



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**



**COMITATO
PARI OPPORTUNITÀ**

ODCEC di Roma

La certificazione della parità di genere

Ottobre 2022



INDICE GENERALE

La Normativa di riferimento	3
Il sistema di gestione per la parità di genere	5
1. Allestimento del sistema di gestione - Pianificazione	5
2. Attuazione del piano strategico	7
3. Monitoraggio degli indicatori e revisione del sistema	7
4. Valutazione delle politiche per la parità di genere	8
Il ruolo dei professionisti nella Certificazione	10
Premialità di parità per le aziende certificate	11
Allegato 1	12
Requisiti minimi relativi ai temi principali oggetto del piano strategico previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 (punto 6.3.2 - Temi oggetto del piano strategico)	



La Certificazione della parità di genere è stata introdotta in Italia con la Legge 5 novembre 2021 n. 162, a seguito dell'adozione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2025, documento programmatico di cui l'Italia si è dotata nel luglio 2021, ispirato ai principi contenuti nell'Agenda ONU 2030 e nella Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea.

Lo scopo della Certificazione è quello di contribuire a colmare le disuguaglianze di genere - una delle priorità che trasversalmente interessa le 6 missioni del PNRR - avviando un percorso sistemico di cambiamento culturale all'interno delle organizzazioni attraverso l'introduzione di misure che riguardino, in particolare, le pari opportunità di avanzamento di carriera tra uomo e donna e la parità delle retribuzioni, le politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita lavoro, nonché le politiche di gestione dei relativi processi aziendali.



LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- 1. DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 art. 46 bis.** Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.
- 2. 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. Questa norma ha previsto, in particolare:
 - l'introduzione della Certificazione della parità di genere (art. 4);
 - le premialità di parità per le organizzazioni private in possesso della certificazione della parità di genere (art. 5).
- 3. LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234 articolo 1, commi. 139-148** - Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.
- 4. PRASSI di riferimento UNI/PdR 125:2022** contenente «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», entrata in vigore in data 16 marzo 2022 a seguito di ratifica del Presidente di UNI.
- 5. Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022** pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 2022 - 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. Il Decreto stabilisce che:
 - *"i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'UNI il 16 marzo 2022"* (art. 1)



- *“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” (art. 2, comma 1)*
- *“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” (art. 2, comma 2).*

Per effetto di questo Decreto, dunque, la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 diventa parte integrante dell’impianto normativo: per conseguire la certificazione della parità di genere le imprese devono rispettare almeno i parametri minimi contenuti nella suddetta prassi.



IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Secondo le previsioni contenute nella Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale che si proponga di valorizzare e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, devono definire un **piano di azione** per la sua attuazione, impostando un **modello gestionale** che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, **misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI** di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate. (UNI/PdR 125:2022 punto 6.1 Politiche di parità di genere). Le organizzazioni che intendano conseguire la Certificazione della parità di genere dovranno dunque impegnarsi in maniera sistemica nell'ambito delle seguenti quattro fasi:

1. allestimento del sistema di gestione per la parità di genere: l'azienda pubblica o privata individua gli organi, le figure responsabili, la pianificazione strategica e operativa delle politiche per la parità di genere;
2. attuazione del piano strategico;
3. monitoraggio dell'avanzamento delle politiche e del sistema per la parità di genere;
4. valutazione delle politiche per la parità di genere da parte di organismi di Certificazione appositamente accreditati.

1. Allestimento del sistema di gestione - Pianificazione

1. Il vertice aziendale (da intendersi, a seconda dei casi, quale alta direzione o proprietà) dovrà dotarsi di un **documento formale** per l'adozione di politiche per la parità di genere e nominare una figura **responsabile** in possesso di competenze organizzative e di genere (UNI/PdR 125:2022 punto 6.1 Politiche di parità di genere).
2. Il **Comitato Guida** - organo appositamente designato dal vertice aziendale - dovrà predisporre, in base alla dimensione aziendale, il **Piano**



- Strategico**, ovvero sia un documento formale nel quale sono definiti gli obiettivi da perseguire e sono stabilite le azioni, le risorse, le responsabilità, i metodi nonché la frequenza del monitoraggio (UNI/PdR 125:2022 punto 6.1 Politiche di parità di genere e 6.2 Pianificazione). Questo Comitato Guida, a seconda delle dimensioni aziendali, dovrà essere composto almeno dall'amministratore delegato (o da un delegato della proprietà) e dal direttore del personale (o altra figura equivalente).
3. Si dovrà provvedere alla individuazione di un sistema di indicatori chiave di prestazione (**key performances indicators - KPI**), di natura qualitativa e quantitativa, al fine di monitorare e misurare l'avanzamento del piano strategico (UNI/PdR 125:2022 punto 5 Indicatori di performance per le organizzazioni).

Sul punto la Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 chiarisce espressamente (par. 5.1) che *"gli indicatori sono applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa. Sono escluse dall'applicazione del presente documento le partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e"*.

A tal fine le organizzazioni (siano esse private o pubbliche) sono divise in 4 fasce (o cluster) a seconda del numero di addetti, come segue:

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

A seconda della classificazione dell'organizzazione in una di queste 4 fasce, la Prassi individua un set di indicatori (presidi target) di diversità coerenti con la dimensione dell'organizzazione; in particolare, sono espressamente



previste semplificazioni per le organizzazioni di prima e seconda fascia (minori indicatori da raggiungere), mentre per le organizzazioni appartenenti alla terza e quarta fascia saranno applicabili tutti gli indicatori.

A ogni indicatore è associato un punteggio; per determinare l'accesso alla certificazione, l'organizzazione dovrà raggiungere, complessivamente, un punteggio minimo di sintesi del 60%.

2. Attuazione del piano strategico

Il piano strategico dovrà essere strutturato, in coerenza con i bisogni della popolazione aziendale, prendendo in considerazione le aree riepilogate nell'Allegato 1 del presente lavoro, avendo cura di rispettare per ognuna i requisiti richiesti dalla Prassi di Riferimento (UNI/PdR 125:2022 punto 6.3 Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio).

L'organizzazione deve dunque attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano fornendo istruzioni scritte e predisponendo corsi di formazione, generale e specifica, a tutti i livelli.

3. Monitoraggio degli indicatori e revisione del sistema

Le attività di monitoraggio e revisione, volti a garantire nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti dalla Prassi UNI/PdR 125:2022, riguardano, rispettivamente:

1. il sistema degli indicatori - Ricordando che gli indicatori devono essere coerenti con la tipologia dell'organizzazione, la sua dimensione, il settore di riferimento e il contesto, l'organizzazione dovrà pianificare, realizzare e documentare audit interni, a cura di team indipendenti, bilanciati dal punto di vista del genere e competenti rispetto alle attività verificate, finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità di natura qualitativa e quantitativa (UNI/PdR 125:2022 punto 6.4.3 Mo-

nitoraggio degli indicatori e punto 6.4.5 Audit interni - Sistema di verifica interno di conformità alla UNI/PdR);

Evidenze qualitative	Evidenze quantitative
<ul style="list-style-type: none"> - Politiche adottate - Piano strategico adottato - Comunicazione interna ed esterna - Coinvolgimento stakeholder (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.) - Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere - Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere 	<ul style="list-style-type: none"> - Report monitoraggio KPI - Budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere - Report monitoraggio situazioni non conformi - Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo - Check list di riferimento correttamente compilate ed utilizzate - Eventuale contenzioso sulla tematica

2. il sistema per la parità di genere - La revisione del sistema dovrà essere attuata, con frequenza almeno annuale e sempre in relazione alle politiche e alle risorse dell'organizzazione, dal vertice aziendale con il coinvolgimento del Comitato Guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel Piano strategico. I risultati della revisione potranno essere utilizzati per identificare nuovi obiettivi da integrare nel piano strategico (UNI/PdR 125:2022 punto 6.4.7 Revisione periodica).

4. Valutazione delle politiche per la parità di genere

Le politiche per la parità di genere devono infine essere valutate, ai fini della certificazione della parità di genere, da parte di organismi di certificazione appositamente accreditati (UNI/PdR 125:2022 Appendice A - *Raccomandazioni per la valutazione di conformità di terza parte (certificazione) per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione per garantire la parità di genere*).

Tra le Regole di certificazione contenute nella sopracitata Appendice A, si segnalano in particolare le seguenti:



- A) La Certificazione può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato e viene rilasciata alla organizzazione nella sua totalità, considerando quindi tutti i siti, le filiali, sedi secondarie, attività e processi da essa svolti.
- B) È possibile rilasciare una Certificazione di gruppo ma solo in presenza di una struttura organizzativa centralizzata. Anche in questo caso non sono ammesse esclusioni di funzioni o processi, mentre è possibile escludere singole organizzazioni appartenenti al gruppo.

Con riferimento, invece, ai tempi dell'audit esterno ("di terza parte") e della periodicità, la prassi UNI/PdR 125:2022 (Appendice A) richiama espressamente la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, dalla quale dunque è possibile evincere che:

- la Certificazione della parità di genere ha una durata di 3 anni, durante i quali l'organizzazione è sottoposta a due audit di sorveglianza con frequenza annuale;
- nel corso degli audit di terza parte - svolti a cura del gruppo di verifica incaricato dall'Ente di Certificazione - vengono considerate tutte le evidenze oggettive, qualitative e quantitative:
 1. Requisiti sistemici, quali, ad esempio, la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato di monitoraggio del sistema;
 2. Requisiti operativi, quali, ad esempio, la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.

Nel corso di questi audit di terza parte vengono altresì analizzati gli episodi o le minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere, nonché le azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti.



IL RUOLO DEI PROFESSIONISTI NELLA CERTIFICAZIONE

La lettura della normativa in tema di Certificazione della parità di genere e, in particolare, della prassi UNI/PdR 125:2022, suggerisce che i **dottori commercialisti** e i consulenti del lavoro possono **a pieno titolo** essere coinvolti nell'ambito del processo che conduca alla Certificazione, con particolare riferimento:

1. alle fasi preventive di allestimento del sistema, attuazione del piano strategico e monitoraggio, quali consulenti dell'impresa che si voglia certificare;
2. alle fasi della valutazione di terza parte, quali componenti del gruppo di verifica dell'Ente Certificatore;
3. alla elaborazione dell'informativa annuale sulla parità di genere che le aziende già certificate devono consegnare alle rappresentanze sindacali e ai consiglieri territoriali e regionali di parità affinché esercitino il controllo richiesto dal succitato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022, quali consulenti dell'impresa.



PREMIALITÀ DI PARITÀ PER LE AZIENDE CERTIFICATE

Le aziende private in possesso della Certificazione della parità di genere beneficiano di alcune importantissime premialità:

1. Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Questo esonero è determinato - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - in misura non superiore al 1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile. Le risorse complessive previste ammontano a 50 milioni di euro per l'anno 2022 (Legge 5 novembre 2021, n. 162 art. 5 comma 1 e 2).
2. 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 (Legge 5 novembre 2021, n. 162 art. 5 comma 3).
3. Maggior punteggio attribuibile in sede di valutazione delle offerte di beni e servizi presentate da aziende che adottino politiche per il perseguimento della parità di genere comprovata dalla Certificazione della parità di genere (Decreto legislativo 18 aprile 2016, art. 95).
4. Riduzione del 30% dell'importo della garanzia richiesta e del suo eventuale rinnovo (Decreto legislativo 18 aprile 2016, art. 93).
5. Punteggio premiale da applicare alla valutazione di offerte presentate da operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere per l'assegnazione delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive (Legge n. 118/2022 art. 4).



ALLEGATO 1 - Requisiti minimi relativi ai temi principali oggetto del piano strategico previsti dalla prassi UNI/PdR 125:2022 (punto 6.3.2 - Temi oggetto del piano strategico)

La UNI/PdR 125:2022 indica i seguenti temi principali oggetto del piano strategico e i relativi requisiti minimi:

Tema	Requisiti minimi
Selezione ed assunzione	<ul style="list-style-type: none">a) predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i bias;b) predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne;c) non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.

Tema	Requisiti minimi
Gestione della carriera	<ul style="list-style-type: none">a) definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;b) tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni;



- c) rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff; rendere disponibili i dati relativi:
- d) allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti, alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con >50 dipendenti ex art.46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge 162/2021);
- e) creare un ambiente lavorativo che favorisca la diversity e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti;
- e) pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla lettera d);
- f) prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla lettera f).



Tema	Requisiti minimi
Equità salariale	<ul style="list-style-type: none">a) dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive;b) predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di welfare;c) informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di welfare;d) ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

Tema	Requisiti minimi
Conciliazione dei tempi vita-lavoro	<ul style="list-style-type: none">a) dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (work-life balance) rivolte a tutti/e i/le dipendenti;b) stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta;c) offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne;d) effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti;e) offrire la possibilità di smart working/telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile, e orario elastico;



	<ul style="list-style-type: none">f) garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale;g) garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili, discontinui ecc.
--	--

Tema	Requisiti minimi
Genitorialità, cura	<ul style="list-style-type: none">a) predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;b) predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo);c) attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità;d) pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di "engagement" da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità;e) includere nell'ambito del programma di welfare aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver;f) offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli ecc.



Tema	Requisiti minimi
<p>Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro</p>	<p>In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro. In particolare, deve:</p> <ul style="list-style-type: none">a) individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro;b) preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro;c) prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (sexual harassment) in ogni forma;d) prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano;e) pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto);f) valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista;g) prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati;h) assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando verso una comunicazione il più possibile gentile e neutrale.

Il presente documento è stato redatto dal Comitato Pari Opportunità dell'ODCEC di Roma e costituisce una prima guida alla applicazione del nuovo istituto della certificazione della parità di genere, con l'auspicio che ne accompagni la diffusione in aziende ed enti di ogni tipo.

Si ringraziano in particolare la dott.ssa Francesca Tripodi, componente del Comitato Pari Opportunità e la dott.ssa Angela Carfa per il contributo fornito.



**Ordine dei
Dottori Commercialisti e degli
Esperti Contabili di
Roma**

Uffici amministrativi e operativi
Via Flaminia, 141 - 00196 Roma
cpo@odcec.roma.it - www.odcec.roma.it