



CONSIGLIERE
AL LAVORO



Women at Work



Gender Equality nel Lavoro

Istituti a Confronto

- Rapporto biennale
- Relazione di genere
- Informativa Annuale aziendale
- La Certificazione della parità di Genere

Appunti

15 MAGGIO 2025

a cura della Consigliera di Parità della Regione Campania

dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo

Premessa

La parità tra i generi (sessi) nel lavoro è acquisita quale obiettivo necessario a livello comunitario e internazionale così come dimostrano sia la Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025, sia l'obiettivo (Goal) 5 dell'Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile.

Ciò presuppone la necessità di programmare e di realizzare nuove policies sociali maggiormente adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che registrano marcate disuguaglianze tra i generi (sessi) a partire dall'area lavoro. Vengono richieste, innanzitutto, azioni positive per implementare l'occupazione femminile, per promuovere la parità salariale per un eguale lavoro e/o un lavoro di pari valore, per tutelare la maternità e la genitorialità, per contrastare le segregazioni sia orizzontali che verticali e settoriali delle donne nel mondo del lavoro. Politiche efficaci, quindi, che possano consentire, concretamente, l'inclusione e la partecipazione attiva delle donne nel mondo del lavoro.

Ovviamente, viene chiesto alle classi dirigenti territoriali - in primis al tessuto imprenditoriale del territorio - di orientare il loro comportamento verso una reale parità retributiva e di sviluppo di carriera tra uomini e donne, viene richiesto di contrastare pratiche discriminatorie del personale femminile nei processi di selezione e di gestione delle risorse umane e ciò anche tramite la promozione di politiche family friendly e di promozione della condivisione del ruolo genitoriale.

Il lavoro è più che mai anche culturale perché è proprio nella nostra cultura, ancora impregnata di sessismo e di stereotipi di genere, che trovano fondamento in gran parte degli orientamenti/comportamenti che nei luoghi di lavoro spesso alimentano le segregazioni verticali/orizzontali delle donne. E' necessario, quindi, un attivismo convinto delle Istituzioni, delle Parti sociali, del mondo dell'Associazionismo, della classe dirigente tutta a sostegno di un'effettiva uguaglianza tra i generi anche tramite la puntuale e corretta applicazione degli strumenti di promozione messi a disposizione con le normative vigenti in materia.

Il presente elaborato ha puramente lo scopo di fare chiarezza - di cui se ne ravvisa la necessità - sugli adempimenti con i quali si debbono confrontare le aziende: **Rapporto Biennale** di cui all'art.46 del D.Lgs.198/06 - **Relazione di Genere** di cui all' art. 47, comma 3 Decreto-Legge 77/21, convertito in Legge 29 luglio 2021, n.108 - **Certificazione della parità di genere** di cui all'art. 46-bis comma 1 D.Lgs. 198/06 e relativa **Informativa annuale aziendale** (art. 3 D.M. 29 aprile 2022). Esso è una sintesi con aggiornamenti dell'elaborato **"Gender Equality nel Lavoro"** consultabile sul portale della Regione Campania all'area tematica Pari Opportunità.

L'obiettivo consiste nell'orientare circa gli adempimenti sopra elencati, che per norma debbono assolvere le aziende in ogni caso, e quelli che sono tenute ad assolvere le aziende (operatori economici) che partecipano agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, nonché dal PNC. Il tutto viene riportato in maniera sintetica, e non esaustiva, e pertanto, per quanto ne concerne l'applicazione pedissequa, bisogna fare riferimento alle previsioni normative vigenti in materia.

Si ringrazia per il sostegno e la sensibilità l'Assessore al Lavoro, lo Staff 50.11.91 per il supporto tecnico operativo della Direzione Generale per il Lavoro e l'Ufficio della Comunicazione dell'UDCP.

Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità della Regione Campania

Normativa di riferimento:

- **Decreto-legislativo 11 aprile 2006, n. 198** - «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna», vigente;
- **Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77**, coordinato con la Legge di conversione 29 luglio 2021, n. 108, recante: «Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure»;
- **Legge 5 novembre 2021, n. 162** - Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo;
- **Decreto 29 aprile 2022, Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità** - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità;
- **La «Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende»**, Marzo 2022, che definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere;
- **Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022** - Disposizioni in merito all'accreditamento, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

Adempimento obbligatorio delle Aziende

1. Rapporto sulla situazione del personale (Rapporto Biennale) art. 46 D.Lgs. 198/06

Chi lo deve obbligatoriamente redigere

- Le aziende pubbliche o private (operatori economici) che occupino **oltre 50 dipendenti sono tenute, obbligatoriamente**, alla redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.
- Le aziende **fino a 50 dipendenti** possono, **su base volontaria**, redigere il rapporto **con le medesime modalità**.

Normativa di riferimento:

Il Rapporto biennale (art. 46 del D.Lgs. 198/06)

a - Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Come deve essere redatto e a chi deve essere trasmesso

b - Il Rapporto di cui all'art.46 del D.Lgs. 198/06 vigente, con cadenza biennale, su indicazioni fornite con apposito Decreto Ministero del Lavoro, deve essere compilato in modalità esclusivamente telematica utilizzando l'apposito modello pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le aziende debbono utilizzare l'apposita piattaforma del Ministero del lavoro, cui accedono con le proprie credenziali e su indicazioni del Decreto Ministeriale del Lavoro.

- Il Rapporto biennale oltre al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali deve essere trasmesso anche alle rappresentanze sindacali aziendali.
- La Consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

E inoltre

c - L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Cosa è necessario sapere

N.B.: Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto biennale (art. 46 del D.lgs.198/06) deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore/trice che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (così il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia).

In caso di inadempimento

1.1. Sanzioni in caso di inadempimento (comma 4, art. 46 D.Lgs.198/06)

- *Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2 (OO.SS., Consigliere/i di Parità), invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520.*
- *Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.*

N.B.: L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei Rapporti biennali (di cui al comma 1) inoltrati dalle aziende. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (comma 4-bis art. 46 del D.lgs.198/06).

Adempimenti delle Aziende su base volontaria

2. La “Certificazione della Parità di Genere”

- Le aziende possono certificare la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità/differenze, in grado di promuovere e valorizzare il contributo delle donne nella crescita dell'azienda oltre che per promuovere una maggiore equità sociale e, quindi procedere all'acquisizione della Certificazione della parità di genere.

Normativa di riferimento:

Certificazione della parità di genere (Art. 46-bis comma 1 D.Lgs. 198/06)

“A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro 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.”

Perché è importante acquisire la Certificazione della parità di Genere

- La Certificazione di Parità nasce come meccanismo di premialità per le aziende che certificano la realizzazione di politiche “gender equality” pertanto mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che registrano maggiore criticità (opportunità di crescita in azienda, segregazioni verticali/orizzontali, parità salariale a parità di mansioni, tutela della maternità e della genitorialità, etc.);
- Al fine di promuovere l'adozione della Certificazione della Parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

Gli incentivi rivolti alle Aziende in possesso della Certificazione di Genere

- **Benefici per le Aziende private in possesso della Certificazione di Genere (art. 5 Legge 162/21 - rubricato “Premialita’ di parità”)**

Quali sono i Benefici e le Premialità per le aziende che certificano la parità di genere:

- a. **Lo sgravio contributivo** a favore delle aziende che sono in possesso della certificazione della parità di genere.

(comma 2. L'esonero di cui al comma 1 è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, omissis).

In base all'art. 5, comma 1-2, della legge 5 novembre 2021 n. 162, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. In particolare l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

N.B.: Con il Messaggio n. 4479, pubblicato il 30 dicembre 2024, con il quale veniva avviata la campagna di acquisizione delle domande di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che hanno conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2024, l'INPS comunica: *“per le certificazioni rilasciate **nella annualità successive** al 2024 saranno fornite ulteriori indicazioni”*

b. punteggi premiali nella valutazione di progetti 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.

Ai sensi della Legge 162/21 (art. 5, comma 3) alle Aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere (di cui all'Art.46 bis del D.Lgs 198/06) in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

N.B.: Con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al D.lgs. 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'Art. 6 co. 2 bis del D.L. 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla Legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione della parità di genere. L'Art. 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

3. “L’informativa annuale sulla Parità di Genere” (art. 3 D.M. 29 aprile 2022)

Nel caso di acquisizione della Certificazione della parità di genere le Imprese debbono fornire:

- *Comma 1. “Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell’audit interno, un’informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022”.*
- *Comma 2. “Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e/o i consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell’informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all’art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all’organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all’impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse”.*

N.B.: Si consiglia alle imprese di produrre l’informativa aziendale in maniera chiara ed esaustiva.

Nei casi in cui le Aziende partecipano alle gare/avvisi a valere sui fondi di cui agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, nonché dal PNC, si applicano le disposizioni seguenti (nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC – art. 47 L.108/21):

- **Gli Operatori Economici con oltre 50 dipendenti** hanno l'obbligo di:
 - ✓ **Presentazione del Rapporto** sulla situazione del personale maschile e femminile (**l'obbligo è previsto pena l'esclusione dalla gara**). (art. 47 comma 2 del decreto-legge 77/21, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108)
 - *“Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46”;*
 - *ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità”(comma 2 art. 47 L.108/21)*
- **Gli Operatori Economici da 15 a e 50 dipendenti** hanno l'obbligo di:
 - ✓ **Consegna della Relazione di Genere**
 - Gli Operatori economici diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a 15 dipendenti, **entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante** una relazione di genere «*sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta*».

N.B.: La relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali e alla/ al Consigliera /Consigliere regionale di parità. (Articolo 47, comma 3 decreto-legge 77/21, convertito in legge 29 luglio 2021, n.108)

Focus sulla Certificazione della parità di Genere

◆ LA CERTIFICAZIONE della parità di GENERE - art.46 bis D. Lgs.198/06

1. Requisiti per ottenere la Certificazione della parità di genere

Il decreto 29 aprile 2022 -Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità-*“Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità”*. (GU n.152 del 1/7/2022 - in applicazione della L.162/21) stabilisce:

- a) I parametri minimi per il conseguimento della certificazione alle imprese che sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (art. 1 *“I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI -Key Performance Indicators - indicatori chiave di prestazione- inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni*)
- b) Gli organismi deputati al rilascio della certificazione di genere (Art. 2 *“Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008. 2. Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022”*).

◆ La certificazione della parità di genere nel dettaglio

2. La **«Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere nelle aziende»**, presentata nel marzo 2022, definisce i criteri e requisiti funzionali all’ottenimento della certificazione della Parità di Genere.

Le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere prevedono l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere adottate nelle organizzazioni (Aziende)*“Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell’area di valutazione. E’ previsto il raggiungimento del punteggio complessivo minimo del 60 per cento per determinare l’accesso alla certificazione da parte dell’organizzazione(Aziende)”*.(chiarisce la **nota tecnica sulla UNI/PdR 125:2022**).

Cosa prevede

3. **Prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati** relativi al genere presenti nelle organizzazioni, con l'obiettivo di **colmare i gap** esistenti tramite la promozione di un nuovo modello di organizzazione aziendale improntato alla realizzazione della parità di genere. A tal fine la UNI/PdR 125:2022 individua **sei aree di valutazione** per le diverse variabili che contraddistinguono un'organizzazione aziendale.
4. Le aree sono così suddivise: a) cultura e strategia, b) governance, c) processi HR (Human Resources), d) opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda, e) equità remunerativa per genere, f) tutela della genitorialità e conciliazione vita/lavoro.
5. Per ciascuna area di valutazione la suddetta prassi UNI identifica **specifici KPI** (Key Performance Indicators) con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e **una verifica ogni 3 anni**.
6. La verifica con cadenza triennale serve per registrare l'eventuale miglioramento ottenuto grazie agli interventi messi in atto o alle correzioni eventualmente attivate.
 - *I KPI sono di natura quantitativa (prevedono una misurazione) e qualitativa (ammettono come risposta un sì o un no). A ciascun indicatore è associato un punteggio che, ponderato in relazione all'area di appartenenza, genera la valutazione finale. È previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% (su 100) per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.*
 - *Alcuni indicatori vengono richiesti in relazione alla dimensione ed al settore di appartenenza dell'azienda.*
 - *Il sistema si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti), fino alle multinazionali con semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole.*

◆ A titolo puramente indicativo e non esaustivo

- ✓ **La Certificazione della parità di genere nelle imprese, il punteggio su aree di valutazione e specifici indicatori.**

Area di intervento e indicatori:

Area Cultura e strategia (7 indicatori, peso 15%): misura che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione al gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Include in totale sette indicatori, che costituiscono il 15% della valutazione complessiva, e sono:

- *formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva;*
- *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;*
- *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;*
- *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;*

- *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;*
- *realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno;*
- *realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio*

Area Governance (5 indicatori, peso 15%): analizza il modello di governance e la presenza femminile negli organi direttivi e di controllo e, quindi, misura 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.

Include in totale **cinque indicatori**, che costituiscono il 15% della valutazione complessiva, e sono:

- *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;*
- *presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività;*
- *presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione;*
- *definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati;*
- *presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.*

Area Processi HR (6 indicatori, peso 10%): analizza le politiche di gestione del personale in relazione al ciclo di vita dell'organizzazione e, quindi, misura il grado di maturità dei principali processi 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.

Include in totale **sei indicatori**, che costituiscono il 10% della valutazione complessiva, e sono:

- *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;*
- *presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere;*
- *presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione (inclusi corsi sulla leadership);*
- *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;*
- *presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità;*
- *presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.*

Area Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (7 indicatori, peso 20%): analizza l'accesso ai percorsi di carriera e crescita interna e, quindi misura 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.

Include in totale **sette indicatori**, che costituiscono il 20% della valutazione complessiva, e sono:

- *percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (solo per micro e piccole imprese fascia 1 e 2);*
- *percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento (solo per medie e grandi imprese fascia 3 e 4);*
- *percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (fascia 2);*
- *percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (fascia 3 e 4);*
- *percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento;*
- *percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice;*
- *percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento*

Area Equità remunerativa di genere (3 indicatori, peso 20%): analizza la differenza retributiva, secondo una logica di total reward ed è quindi 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.

Include in totale **tre indicatori**, che costituiscono il 20% della valutazione complessiva, e sono:

- *percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze;*
- *percentuale promozioni donna su base annua;*
- *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.*

Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5 indicatori, peso 20%): analizza la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e la tutela delle donne che hanno figli in età prescolare o scolare e misura 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.

Include in totale **cinque indicatori**, che costituiscono il 20% della valutazione complessiva, e sono:

- *presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure attivate per il back to work, coaching, smart working, asilo nido aziendale etc.);*
- *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;*
- *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;

- *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*
- *rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.*

◆ **Chi rilascia la Certificazione di Genere.**

Il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese viene effettuato dagli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, così come disposto dalla Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022 - Disposizioni in merito all'accREDITamento, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022.

✓ **Come ottenere la certificazione di genere**

Le Organizzazioni (aziende) per ottenere un certificato accreditato conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 devono

- a) **innanzitutto, rivolgersi a un organismo accreditato** in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008;
- b) **identificare la propria fascia di appartenenza** (la prassi suddivide le organizzazioni in **quattro fasce: micro, piccola, media e grande**) *

✓ **La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.**

N.B.: Per tutti gli altri motivi e/o approfondimenti si consiglia di consultare la normativa vigente di riferimento

* (Sono considerate organizzazioni "micro" quelle con un numero di addetti da 1 a 9, "piccole" quelle con un numero di addetti da 10 a 49, "medie" quelle con un numero di addetti da 50 a 249 e "grandi" quelle con 250 o più addetti. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni micro e piccole).

