla **Direzione**, che provvede anche a nominare il comitato guida, Indicando i temi ed i metodi di *empowerment* femminile, per tale intendendosi la valorizzazione del ruolo della donna ed i talenti femminili;
- portata a conoscenza dell'organizzazione
- revisionata periodicamente
- coordinata da un responsabile, individuato dalla direzione ed in possesso di competenze organizzative e di genere

Il Comitato Guida

viene nominato per l'adozione e per l'attuazione della politica di parità; deve essere composto quantomeno dall'amministratore delegato o da un delegato della proprietà e dal direttore del personale o altra figura equivalente.

IL PIANO STRATEGICO

Lo stesso Comitato guida deve redigere un piano strategico che contenga l'individuazione dei gap iniziali, le priorità sulle quali focalizzare l'attenzione per colmarli in un arco temporale triennale, tenendo conto che, alla fine del triennio, scatta infatti l'onere di ri-certificazione dei processi aziendali necessari all'attuazione della politica dettata dalla direzione.

In sintesi, il piano strategico deve contemplare le seguenti fasi:

- individuazione dei punti di forza e di debolezza
- definizione degli obiettivi realizzabili nell'arco temporale triennale
- indicazione delle azioni volte a colmare i gap
- definizione del cronoprogramma di frequenza di monitoraggio dei KPI e relative responsabilità.

Il Piano Strategico cambierà a seconda della dimensione dell'azienda, ferma restando per tutte le tipologie aziendali la pianificazione del monitoraggio.

Il Sistema di gestione

- Tenuta della documentazione
- aggiornamento e studio dei dati normativi in ambito giuslavoristico, in tema di parità di genere
- raccolta dei dati
- monitoraggio: analisi dei KPI secondo il piano strategico
- previsione di interventi correttivi o migliorativi

Comunicazione interna ed esterna

Il sistema deve prevedere un piano di comunicazione efficace a tutti gli stakeholder (tutte le parti interessate) della politica di genere e dell'impegno dell'azienda sui temi di parità. La comunicazione interna deve essere rivolta a tutti i componenti dell'organizzazione. Quella esterna deve essere svolta attraverso strumenti di marketing, diffondendo la cultura e l'impegno dell'azienda utilizzando immagini e testi rispettosi della parità di genere.

Audit

L'azienda deve dotarsi di un sistema di *audit* interno indirizzato alla verifica dell'efficace applicazione della policy e delle procedure contenute nel piano strategico.

L'Audit deve essere costituito nel rispetto della UNI EN ISO 19011, attraverso *teams* indipendenti e competenti con comprovata esperienza in azienda ed una formazione specifica sulla UNI PDR 125 e sul sistema di gestione aziendale. Naturalmente, **anche i *teams* dovranno rispettare la parità di genere nella loro composizione.**

L'Audit ha un compito di verifica interna di tipo quantitativo rispetto alle evidenze oggettive legate ai KPI e qualitativo, sotto il profilo soggettivo, rispetto alle politiche, agli obiettivi, all'efficacia della comunicazione etc.

Questo organismo è chiamato ad effettuare una valutazione sia oggettiva che soggettiva.

Alcuni esempi di elementi valutabili

Elementi quantitativi

livelli contrattuali
orario di lavoro
turni di lavoro
indennità
permessi, congedi, premi di produzione
turnover
presenza di donne in ruoli apicali

Elementi qualitativi

tipologia di formazione
certificazioni pregresse
fattori di stress
condizioni di lavoro ambientali
presenza di servizi welfare
qualità della comunicazione
opportunità di crescita

Oltre a prevedere i dati in linea con i KPI, il sistema di gestione deve prevedere anche la valutazione delle dissonanze quali

- differenze nelle politiche di selezione
- differenze nelle politiche di assunzione
- reclami subiti
- meccanismi di whistleblowing
- segnalazione di discriminazioni

Devono essere previsti meccanismi di correzione e rimozione delle criticità

LA REVISIONE PERIODICA

Al fine di valutare la permanenza della congruità del piano strategico, l'alta direzione con il comitato guida ed i responsabili delle varie funzioni deve effettuare una revisione almeno annuale.

A seguito della revisione, devono essere fissati gli obiettivi di miglioramento che andranno integrati al piano strategico e verificati al successivo controllo.

CONTENUTI DELLA UNI PDR 125:2022

La prassi è divisa sostanzialmente in 6 parti:

- **SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE**
- **RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI**
- **TERMINI E DEFINIZIONI**
- **PRINCIPI**
- **INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)**
- **ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO**

INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

GENERALITÀ

La UNI PDR 125:2022 sancisce che

“È fondamentale 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 a un insieme di indicatori caratterizzati dall’essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede difatti un impegno costante e un contributo di tutta l’organizzazione in termini di linguaggio, politiche, processi, pratiche organizzative, e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

- | | |
|---|-------|
| 1. Cultura e strategia (5.2) | → 15% |
| 2. Governance (5.3) | → 15% |
| 3. Processi HR (5.4) | → 10% |
| 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5) | → 20% |
| 5. Equità remunerativa per genere (5.6) | → 20% |
| 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7) | → 20% |

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”.

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell’organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del *remediation plan* attivato.

Sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

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

Prospetto 2: Codici ATECO

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

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. 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.

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).

AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli Indicatori attinenti a questa area sono **7** e di seguito riportati.

Prospetto 3 - Cultura e strategia

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	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 inclusive	QUALITATIVO	SÌ/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 NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	QUALITATIVO	SÌ/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	SÌ/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	SÌ/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 <i>unconscious bias</i>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	10

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SÌ/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 della integrazione	QUALITATIVO	SÌ/NO	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.

AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **5** e di seguito riportati.

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>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</p> <p>NOTA 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 1 è ipotizzabile un presidio base.</p>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SÌ/NO	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	SÌ/NO	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	SÌ/NO	Interna	15
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	Normativa vigente o Regolamenti interni	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.

AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **6** e di seguito riportati.

Prospetto 5 - Processi Human Resources (HR)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	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, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	15
3. Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership	QUALITATIVO	SÌ/NO	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	SÌ/NO	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	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	SÌ/NO	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.

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono 7 e di seguito riportati.

Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1.INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	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	Interna	25
<p>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	<p>Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.</p> <p>NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.</p>	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
<p>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA2</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore	Interna	25

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)		del biennio precedente fino al raggiungimento della parità		
4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto altotale della popolazione di riferimento	QUANTITATIVO	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	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	QUANTITATIVO	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'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa ofacenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi.</p>	QUANTITATIVO	<p>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'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità</p>	Interna	10
<p>NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. <input type="checkbox"/> se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 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 e 3.

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being*.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **3** e di seguito riportati.

Prospetto 7 - Equità remunerativa per genere

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	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
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p>	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 funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
<p>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</p>	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 il totale di uomini in organico	Interna	30

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

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%. Gli indicatori attinenti a questa area sono **5** e di seguito riportati.

Prospetto 8 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)	QUALITATIVO	SÌ/NO	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 <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)	QUALITATIVO	SÌ/NO	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 personae dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, SISTEMA DI GESTIONE

Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

La politica globale deve contenere riferimenti a politiche collegate relative almeno alla gestione del personale e delle carriere ed alla comunicazione (comprese le attività di marketing e pubblicità) che devono dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.

La politica generale e quelle collegate alla parità di genere possono fare parte di un unico documento del sistema, e devono essere riconfermate o aggiornate al momento della revisione periodica, come parte della verifica e del miglioramento del sistema di gestione.

I KPI di cui al punto 5 della presente UNI/PdR, costituiscono una parte importante delle informazioni necessarie per determinare e spiegare come un'organizzazione (azienda, ente, PA) progredisce verso gli obiettivi prefissati.