


**Ramona Falchi**

 Responsabile Sistemi di Gestione |  
 Mamma di Danilo  
 Società: Galileo Ingegneria S.p.A.


## Compliance per la sostenibilità: la Parità di Genere secondo la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

Il 16 marzo 2022 è stato pubblicato, dall'Ente Nazionale di Normazione UNI, il documento tecnico UNI/PdR 125:2022 "Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere", con l'intento di fornire uno strumento di supporto a quelle organizzazioni che vogliono promuovere, al loro interno, la parità di genere.

Sulla necessità di valorizzare il ruolo ed i talenti femminili, nonché la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, è intervenuta anche l'ONU, inserendo la parità di genere tra gli obiettivi che l'umanità deve raggiungere entro il 2030 (obiettivo n. 5 dell'Agenda ONU 2030). Tra i diversi interventi normativi posti in essere, l'Italia, a dimostrazione della centralità delle questioni relative al superamento delle disparità di genere, si è impegnata a riconoscere l'equiparazione dei diritti e maggiori tutele alle donne lavoratrici introducendo, nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), predisposto per rilanciare lo sviluppo nazionale in seguito alla pandemia, lo stanziamento di 9,81 miliardi di euro per lo sviluppo di politiche d'inclusione sociale.

Tra tali politiche figura la certificazione di parità di genere. È qui che si introduce la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, il cui obiettivo è quello di fornire alle organizzazioni una guida per dotarsi di una policy che miri ad accrescere le performance individuali ed organizzative, riducendo il gap di genere in quelle aree che comunemente presentano maggiori criticità in merito a questo tema come, ad esempio, la possibilità di fare carriera o la parità di salario per chi svolge le medesime mansioni.

Affinché le organizzazioni, indipendentemente dall'appartenenza al settore pubblico o privato, dal settore merceologico di appartenenza e dal numero di dipendenti occupati, riescano effettivamente ad intraprendere un percorso virtuoso per rendere maggiormente sostenibile la propria realtà lavorativa, è perciò importante che si dotino di un sistema di gestione coerente con la prassi UNI/PdR 125:2022 e che tale sistema venga certificato da un organismo accreditato da Accredia.

Il processo di certificazione è in linea generale il medesimo di tutti gli schemi ISO, con piccole variazioni dovute alla tipologia di argomento. Tale iter può così riassumersi:

- predisposizione, adozione ed efficace attuazione di un sistema di gestione
- redazione di una politica di parità di genere
- istituzione di un comitato guida che garantisca per la gestione ed il monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere ed all'integrazione delle persone
- elaborazione di un Piano strategico per la definizione di obiettivi misurabili, di azioni e di risorse per il loro raggiungimento
- definizione e monitoraggio degli indicatori di performance (KPI)
- comunicazione interna ed esterna
- erogazione di formazione al proprio personale su temi specifici volti a combattere pregiudizi e stereotipi di genere
- svolgimento di audit interni e raccolta delle evidenze di conformità e non conformità
- gestione delle situazioni non conformi
- elaborazione di un piano per il miglioramento continuo

Per ottenere la certificazione l'organizzazione dovrà provare all'organismo terzo di possedere di tutti i requisiti previsti dalla prassi. Con riferimento ai KPI, il rispetto del relativo requisito è dimostrato dal raggiungimento dello score minimo del 60% del punteggio massimo.

Infatti i KPI sono di natura sia qualitativa che quantitativa e sono riferiti alle seguenti aree:

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Se da un lato i KPI qualitativi sono misurati in termini di presenza o non presenza, dall'altro ogni KPI quantitativo è associato ad un punteggio, il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di appartenenza.

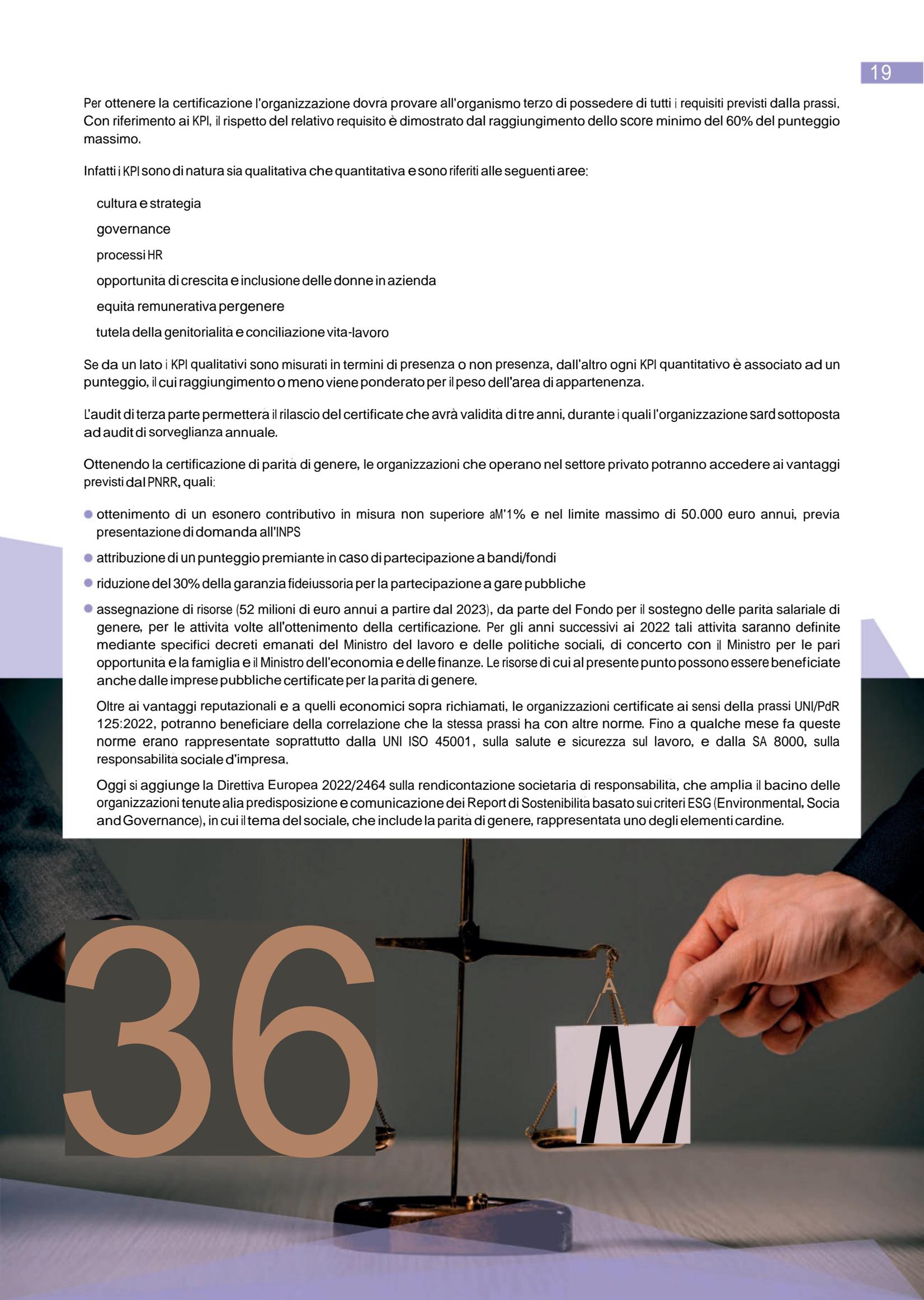
L'audit di terza parte permetterà il rilascio del certificate che avrà validità di tre anni, durante i quali l'organizzazione sarà sottoposta ad audit di sorveglianza annuale.

Ottenendo la certificazione di parità di genere, le organizzazioni che operano nel settore privato potranno accedere ai vantaggi previsti dal PNRR, quali:

- ottenimento di un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, previa presentazione di domanda all'INPS
- attribuzione di un punteggio premiante in caso di partecipazione a bandi/fondi
- riduzione del 30% della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche
- assegnazione di risorse (52 milioni di euro annui a partire dal 2023), da parte del Fondo per il sostegno delle parità salariale di genere, per le attività volte all'ottenimento della certificazione. Per gli anni successivi al 2022 tali attività saranno definite mediante specifici decreti emanati del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'economia e delle finanze. Le risorse di cui al presente punto possono essere beneficiate anche dalle imprese pubbliche certificate per la parità di genere.

Oltre ai vantaggi reputazionali e a quelli economici sopra richiamati, le organizzazioni certificate ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022, potranno beneficiare della correlazione che la stessa prassi ha con altre norme. Fino a qualche mese fa queste norme erano rappresentate soprattutto dalla UNI ISO 45001, sulla salute e sicurezza sul lavoro, e dalla SA 8000, sulla responsabilità sociale d'impresa.

Oggi si aggiunge la Direttiva Europea 2022/2464 sulla rendicontazione societaria di responsabilità, che amplia il bacino delle organizzazioni tenute alla predisposizione e comunicazione dei Report di Sostenibilità basati sui criteri ESG (Environmental, Social and Governance), in cui il tema del sociale, che include la parità di genere, rappresenta uno degli elementi cardine.



# 36