



# Verso la certificazione della Parità di genere: guida pratica per l'ottenimento



**In azienda  
la parità di genere  
fa la differenza.**

## **INDICE**

■ La Certificazione della Parità di Genere .....	<b>5</b>
— La normativa .....	6
— Gli obiettivi .....	7
— A chi si rivolge .....	7
— Le sei aree di osservazione .....	8
— Il percorso per la certificazione .....	9
— Le aree di osservazione: un approfondimento .....	9
■ Il bando in sintesi .....	<b>17</b>
— Gli obiettivi .....	18
— A chi si rivolge .....	18
— Le linee di finanziamento .....	19
— Linea A .....	
— Linea B .....	
— I vantaggi e le agevolazioni .....	20
— Contatti .....	21
■ Le testimonianze delle aziende .....	<b>23</b>



1

# LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE



Secondo un rapporto del **World Economic Forum del 2022**, nessun Paese al mondo ha colmato il divario di genere nonostante la “**Gender Equality**” rientri tra i **Sustainable Development Goals**, i 17 obiettivi ONU per l’Agenda 2030. In particolare, su 156 Paesi, l’Italia si colloca al **63esimo posto**.

---

ITALIA

**63a**

SU 156 PAESI

## LA NORMATIVA

Per fare fronte a tale situazione di disparità, l'Unione Europea nel marzo del 2020 ha predisposto il documento «**La strategia per la parità di genere 2020-2025**». Nel luglio 2021 si è mossa anche l'Italia con la Strategia nazionale sulla Parità da genere 2021 – 2025, collegata a doppio filo al capitolo «**inclusione e coesione**» del PNRR.

Ad oggi, l'unica certificazione valida per la parità di genere è quella conseguita ai sensi della Prassi di Riferimento PdR 125:2022.

### Unione Europea

La Strategia per la parità di genere **2020-2025**

### Italia

Strategia Nazionale sulla Parità di genere **2021-2025**

## Cos'è una Prassi di Riferimento

Una **prassi di riferimento (PdR)** è un documento che introduce prescrizioni tecniche relative ad un determinato settore quando non esiste ancora una NORMA UNI a copertura della materia. L'obiettivo è il **superamento del divario di genere in ambito lavorativo**.

## Organismi di Certificazione

Chi certifica la sussistenza dei requisiti per il sistema di Gestione?  
Solo Organismi di certificazione accreditati presso **ACCREDIA**.



## GLI OBIETTIVI

Il raggiungimento della **parità di genere** ha svariati **obiettivi**:

1

Riequilibrare la crescita del Paese

2

Ridurre il turnover e attrarre nuovi talenti

3

Garantire maggiore competitività delle aziende

4

Creare valore con l'inclusione

## A CHI SI RIVOLGE

La certificazione UNI PdR 125:2022 è applicabile a diverse tipologie di organizzazioni, inclusi **enti pubblici, aziende private, organizzazioni non-profit e istituzioni governative**.

Qualsiasi organizzazione che intende dimostrare il proprio impegno verso l'uguaglianza di genere può intraprendere il percorso per ottenere questa certificazione, sottoponendosi all'audit e al controllo dei requisiti specificati nella norma UNI PdR 125:2022.

È importante sottolineare che la certificazione UNI PdR 125:2022 non è obbligatoria per le organizzazioni, ma può rappresentare un importante strumento per dimostrare il proprio impegno verso la parità di genere e per migliorare la propria **reputazione e attrattività** come datore di lavoro.

## LE SEI AREE DI OSSERVAZIONE

La prassi di riferimento PDR 125:2022 definisce un **sistema per la verifica di un insieme di indicatori prestazionali (KPI)** tanto quantitativi che qualitativi relativi a **6 aree di osservazione**:

- 1 **Cultura e strategia** (15%)
- 2 **Governance** (15%)
- 3 **Processi HR** (10%)
- 4 **Opportunità di crescita** (20%)
- 5 **Equità remunerativa** (20%)
- 6 **Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro** (20%)

In totale gli indicatori sono **33**.

Ogni area e gli indicatori di ogni area hanno un peso specifico e la certificazione si ottiene al raggiungimento di uno score minimo del **60%**.

**6**  
AREE  
DI OSSERVAZIONE

**33**  
INDICATORI

**60%**  
SCORE MINIMO  
PER L'OTTENIMENTO  
DELLA CERTIFICAZIONE

Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla **fascia 1** (micro-organizzazione) e **fascia 2** (piccola organizzazione).

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

## IL PERCORSO PER LA CERTIFICAZIONE

Per comprendere le azioni da implementare, occorre preliminarmente comprendere il proprio **livello di maturità iniziale**.

Nessuna organizzazione parte da zero, perché è verosimile che:

- siano state già implementate **iniziative** che, al di fuori di una logica di sistema, siano riconducibili ad un **KPI** della Pdr (smart working, piano di incentivazione, misure a sostegno della genitorialità)
- siano stati implementati **altri sistemi di gestione** che, a vario titolo, agevolano la costruzione del sistema Pdr 125:2022 (es. ISO 9001, SA 8000, ISO 30415)

Una volta verificato il livello di maturità dell'azienda, il percorso di certificazione dovrà superare le seguenti tre fasi:

- **Sistema di Gestione** - progettazione e realizzazione di un Sistema di Gestione.
- **Audit interno** - realizzazione e rendicontazione di un audit interno.
- **Audit Certificazione** - condotto dall'Organismo di Certificazione.

Un percorso virtuoso



## LE SEI AREE DI OSSERVAZIONE: UN APPROFONDIMENTO

Analizziamo nel dettaglio le 6 aree di osservazione e i 33 indicatori ad esse relativi.

## AREA 1 CULTURA E STRATEGIA

Peso  
dell'area  
**15%**

Indicatori  
attinenti  
**7**

L'area "**Cultura e Strategia**" è 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 sono sette.

### 1 Il piano strategico

Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.

### 2 Procedure per dialogo e confronto

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.

### 3 Comunicazione e linguaggio inclusivo

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.

### 4 Panel ed eventi

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.

### 5 Formazione

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.

### 6 Percezione

Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno.

### 7 Promozione pari opportunità

Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio.

## AREA 2 GOVERNANCE

Peso  
dell'area  
**15%**

Indicatori  
attinenti  
**5**

L'area "**Governance**" è volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione avente lo scopo di 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 sono cinque.

### 1 Comitato guida

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.

### 2 Presidio non inclusività

Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

### 3 Budget

Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

### 4 Obiettivi per management

Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati.

### 5 Quote rosa in CDA

Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione.

## AREA 3 PROCESSI HR

Peso  
dell'area  
**10%**

Indicatori  
attinenti  
**6**

L'area "**Processi HR**" è volta a misurare il grado 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 sono sei.

### 1 Processi gestione/sviluppo

Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere, dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on boarding neutrali, valutazioni prestazioni.

### 2 Turn over

Presenza di meccanismi di analisi del turn over in base al genere.

### 3 Politiche eque e paritarie

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 i corsi sulla leadership.

### 4 Politiche di mobilità

Presenza di politiche di mobilità interna e successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

### 5 Meccanismi di protezione

Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo post maternità.

### 6 Referenti e prassi

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie e mobbing.

## AREA 4 OPPORTUNITÀ DI CRESCITA

Peso  
dell'area  
**20%**

Indicatori  
attinenti  
**7**

L'area "**Opportunità di crescita**" è 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 sono sette.

### 1 Percentuale assoluta donne in organico

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico.

### 2 Percentuale relativa di donne in organico

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.

### 3 Percentuale assoluta donne dirigenti

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente.

### 4 Percentuale relativa donne dirigenti

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente rispetto al benchmark dell'industria di riferimento.

### 5 Percentuale donne responsabili

Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento.

### 6 Percentuale donne riporto al vertice

Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice.

### 7 Percentuale donne riporto al vertice

Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento.

L'area "**Equità remunerativa per genere**" è 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 sono tre.

### 1 Differenza retributiva

Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze.

### 2 Promozione donne

Percentuale promozioni donne su base annua.

### 3 Retribuzione variabile

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.

L'area "**Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**" è 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 sono cinque.

### 1 Iniziative rientro maternità/paternità

Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità.

### 2 Iniziative di conciliazione

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.

### 3 Iniziative di valorizzazione genitorialità

Presenza di policy per il mantenimento di benefit 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.

### 4 5 Fruizione di congedi di paternità

- Rapporto tra 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.





# 2

## IL BANDO IN SINTESI

### INTRODUZIONE

Il **bando** si propone di **supportare le imprese lombarde** nel conseguimento della **certificazione della parità di genere**.

L'obiettivo specifico è promuovere una **partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro**, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti.



## GLI OBIETTIVI

Il bando della Regione Lombardia “**Verso la certificazione della parità di genere**” mira a **sostenere le micro, piccole e medie imprese lombarde** nel percorso orientato al conseguimento della **certificazione della parità di genere**.

## A CHI SI RIVOLGE

Possono partecipare al bando i soggetti che esercitano attività economica e che, al momento della presentazione di domanda, posseggano i seguenti **requisiti**:

- essere una micro, piccola e media impresa (Regolamento (UE) n. 651/2014).
- Essere iscritti e attivi nel Registro delle imprese o essere titolari di partita IVA attiva.
- Avere almeno un dipendente in pianta organica.
- Avere sede operativa attiva o domicilio fiscale in Regione Lombardia.
- Assere in regola con gli obblighi dei contributi previdenziali e assistenziali.
- Essere in regola con la normativa sugli aiuti di Stato in regime di “de minimis”.
- Essere in regola con le assunzioni in materia di collocamento mirato ai disabili.
- Essere in regola con la trasmissione del Rapporto sulla situazione del personale di cui all’art 46 del Dlgs 198/2006.
- Non essere in stato di fallimento, di procedura concorsuale, di liquidazione anche volontaria, di amministrazione controllata, di concordato preventivo o qualsiasi altra situazione equivalente secondo la normativa vigente.

## LINEE DI FINANZIAMENTO

Il bando prevede **due linee di finanziamento**.

**A**

La **Linea di finanziamento A** prevede il **co-finanziamento** per l’**acquisto dei servizi di consulenza** a supporto delle imprese che intendano avviare le attività propedeutiche al conseguimento della certificazione di genere sopra specificate.

**B**

La **Linea di finanziamento B** prevede il **co-finanziamento** delle **spese sostenute dalle imprese** per ottenere la certificazione della parità di genere.

La **dotazione finanziaria** è pari a **€ 10.000.000**, ripartiti come segue:

- **€ 4.000.000,00** destinati alla realizzazione di interventi nell’ambito della **Linea di finanziamento A** – Servizi consulenziali di accompagnamento alla certificazione;
- **€ 6.000.000,00** destinati alla realizzazione di interventi nell’ambito della **Linea di finanziamento B** – Servizio di certificazione della parità di genere.



# I VANTAGGI E LE AGEVOLAZIONI

Il conseguimento della certificazione della parità di genere, oltre all'attestazione del rispetto di un diritto d'uguaglianza fondamentale, comporta numerosi vantaggi e agevolazioni di carattere pratico.

## I vantaggi

- **Reputazionale:** secondo il Diversity Brand Index 2022, il 77,5% della popolazione è più incline verso marchi più inclusivi.
- **Employee retention:** un ambiente più equo ed inclusivo genera un maggiore benessere dei dipendenti, che si traduce in maggiore fiducia e rapporti lavorativi più lunghi.
- **Ricavi:** secondo il Diversity Brand Index 2022, le aziende che investono nelle politiche di inclusione registrano un incremento dei ricavi rispetto ai marchi non inclusivi fino al +23%.
- **Innovazione:** quando le persone operano in maniera inclusiva, le idee e i contributi da tutti gli stakeholders sono accolti e rispettati, e ciò può facilmente tradursi in una maggiore capacità creativa e di innovazione.



## Le agevolazioni

- **Sgravio contributivo** (1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro) a favore delle aziende che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione.
- **La riduzione del 30%** della garanzia fideiussoria per la partecipazione alle gare pubbliche.
- **Criterio premiale** nella valutazione dell'offerta, che le amministrazioni aggiudicatrici dovranno indicare nel bando di gara.
- **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.



## CONTATTI

Per informazioni e chiarimenti sul bando, scrivere a:  
[fseplus@lom.camcom.it](mailto:fseplus@lom.camcom.it)



**3**

**TESTIMONIANZE  
DELLE AZIENDE**



**UNIONE EUROPEA**  
Fondo sociale europeo



**Regione Lombardia**



**fse**

**#ZHEROGAP**



**UNIONCAMERE LOMBARDIA**  
Camera di commercio lombarda