



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE  
NELLE ORGANIZZAZIONI

SCHEDA DI APPROFONDIMENTO

## Sommario

<b>1. La Certificazione della parità di genere: scheda introduttiva .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Inquadramento normativo della Certificazione della parità di genere .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 .....</b>	<b>7</b>

## 1. La Certificazione della parità di genere: scheda introduttiva

<b>Cos'è la Certificazione della parità di genere?</b>	La <b>certificazione della parità di genere</b> attesta le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere all'interno dell'azienda. È stata introdotta dalla <b>Legge n. 162 del 5 novembre 2021</b> , che prevede la possibilità per le imprese di conseguire la certificazione a seguito di specifica istruttoria. Il legislatore nazionale, istituendo la Certificazione della parità di genere, ha inteso dare attuazione a quanto previsto dal <b>Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza ("PNRR")</b> , ove la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali insieme al sostegno ai Giovani, al Mezzogiorno ed al riequilibrio territoriale.
<b>Come ottenere la Certificazione?</b>	La Certificazione della parità di genere nelle aziende può essere rilasciata unicamente da <b>Organismi di Certificazione Accreditati</b> . Il processo di certificazione fa riferimento alla <b>prassi UNI/PdR 125:2022</b> , contenente le <i>"Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni"</i> . In essa sono indicati, infatti, i criteri, le prescrizioni e le tecniche funzionali all'ottenimento della Certificazione, fornendo inoltre raccomandazioni che tengono conto di vari <b>indicatori</b> chiave di prestazione (i c.d. <i>KPI o Key Performance Indicator</i> ). Gli indicatori sono relativi a specifiche <b>aree di valutazione</b> : <i>cultura e strategia, governance, processi relativi alle risorse umane, opportunità di crescita ed inclusione femminile in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro</i> , fornendo linee guida che mirano a monitorare gli obiettivi di parità di genere, colmare eventuali <i>gap</i> e produrre un cambiamento delle realtà aziendali solido e sostenibile. <b>La Certificazione avviene su base volontaria</b> e su richiesta della singola impresa al raggiungimento del <b>punteggio minimo del 60%</b> sulla base di un articolato procedimento che prevede un esame documentale, l'attività di verifica in itinere e le verifiche annuali, volte a controllare il mantenimento dei requisiti stessi nel tempo. La singola Certificazione ha <b>durata triennale</b> .
<b>Quali vantaggi per le imprese che ottengono la Certificazione?</b>	Le imprese certificate per la parità di genere ai sensi della Legge n. 162 del 5 novembre 2021 possono ottenere: <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Sgravi contributivi</b> riservati alle organizzazioni 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;</li><li>• <b>Punteggio premiale</b> per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della <b>concessione di aiuti di stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti</b>;</li><li>• <b>Riduzione della garanzia fideiussoria</b> per la partecipazione a <b>gare pubbliche</b>;</li><li>• Acquisizione di un <b>miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara</b> per l'acquisizione di servizi e forniture.</li></ul>

## 2. Inquadramento normativo della Certificazione della parità di genere

Riferimento normativo	Principali temi di interesse legati alla Certificazione della parità di genere	Link
Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026	La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea. Rappresenta la direzione delle politiche che dovranno essere realizzate e il punto di arrivo in termini di parità di genere, con l' <b>obiettivo di guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE</b> . La Strategia, inoltre, è una delle priorità trasversali del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.	Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 <a href="https://www.statoregioni.it/media/3896/p-3-cu-atto-rep-n-89.pdf">https://www.statoregioni.it/media/3896/p-3-cu-atto-rep-n-89.pdf</a>
Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza	L'investimento del PNRR sul " <b>Sistema di certificazione della parità di genere</b> " (Missione 5 Coesione e Inclusione – Componente 1 Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione – Investimento 1.3), a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, intende accompagnare ed <b>incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere</b> in tutte le aree maggiormente critiche.	<a href="https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf">https://www.governo.it/sites/governo.it/files/PNRR.pdf</a>
Legge 162 del 5 novembre 2021 (GU Serie Generale n.275 del 18-11-2021)	La norma prevede: -Disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, rafforzando le tutele previste dal D.Lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità) e ampliando le fattispecie della <b>discriminazione diretta ed indiretta</b> ; -Istituzione della <b>certificazione della parità di genere</b> a decorrere dal 1° gennaio 2022, con il compito di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'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; -Introduzione, per le aziende in possesso della Certificazione di parità, di un <b>sistema premiale consistente in un esonero contributivo</b> determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui; -L'art 5, comma 3, stabilisce che, alle aziende che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione della parità di genere rilasciata da un Organismo accreditato, è riconosciuto un <b>punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali</b> da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.	Legge 162 del 5 novembre 2021: <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg</a>  Legge n.275 del 18-11-2021: <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2021/11/18/275/sg/pdf">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2021/11/18/275/sg/pdf</a>
Legge di bilancio 2022 (legge 234/2021)	Prevede l'adozione di un <b>Piano strategico nazionale per la parità di genere</b> . In quest'ottica viene inteso, in particolare, di: -realizzare un <b>sistema nazionale di certificazione della parità di genere</b> -istituire un <b>Fondo per le attività di formazione propedeutiche</b> all'ottenimento della certificazione della parità di genere	legge 234/2021 <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/31/21G00256/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/12/31/21G00256/sg</a>
DPCM 22 febbraio 2022	Istituisce presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di una Cabina di regia interistituzionale e di un <b>Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere</b> . Con il successivo decreto	DPCM 22 febbraio 2022 <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/03/30/22A01988/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/03/30/22A01988/sg</a>

	del 5 aprile 2022, il Ministro per le pari opportunità e la famiglia definisce la composizione di suddetto Tavolo.	Decreto 5 aprile 2022 <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/05/03/22A02694/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/05/03/22A02694/sg</a>
Decreto 29 aprile 2022 (GU Serie Generale n.152 del 01/07/2022) <i>“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”</i>	Viene stabilito che: -i <b>“parametri minimi” per il conseguimento della certificazione della parità di genere</b> alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento <b>UNI/PdR 125:2022</b> , contenente “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere nelle organizzazioni”; -al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli <b>organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008</b> ; -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' <b>audit interno</b> , un' <b>informativa aziendale sulla parità di genere</b> , che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022; -le <b>rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità</b> , qualora sulla base dell'informativa aziendale e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198), per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero <b>anomalie o criticità</b> , <b>potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere</b> , previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.	Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022: <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2022/07/01/22A03808/sg</a>  Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022: <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2022/07/01/152/sg/pdf">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2022/07/01/152/sg/pdf</a>  Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022: <a href="http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022?josso_back_to=http://store.uni.com/josso-security-check.php&amp;josso_cmd=login_optional&amp;josso_partnerapp_host=store.uni.com">http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022?josso_back_to=http://store.uni.com/josso-security-check.php&amp;josso_cmd=login_optional&amp;josso_partnerapp_host=store.uni.com</a>
Decreto 20 ottobre 2022 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con i Ministri per le Pari Opportunità e la Famiglia e dell'Economia e delle Finanze	Attraverso il decreto 20 ottobre 2022 vengono disciplinati <b>criteri e modalità di fruizione dell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali</b> per i datori di lavoro del settore privato che conseguano la certificazione della parità di genere.	Decreto 20 ottobre 2022 <a href="https://www.pariopportunita.gov.it/media/2476/di-del-20102022-esonero-contributivo-aziende-private-parita-salariale-genero.pdf">https://www.pariopportunita.gov.it/media/2476/di-del-20102022-esonero-contributivo-aziende-private-parita-salariale-genero.pdf</a>
Circolare INPS n. 137 - 27 dicembre 2022	Definisce le <b>istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo</b> per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere.  Con il messaggio 21 dicembre 2023, n. 4614, l'INPS informa che, in accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, sul Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) è disponibile il nuovo modulo di domanda online (anno 2024).	Circolare INPS n. 137 - 27 dicembre 2022 <a href="https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio_circolari-e-messaggi.2022.12.circolare-numero-137-del-27-12-2022_14030.html">https://www.inps.it/content/inps-site/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio_circolari-e-messaggi.2022.12.circolare-numero-137-del-27-12-2022_14030.html</a>  Messaggio 21 dicembre 2023, n. 4614 <a href="https://www.inps.it/it/inps-">https://www.inps.it/it/inps-</a>

		<a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/29/23G00070/sg">comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2023.12.messaggio-numero-4614-del-21-12-2023_14382.html</a>
D. Lgs. n. 36/2023	<p><b>Conferma la promozione della parità di genere nel settore degli appalti pubblici</b> nell'ambito della nuova disciplina recata dal D. Lgs. n. 36/2023, con il riconoscimento di premialità in favore delle imprese che adottano politiche tese al raggiungimento delle parità di genere comprovata dal possesso della relativa certificazione rilasciata ai sensi dell'articolo 46 - bis del Codice delle Pari Opportunità.</p> <p>L'art. 2, D.L. 57/2023, ha inoltre eliminato la possibilità di comprovare attraverso un'autocertificazione il possesso dei requisiti per il rilascio della certificazione della parità di genere ai fini dell'attribuzione di punteggio premiale. Il testo richiede, pertanto, che l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere al fine del <b>conferimento di un maggior punteggio possa essere comprovata solo dal possesso della certificazione di cui all'art. 46-bis del Codice delle pari opportunità.</b></p>	<p>Art. 2, D.L. 57/2023  <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/29/23G00070/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/05/29/23G00070/sg</a></p> <p>D. Lgs. n. 36/2023  <a href="https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/04/13/23A02179/sg">https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2023/04/13/23A02179/sg</a></p>
Avviso pubblico per la formazione di un elenco di organismi di certificazione accreditati interessati ad aderire alle misure di agevolazione delle PMI per i costi di certificazione della parità di genere	Oggetto dell'Avviso è la formazione di un <b>Elenco di Organismi di Certificazione accreditati per lo schema di Certificazione della parità di genere</b> , interessati ad aderire alla misura di agevolazione alla certificazione delle micro, piccole e medie imprese prevista dal PNRR Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere", a valere su finanziamento dell'UE - Next Generation EU e la definizione delle modalità di rendicontazione ai fini dell'erogazione dei contributi per i servizi di certificazione della parità di genere alle micro, piccole e medie imprese.	<a href="https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/AVVISO_ODC14FEBBRAIO2023.pdf">https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/dist/resources/AVVISO_ODC14FEBBRAIO2023.pdf</a>
Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 - PNRR, Missione 5, componente 1, Investimento 1.3 ("Sistema di certificazione della parità di genere")	L'Avviso regola l'accesso ai <b>contributi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) per agevolare il processo di certificazione della parità di genere delle micro, piccole e medie imprese</b> . In particolare, sono definiti i criteri e le modalità applicative per l'accesso ad una prima tranche di contributi sotto forma di voucher per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e di servizi di certificazione.	<a href="https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi">https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/contributi</a>

### 3. Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

La prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 è un documento pubblicato da UNI che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

Con la successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 1 luglio 2022 del decreto del 29 aprile 2022, vengono recepite le “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici **KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione)** inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni” (Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022), quali parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere per le imprese che, in base a specifica istruttoria, risultano conformi a detti criteri presentando domanda agli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008.

#### La prassi di riferimento:

- ✓ Definisce gli elementi necessari per mettere in pratica la certificazione della parità di genere nelle imprese, intervento (M5C1–1.3) previsto dal PNRR e regolato dalla legge 162/2021 e dalla legge 234/2022 (legge di bilancio 2022);
- ✓ Individua un sistema di fattori specifici (KPI) raggruppati in **6 macro-aree**:
  - Cultura e strategia
  - Governance
  - Processi HR
  - Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere
  - Equità remunerativa per genere
  - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
- ✓ Il grado di maturità conseguito dall’organizzazione avviene attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni 2 anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate;
- ✓ Il sistema definito dalla Prassi di riferimento si applica a partire dalle micro-organizzazioni fino alle multinazionali, prevedendo semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole dimensioni;
- ✓ Il documento/prassi di riferimento non si applica, invece, alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

Ai fini dell’acquisizione della certificazione, la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 richiede quindi il soddisfacimento di requisiti specifici.

#### **Gli indicatori chiave– KPI (Key Performance Indicator) e le aree di valutazione oggetto della Certificazione della parità di genere**

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 individua un sistema di fattori specifici (KPIs) per ottenere la Certificazione. I KPI possono essere di natura:

- *quantitativa*: in questo caso, la misurazione riguarda la variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica

- *qualitativa*: la misurazione avviene in termini di “presenza” o “assenza”.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento (o meno) viene ponderato per il peso dell’area di valutazione di appartenenza. Ogni area è infatti contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell’organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Il peso delle 6 macro-aree è:

- Cultura e strategia: 15%
- Governance: 15%
- Processi HR: 10%
- Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere: 20%
- Equità remunerativa per genere: 20%
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: 20%

È necessario il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l’accesso alla certificazione da parte dell’organizzazione.

Il sistema definito dalla Prassi di riferimento si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) fino alle multinazionali. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole dimensioni. In coerenza con la tassonomia Istat, la Prassi identifica 4 fasce (o cluster) attraverso cui vengono classificate le organizzazioni:

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

A fronte dell’appartenenza ad una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati come “presidi target”. Alle organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) è applicata la totalità degli indicatori, mentre alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione) viene riferito un gruppo più ristretto di indicatori.

Si propone di seguito un approfondimento delle aree di valutazione e dei relativi indicatori (KPI), facendo riferimento, anche, ai cluster dimensionali identificati dalla Prassi per indicarne l’applicabilità (o meno).

Infine, in Allegato al presente documento si propone lo strumento applicativo messo a disposizione da Unioncamere denominato “*Cruscotto per la misurazione e il monitoraggio dei KPI*”, con cui è possibile effettuare una simulazione del punteggio complessivo ottenibile dalla propria organizzazione.



## 1 - 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.

INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTI	PUNTI	PESO AREA	Applicazione necessaria per
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 inclusiva	qualitativo	sì/no	interna	20	<b>15%</b>	Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa
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 <i>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.</i>	qualitativo	sì/no	interna	10		Piccola impresa Media impresa Grande impresa
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		Piccola impresa Media impresa Grande impresa
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		Media impresa Grande impresa

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		Media impresa Grande impresa
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	qualitativo	sì/no	interna	20		Media impresa Grande impresa
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		Media impresa Grande impresa

## 2 - AREA GOVERNANCE

Area che 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.						
INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO AREA	Applicazione necessaria per
<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><i>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.</i></p>	qualitativo	si/no	interna	25	<b>15%</b>	Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	qualitativo	si/no	interna	25		Piccola impresa Media impresa Grande impresa
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	qualitativo	si/no	interna	15		Media impresa Grande impresa
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	qualitativo	si/no	interna	15		Media impresa Grande impresa
<p>5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione</p> <p><i>NOTA per le organizzazioni che hanno solo un Amministratore Unico - dichiarato come unico organo di controllo - l'indicatore non potrà essere soddisfatto</i></p>	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 Regolamentazione interna	20		Media impresa Grande impresa

### 3 - 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.						
INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO AREA	Applicazione necessaria per
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 neutrali</i> , valutazioni prestazioni	qualitativo	si/no	interna	25	10%	Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa
2. Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere	qualitativo	si/no	interna	15		Media impresa Grande impresa
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	si/no	interna	15		Media impresa Grande impresa
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	si/no	interna	20		Piccola impresa Media impresa Grande impresa
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	qualitativo	si/no	interna	15		Media impresa Grande impresa
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	qualitativo	si/no	interna	10		Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa

#### 4 - 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.						
INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO AREA	Applicazione necessaria per
<p>"1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2)</p> <p>NOTA Il conteggio delle persone deve essere fatto sul numero di teste (e non in Unità Lavorative Annue) che hanno composto l'organico nell'arco di un anno (esercizio o anno solare, ricordando che il periodo di riferimento per il calcolo dei KPI è a discrezione dell'impresa). Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione. Sono inclusi i contratti, ad esempio, di somministrazione, stage. Non necessariamente le figure contrattualizzate in tal modo sono presenti in organigramma. Per quanto riguarda il personale in somministrazione vanno considerati nel Sistema di gestione dell'azienda presso cui svolgono l'attività lavorativa e non nel Sistema di gestione dell'Agenzia che li ha collocati (es. agenzia interinale). Si precisa inoltre che non è da considerare nel computo degli addetti, il personale che opera con contratto di collaborazione (anche se continuativo) ad esempio avvocati, informatori del farmaco, auditor non dipendenti (esterni)"</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	20%	Micro impresa Piccola impresa

<p>2. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico <b>rispetto al benchmark dell'industria di riferimento</b> (INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4)</p> <p><i>NOTA Il conteggio delle persone deve essere fatto sul numero di teste (e non in Unità Lavorative Annue) che hanno composto l'organico nell'arco di un anno (esercizio o anno solare, ricordando che il periodo di riferimento per il calcolo dei KPI è a discrezione dell'impresa). Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione. Sono inclusi i contratti, ad esempio, di somministrazione, stage. Non necessariamente le figure contrattualizzate in tal modo sono presenti in organigramma. Per quanto riguarda il personale in somministrazione vanno considerati nel Sistema di gestione dell'azienda presso cui svolgono l'attività lavorativa e non nel Sistema di gestione dell'Agenzia che li ha collocati (es. agenzia interinale). Si precisa inoltre che <b>non</b> è da considerare nel computo degli addetti, il personale che opera con contratto di collaborazione (anche se continuativo) ad esempio avvocati, informatori del farmaco, auditor non dipendenti (esterni).</i></p>	<p>quantitativo</p>	<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. <i>NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato</i></p>	<p>Istat/ Richiesta dati sul portale <a href="https://contact.istat.it">https://contact.istat.it</a> (servizio "assistenza nella ricerca dei dati")</p>	<p>25</p>		<p>Media impresa Grande impresa</p>
<p>3. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente ( in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)</p>	<p>quantitativo</p>	<p>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</p>	<p>interna</p>	<p>25</p>		<p>Piccola impresa</p>
<p>4. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)</p> <p><i>NOTA Per le organizzazioni che non hanno dirigenti (né uomini e né donne) l'indicatore non potrà essere soddisfatto</i></p>	<p>quantitativo</p>	<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>Istat/ Richiesta dati sul portale <a href="https://contact.istat.it">https://contact.istat.it</a> (servizio "assistenza nella ricerca dei dati")</p>	<p>25</p>		<p>Media impresa Grande impresa</p>
<p>5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento</p>	<p>quantitativo</p>	<p>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</p>	<p>interna</p>	<p>20</p>		<p>Media impresa Grande impresa</p>

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		Media impresa Grande impresa
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento  <i>NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 di questa area per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi</i>	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	10		Media impresa Grande impresa

## 5 - AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area che misura il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di <i>total reward</i> comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di <i>welfare</i> e <i>well-being</i> .						
INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO AREA	Applicazione
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p><i>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari)</i></p>	quantitativo	<p>Il KPI deve essere calcolato solo in presenza di entrambi i generi poiché deve essere calcolato il delta, cioè la differenza esistente, all'interno dei vari livelli, tra uomini e donne.</p> <p>Se il gap è superiore al 10% anche in un solo livello, il punteggio è zero.</p> <p>Se in un livello è presente un solo genere, non lo si considera nella valutazione; si considerano solo i livelli in cui sono presenti entrambi i generi</p>	interna	40	20%	<p>Micro impresa</p> <p>Piccola impresa</p> <p>Media impresa</p> <p>Grande impresa</p>
<p>2. Percentuale promozioni donne su base annua</p> <p><i>NOTA Per le organizzazioni che non hanno effettuato promozioni nel periodo di riferimento l'indicatore non potrà essere soddisfatto</i></p>	quantitativo	<p>Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto al totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto</p>	interna	30		<p>Media impresa</p> <p>Grande impresa</p>
<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	<p>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 al totale di uomini in organico</p>	interna	30		<p>Media impresa</p> <p>Grande impresa</p>



## 6 - AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area che 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.						
INDICATORE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO AREA	Applicazione
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	si/no	interna	20	20%	Media impresa Grande impresa
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 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)	qualitativo	si/no	interna	35		Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa
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 persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	qualitativo	si/no	interna	25		Micro impresa Piccola impresa Media impresa Grande impresa
4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	La Fonte dei dati deve essere <b>interna</b> e <b>confrontata con quella INPS</b> . In caso di mancanza di	10		Media impresa Grande impresa

			Fonte INPS basta quella interna			
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	La Fonte dei dati deve essere <b>interna</b> e <b>confrontata con quella INPS</b> . In caso di mancanza di Fonte INPS basta quella interna	10		Media impresa Grande impresa