

LA PARITA' DI GENERE **NELLE ORGANIZZAZIONI**

UNI PdR 125:2022

Dicembre 2024

LA PARITÀ DI GENERE - CONTESTO

I punti cinque e dieci dell'Agenda 2030 dell'ONU sono volti alla promozione della parità di genere e della leadership femminile.



La parità di genere è motore di crescita economica e di sviluppo.



La distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa, per cui una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale nella creazione della crescita economica.



Infine, la partecipazione delle donne alla vita economica e alle decisioni economiche e politiche comporta un allargamento di prospettive che **è essenziale per spingere l'innovazione e la performance.**

D&I E SOSTENIBILITÀ SOCIALE

Negli ultimi anni è cresciuto l'interesse e l'attenzione delle organizzazioni nei confronti dei temi della sostenibilità e dell'integrazione dei criteri ESG all'interno delle **strategie aziendali**.

Le metriche ESG sono diventate una priorità condivisa e riconosciuta, soprattutto dal **mercato**.

Agenda 2030

5 PARITÀ
DI GENERE



Obiettivo 5:

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze



DOVE SIAMO OGGI:



In Italia, all'attuale ritmo di progresso, ci vorranno:

- **131** anni per raggiungere la piena parità,
- **162** anni per colmare il divario nell'emancipazione politica,
- **169** anni per il divario nelle opportunità economiche,
- **16** anni per il divario di genere nel livello di istruzione.

NORME E LEGGI

Il 18.11.2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, con entrata in vigore il 3.12.2021, la Legge n. 162/2021 recante modifiche al Codice delle Pari Opportunità: la nuova legge, finanziata con 50 milioni di euro per il 2022, si compone di sei articoli finalizzati a favorire l'occupazione femminile in condizioni di parità di salario e opportunità di crescita professionale con gli uomini.

STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026

- Gennaio 2021 Strategia nazionale per la parità di genere (Presidenza Consiglio Ministri- Dipartimento Pari opportunità) – Strategia Europea per a parità di genere 2020-2025
- Fa riferimento *al Gender Equality Index (GEI)*, costruito dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (*European Institute for Gender Equality, "EIGE"*)

5 priorità strategiche



Italia al 14° posto in Europa su 27 per parità di genere
GEI inferiore alla media europea

PNRR, LEGGE 162/2021 E PARITÀ DI GENERE: LE NOVITÀ



1. Nozione di discriminazione diretta e indiretta

Riformulato codice parità opportunità (L. 198/2006: art. 25 *Discriminazione diretta e indiretta*)

- Discriminazione diretta in **fase preassuntiva** (fase di selezione)
- Discriminazione indiretta:
 - atto discriminatorio **anche** di natura organizzativa o incidente su orario
 - anche in fase di selezione
 - fattore discriminatorio: sesso o **esigenze di cura**
 - svantaggio:
 - limitazione delle **opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali**;
 - limitazione dell'accesso ai meccanismi di **avanzamento e di progressione nella carriera**

2. Rapporto biennale

sulla situazione del personale per aziende oltre 50 dipendenti

Riformulato codice parità opportunità (L. 198/2006: art. 46 *Rapporto sulla situazione del personale*)

- Abbassata la soglia da 200 a 50 dipendenti
- Volontarietà per aziende con meno di 50 dipendenti
- Trasmissione modalità telematica
- Estesi obblighi di informazione tramite le Consigliere regionali di parità (INL, Ministero del Lavoro, Dipartimento Pari opportunità, ISTAT, CNEL)
- Sul sito del Ministero del Lavoro pubblicazione elenco delle aziende che hanno/non hanno trasmesso il rapporto
- L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

3. Certificazione della parità di genere

Riformulato codice parità opportunità (L. 198/2006: art. 46 bis *Certificazione della parità di genere*)

- A decorrere **dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della Parità di Genere**
- Fine: attestare le politiche e le misure concrete adottate per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.
- È concesso, nel **limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. (L'esonero è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda)
- Certificazione della parità di genere = **punteggio premiale per accesso a fondi europei nazionali e regionali e per gare pubbliche di appalto**

La UNI/PdR 125:2022



Il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la Prassi di Riferimento UNI 125:2022 sulla Parità di Genere, che delinea **i requisiti per la Certificazione di Parità di Genere richiamata dal PNRR.**

La PdR prevede la strutturazione e adozione di un insieme di **indicatori prestazionali (KPI)** inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La UNI/PdR 125:2022

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 alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

CAMPO DI APPLICAZIONE:

La certificazione ai sensi della presente UNI/PdR può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.

VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE UNI PDR 125:2022



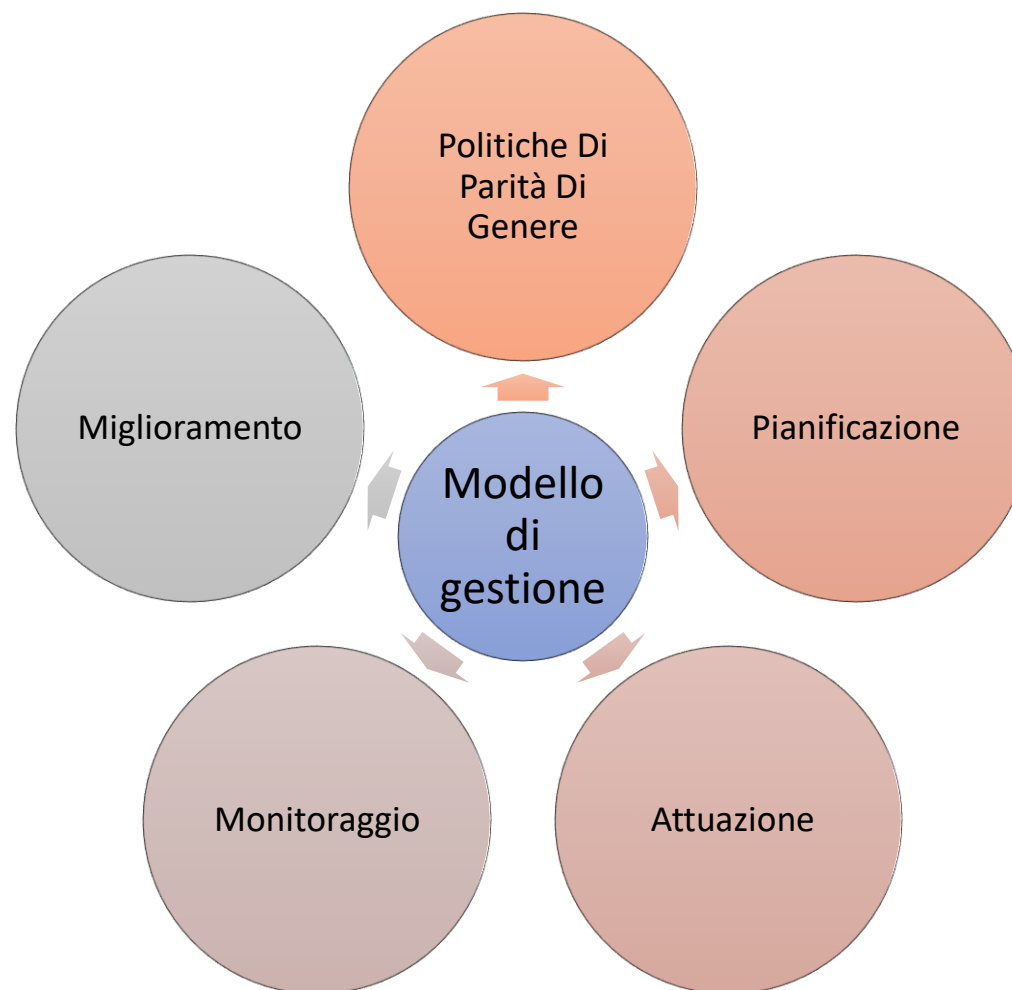
PREMIALITÀ – BREVE SUNTO

La Certificazione di Parità di Genere consente:

- **sgravi contributivi** riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L. 162/2021);
- **punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, c. 3, L. 162/2021);
- **riduzione** del 30% della **garanzia fideiussoria** per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, D.L. 36/2022);
- acquisizione di **un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara** per l'acquisizione di servizi e forniture (art. 95, c. 13, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 2, D.L. 36/2022)

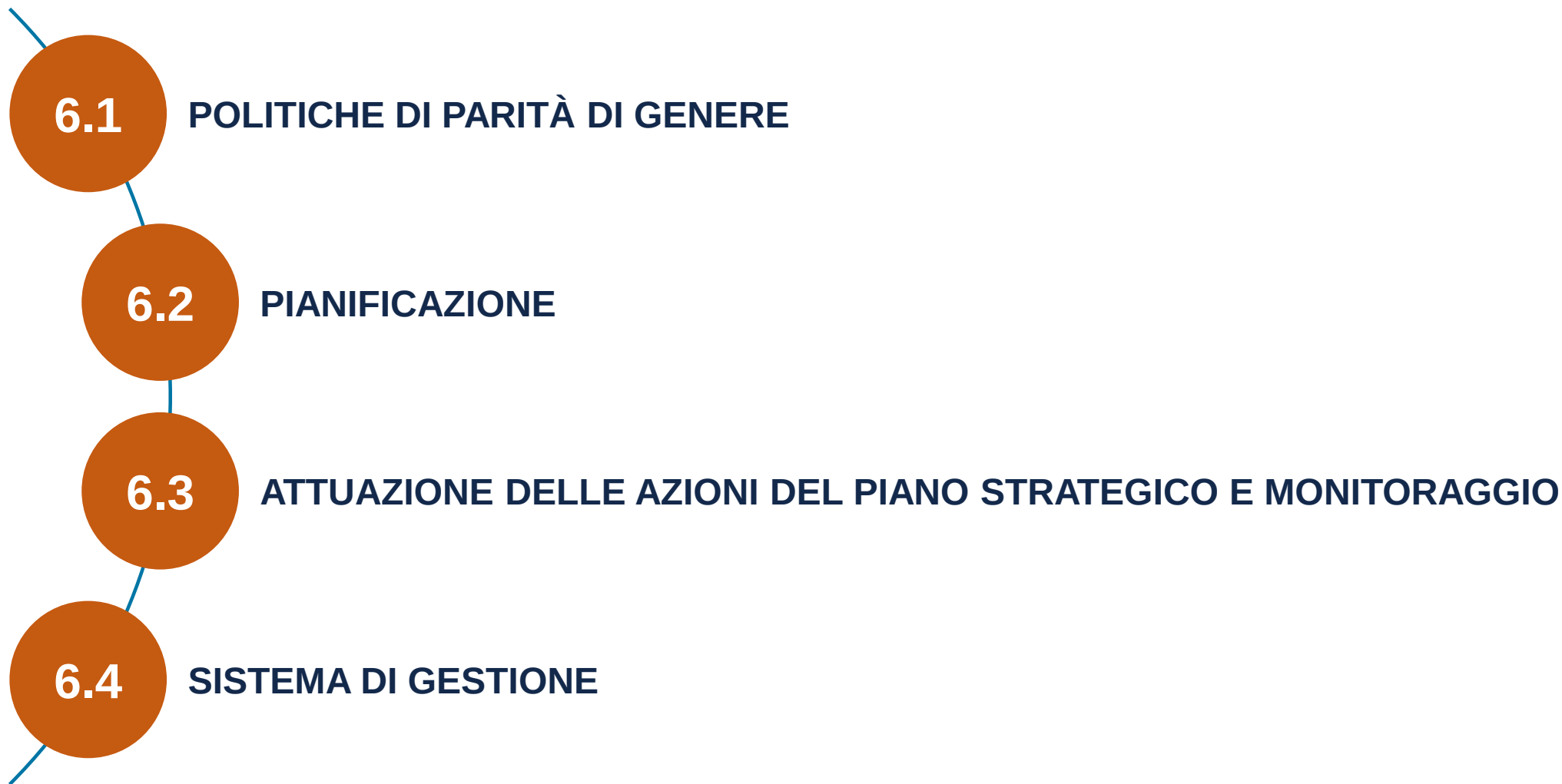


STRUTTURA DELLA LINEA GUIDA UNI PDR 125:2022



STRUTTURA DELLA LINEA GUIDA UNI PDR 125:2022

CAPITOLO 6:



STRUTTURA DELLA LINEA GUIDA UNI PDR 125:2022

I KPI sono divisi in 6 AREE



**Area
Cultura e
strategia**



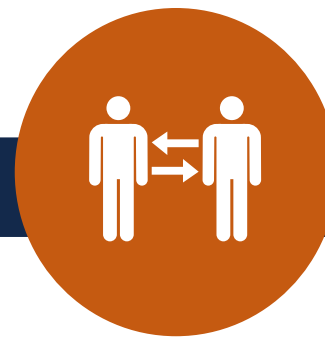
**Area
Governance**



**Area
processi
HR**



**Area
opportunità di
crescita ed
inclusione
delle donne in
azienda**



**Area equità
remunerativa
per genere**



**Area tutela
della
genitorialità e
conciliazione
vita-lavoro**

La UNI/PdR 125:2022 - 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

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La UNI/PdR 125:2022 - IDENTIFICAZIONE DEL CLUSTER DI RIFERIMENTO E DEI KPI APPLICABILI

AREA ORGANIZZATIVA	Peso % specifico dell'area	N° complessivo KPI	Fascia 1 MICRO impresa	Fascia 2 PICCOLA impresa	Fascia 3 e 4 MEDIA e GRANDE impresa
Cultura e Strategia	15%	7	1	3	7
Governance	15%	5	1	2	5
Processi HR	10%	6	2	3	6
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	20%	7	1	2	5
Area equità remunerativa per genere	20%	3	1	1	3
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	5	2	2	5
N° KPI necessari		33	8	13	31

ITER DI CERTIFICAZIONE

Raccolta
informazioni



Offerta
tecnico
economica



Audit di
Certificazione
(Stg1 + Stg2)



Revisione
comitato
tecnico



Emissione
CERTIFICATO



1° e 2°
Sorveglianza
annuale



Ricertificazione



DURATA CERTIFICATO 3 ANNI