



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



18 ottobre 2022

# Quali passi deve muovere un'Organizzazione per ottenere la certificazione della parità di genere?

**Dott.ssa Silvia Calderini**

*Founding Partner GruppoRES, Senior Consultant sistemi di gestione*

*Lead auditor GENDER EQ PROTOCOL, Auditor UNI PDR 125/2022*

**POSSIAMO  
FARLA DA SOLI?**

**CI SONO  
FINANZIAMENTI?**

**NOI SIAMO TUTTI  
HOMINI/DONNE:  
POSSIAMO  
CERTIFICARCI?**

**QUANTO TEMPO  
CI VIUOLE?**

**E' UNA BOLLA  
DI SAPONE?**

**QUANTO  
COSTA?**

# IL METODO

Cosa vuol dire  
costruire una  
«prassi e  
certificarla»?

## FOTOGRAFIA O FILM?

01. AGIRE
02. STABILIRE REGOLE PER GOVERNARE L'AGIRE
03. MISURARE PERFORMANCE DERIVANTI DALL'AGIRE

**PERFORMANCE**



**REPUTATION**

**NORMATIVA**



**Why?**

**SGRAVI**



**FINANZIAMENTI**



**BANDI**





SCOPO  
CAMPO DI APPLICAZIONE

SISTEMA DI GESTIONE  
(cap. 6)

01.

02.

03.

KPI MISURAZIONE,  
ANALISI, VALUTAZIONE  
(cap. 5)

DA DOVE INIZIARE?

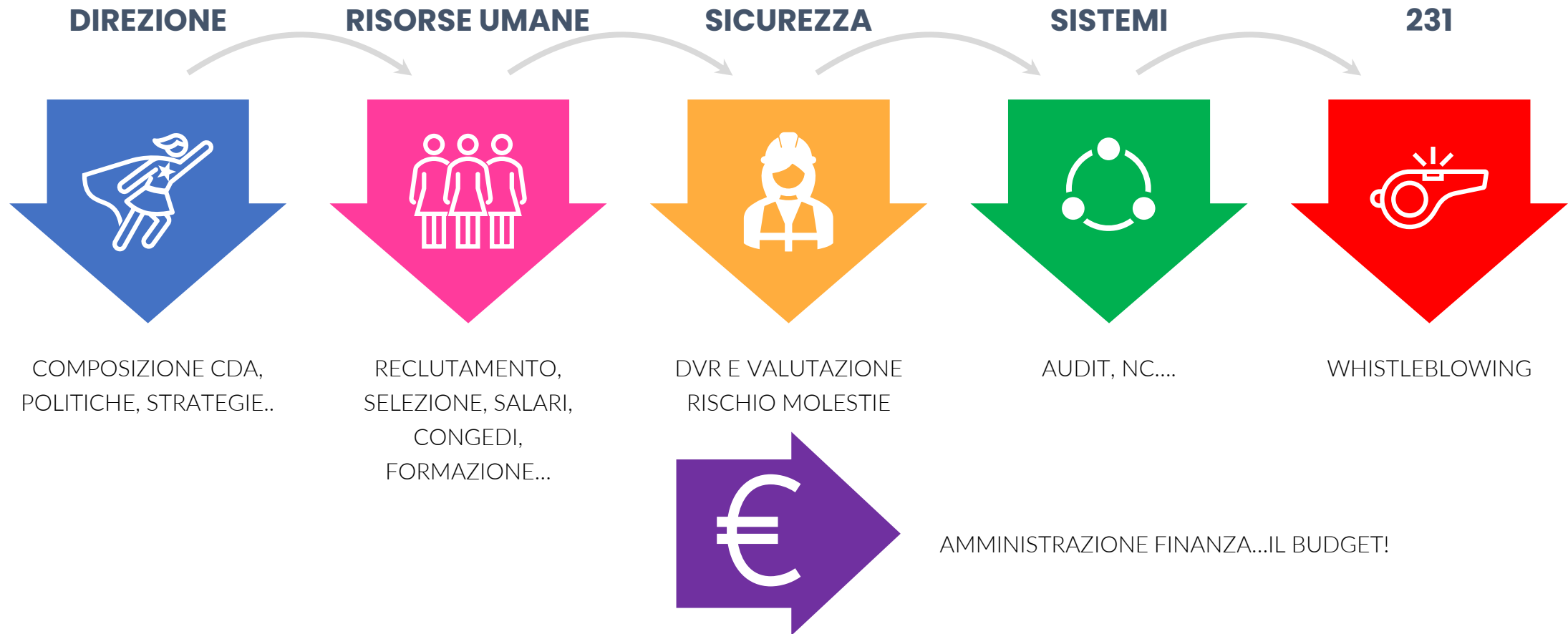
04.

Il percorso

# How?

ROAD MAP  
UNI/PdR 125:2022

# LE AREE MAGGIORMENTE TOCCATE



# 02.

UNI PDR 125:2022

## Scopo

# Campo di applicazione





## QUALE SCOPO?

La prassi di riferimento prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

## CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA LINEA GUIDA UNI

Il documento non si applica alle Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.



# 03.

UNI PDR 125:2022

## KPI

# Key Performance Indicator



## KPI

**Misurano** l'efficacia delle azioni intraprese al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere (misurato rispetto a un insieme di indicatori).

Questi indicatori sono «**percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse**».

### PAROLE CHIAVE



Misura



Rendicontazione



Valutazione

# 60%

score minimo di  
sintesi  
complessivo per  
determinare  
l'accesso alla  
certificazione



# I CLUSTER

Non tutti applicano gli stessi KPI al completo.

Di seguito i cluster/le fasce di classificazione delle organizzazioni:

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

# I CLUSTER

## 1. IDENTIFICAZIONE DEL CLUSTER DI RIFERIMENTO E DEI KPI APPLICABILI

In accordo al cluster di appartenenza dell'organizzazione auditata, è necessario considerare un diverso set di KPI da rispettare come di seguito definito.

Nella pagina KPI è sufficiente selezionare il cluster di appartenenza dell'organizzazione oggetto di audit per visualizzare i KPI applicabili

FASCIA	CLUSTER	NUMERO DI ADDETTI	INDICATORI
1	MICRO	1-9	5.2.1, 5.3.1, 5.4.1, 5.4.6, 5.5.1, 5.6.1, 5.7.2, 5.7.3
2	PICCOLA	10-49	5.2.1, 5.2.3, 5.2.5, 5.3.1, 5.3.2, 5.4.1, 5.4.4, 5.4.6, 5.5.1, 5.5.3, 5.6.1, 5.7.2, 5.7.3
3	MEDIA	50-249	tutti i KPI ad eccezione 5.5.1, 5.5.3
4	GRANDE	250 e oltre	tutti i KPI ad eccezione 5.5.1, 5.5.3

## LE AREE

<b>AREA</b>	<b>INDICATORI</b>	<b>PESO</b>
Cultura e strategia (5.2)	7	15%
Governance (5.3)	5	15%
Processi HR (5.4)	6	10%
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5)	7	20%
Equità remunerativa per genere (5.6)	3	20%
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7)	5	20%



# 1. AREA CULTURA E STRATEGIA

## INDICATORE QUALITATIVO

(SI/NO)

10 PUNTI

«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»





## 2. AREA GOVERNANCE

### INDICATORE 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)

**20 PUNTI**

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

# 3. PROCESSI

## INDICATORE QUALITATIVO

(SI/NO)

15 PUNTI

«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»

ario il  
catori  
scia 2  
catori

# 5. AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

## INDICATORE QUANTITATIVO

(la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico deve essere pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, considerando i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto).

**30 PUNTI**

«Percentuale promozioni donne su base annua.»

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

## INDICATORE QUANTITATIVO

(I KPI si considerano raggiunti progressivamente quanto più si avvicinano al 100%)

### 10 PUNTI

«Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità fruiti e il totale di n. giorni potenziali previsti dalla legge.»



# 04.

UNI PDR 125:2022

## Sistema di gestione Sviluppo



# LA PARTE SISTEMICA



# LA PARTE SISTEMICA: POLITICA e RUOLI

- 01.** Deve dichiarare in modo trasparente la volontà dell'organizzazione di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare l'empowerment femminile.
- 02.** La direzione nomina un Comitato Guida per l'efficace adozione e la continua applicazione della politica. Il comitato deve essere composto almeno dall'Amm. D o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente.
- 03.** E' definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato Guida e deve essere oggetto di formazione. Va riconfermata o aggiornata e va comunicata. Deve essere coordinata da una figura responsabile, designata dal management e in possesso di competenze organizzative e di genere.
- 04.** Il comitato redige il piano strategico che definisce per ogni tema della politica obiettivi misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati ed assegnati come responsabilità di attuazione.





# LA PARTE SISTEMICA: PIANO STRATEGICO

**01.** Temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi **requisiti minimi** sono:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità, cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro
- attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro.

**02.** L'organizzazione deve **attuare** i monitoraggi previsti nel piano e deve **fornire istruzioni scritte** sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, **fare formazione** generale e specifica, a tutti i livelli.



# LA PARTE SISTEMICA: PROCEDURE, ISTRUZIONI, FORMAZIONE

**01.** Devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere.

**03.** I corsi sono indirizzati a tutto il personale, in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

**02.** Esempi di Documenti:

- procedure di selezione ed assunzione
- piano per la prevenzione e gestione delle molestie
- mansionario specifico che completi quello del CCNL
- valutazione dei rischi molestie
- piano di comunicazione sulla parità di genere
- etc



# LA PARTE SISTEMICA: AUDIT e NON CONFORMITÀ

**01.** L'organizzazione deve pianificare, attuare e documentare un **sistema di audit per verificare l'efficacia della politica e delle direttive** aziendali sulla parità di genere, nonché il rispetto delle istruzioni e procedure definite.

**03.** L'organizzazione deve definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi.

**02.** Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con **team indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti** sulla base di requisiti definiti dal sistema e bilanciati in termini di genere.

**04.** Occorre attivare meccanismi di comunicazione all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e in modo che vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento.



# LA PARTE SISTEMICA: INDICATORI E RIESAME

- 01.** L'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una **revisione periodica** del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del **comitato guida** e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, **con frequenza almeno annuale**.
- 02.** L'organizzazione identifica **obiettivi** ulteriori, che siano **specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente**. Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico.
- 03.** La revisione deve valutare come **elementi in ingresso**: i risultati delle attività, la continua **congruità del piano strategico**, la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi e le ulteriori **esigenze formative**.
- 04.** Occorre valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni.



# 05.

E finiamo con una domanda....

Quindi da dove iniziare?

Il percorso di una  
organizzazione



INDIVIDUAZIONE  
DEL CLUSTER E  
DEI KPI DI  
RIFERIMENTO

GAP ANALISYS

SISTEMA DI  
GESTIONE  
(PIANO  
STRATEGICO)

RIESAME



ASSESSMENT INIZIALE  
RISPETTO AI KPI  
APPLICABILI ED AL  
SISTEMA

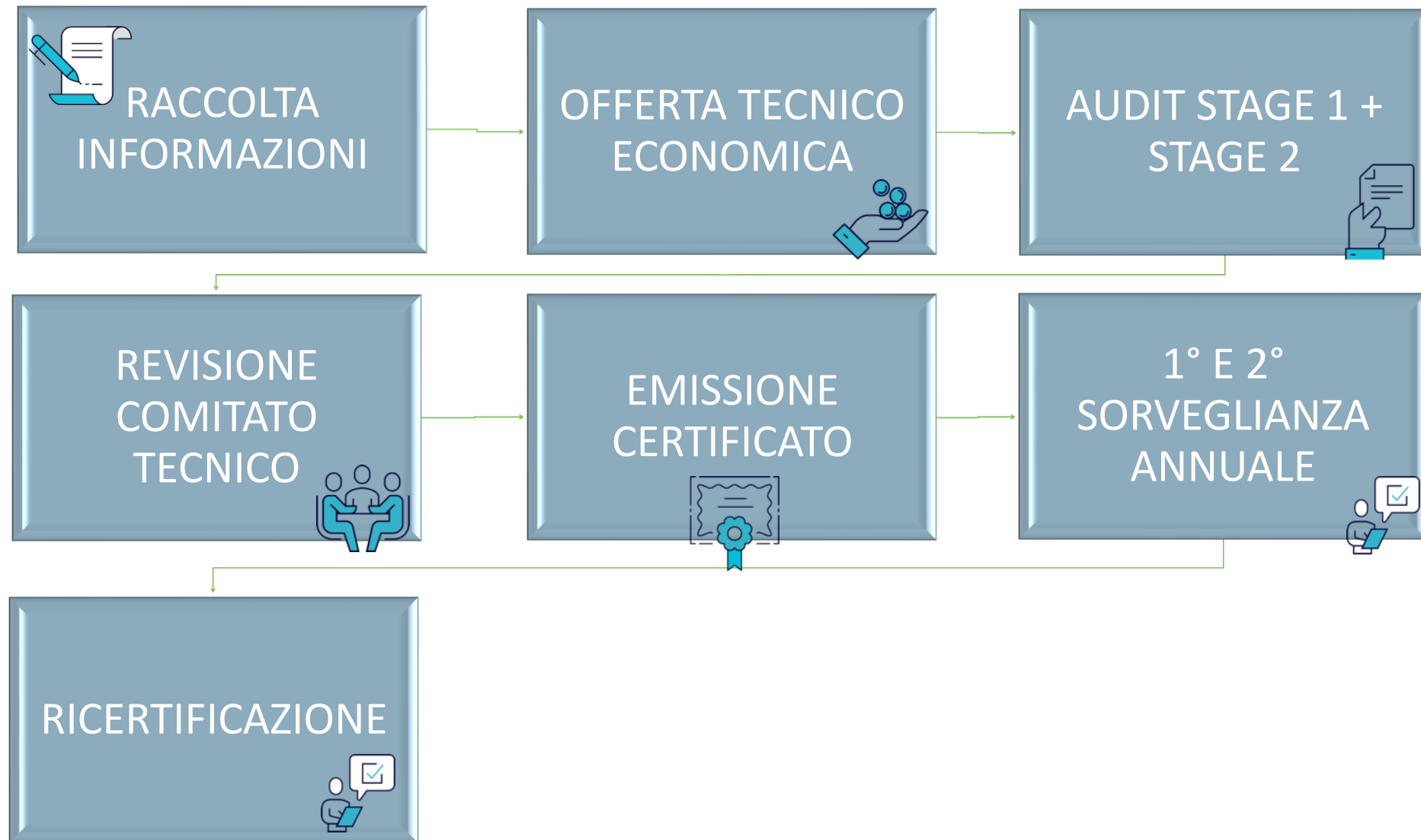
ACTION PLAN/  
REMEDIAATION PLAN

AUDIT

CERTIFICAZIONE



# ITER CERTIFICAZIONE





18 OTTOBRE 2022



# GRAZIE PER L'ATTENZIONE!

## Building Value Together

Scopri i nostri servizi  
sulla sostenibilità

## CONTATTI

📍 Via Kennedy 19 - 20871 Vimercate (MB)

☎ Tel +39 039.66.14.048

✉ info@gruppores.it - www.gruppores.it

Follow us

