



...Verso la certificazione della parità di genere

Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere

18 gennaio 2023

Elena Mocchio – Responsabile Innovazione e Sviluppo

UNI – CHI SIAMO

- **Associazione privata** senza scopo di lucro, **fondata nel 1921**
- Riconosciuta dal Decreto Legislativo n.223/2017 per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del **Regolamento (UE) n. 1025/2012** sulla normazione europea e della **direttiva (UE) 2015/1535** (procedura d'informazione)
- Elabora **norme tecniche e prassi di riferimento** in tutti i settori dell'economia, per l'industria, il commercio, i servizi e la società in generale, ad esclusione delle materie elettriche ed elettrotecniche
- Rappresenta l'Italia negli **organismi di normazione tecnica europei ed internazionali**



UN MONDO **FATTO BENE**



REGOLAMENTO (UE) N. 1025/2012 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO

del 25 ottobre 2012

sulla normazione europea, che modifica le direttive 89/686/CEE e 93/15/CEE del Consiglio nonché le direttive 94/9/CE, 94/25/CE, 95/16/CE, 97/23/CE, 98/34/CE, 2004/22/CE, 2007/23/CE, 2009/23/CE e 2009/105/CE del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga la decisione 87/95/CEE del Consiglio e la decisione n. 1673/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio

Articolo 1 – Oggetto



Il presente regolamento stabilisce norme riguardanti la cooperazione tra le organizzazioni europee di normazione, gli organismi nazionali di normazione, gli Stati membri e la Commissione, l'elaborazione di **norme** europee e **prodotti della normazione** europea per i prodotti e per i servizi, a sostegno della legislazione e delle politiche dell'Unione (...).

SERIE GENERALE

Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma

Anno 159° - Numero 14

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Giovedì, 18 gennaio 2018

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

DECRETO LEGISLATIVO 15 dicembre 2017, n. 223.

Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) n. 1025/2012 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 25 ottobre 2012, sulla normazione europea e della direttiva (UE) 2015/1535 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 9 settembre 2015, che prevede una procedura d'informazione nel settore delle regolamentazioni tecniche e delle regole relative ai servizi della società dell'informazione. (18G00009)

Pag.

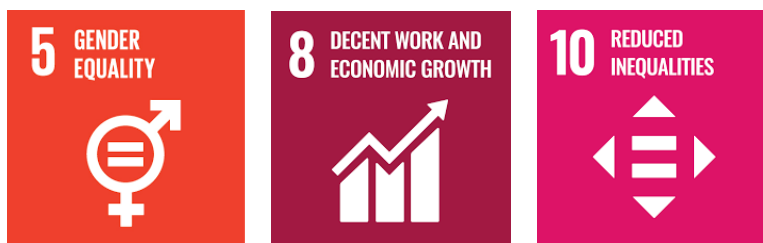
NORMAZIONE E OBIETTIVI ONU PER L'AGENDA 2030



Economico: facilitano il commercio internazionale, migliorando le “Infrastrutture Nazionali per la Qualità” di un Paese e sostenendo le pratiche aziendali sostenibili.

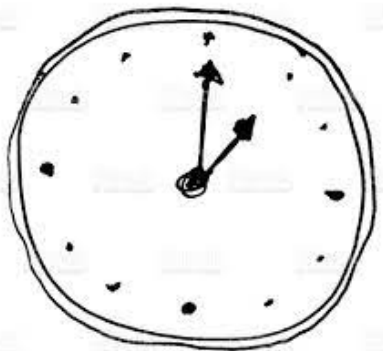
Sociale: aiutano a migliorare la salute e il benessere dei cittadini. Riguardano tutti gli aspetti del benessere sociale, dai sistemi e prodotti sanitari all’inclusione sociale e all’accessibilità.

Ambientale: aiutano a gestire l’impatto ambientale di tutte le attività. Si occupano di aspetti come la realizzazione di un sistema di gestione ambientale, la misurazione e la riduzione delle emissioni di gas serra e del consumo energetico, nonché incoraggiando un consumo responsabile.



Ma anche ... **sostenibilità istituzionale** perchè la normazione facilita il dialogo tra pubblico e privato e supporta le attività di partnership Public Private Partnership.

UNI PdR 125: LA **TIMELINE**



Scrittura prima
bozza
documento

Presentazione bozza
a Ministra Bonetti

Lavori con
Tavolo DPO

Consultazione
pubblica

Gestione
commenti

Pubblicazione

Avvio lavori
Tavolo tecnico UNI
«Parità di Genere»

16 marzo 2022

Ottobre 2021

Ottobre – dicembre 2021
+ gennaio – marzo 2022

20 aprile 2021

Aprile – agosto 2021

Dicembre 2021
Gennaio 2022

Gennaio – marzo 2022

Coinvolgimento del mercato e della società civile

Dipartimento per le Pari Opportunità, Dipartimento per le politiche della famiglia, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero dello Sviluppo Economico e la Consiglieria Nazionale di Parità

#InclusioneDonna CONFAPID



aiceo
Associazione Italiana



UN MONDO **FATTO BENE**

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

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

This UNI/PdR defines the guidelines on the management system for gender equality which provides for the structuring and adoption of a set of performance indicators (KPIs) inherent to gender equality policies in organizations.

This UNI/PdR for gender equality in organizations provides for the measurement, reporting and evaluation of gender data in organizations with the aim of bridging existing gaps as well as incorporating the new gender equality paradigm into the DNA of organizations and producing sustainable and lasting change over time.

Published on 16 March 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Publicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



<http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022>

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



PERCHÈ?

Un riequilibrio indispensabile per la **crescita del Paese** e definizione della **Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025** (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea) e strettamente correlata al **PNRR**, di cui uno dei dispositivi legislativi è la **Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale**.

La **CERTIFICAZIONE di parità di genere** può dare accesso a **sgravi contributivi** e **premialità** nella valutazione dei bandi pubblici.

UN MONDO **FATTO BENE**

UNO STRUMENTO DI LAVORO PER LE ORGANIZZAZIONI

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 10 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



- Una **leva per un cambiamento culturale** che parte dalle imprese, **sostenibile e durevole nel tempo**.
- Gli indicatori come **obiettivi aziendali** e parte integrante delle politiche globali delle organizzazioni
- Colmare il gap per un **riequilibrio di genere**
- **Creare valore** con l'inclusione

UN MONDO **FATTO BENE**

AREE TEMATICHE E INDICATORI (1)

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 10 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



SEI AREE TEMATICHE (con «peso» differente)

1. Cultura e strategia (15%);
2. Governance (15%);
3. Processi HR (10%);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%);
5. Equità remunerativa per genere (20%);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%).

UN MONDO **FATTO BENE**

AREE TEMATICHE E **INDICATORI** (2)

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 10 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



33 INDICATORI qualitativi e quantitativi (con «punteggio» differente)

1. Cultura e strategia (7);
2. Governance (5);
3. Processi HR (6);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (7);
5. Equità remunerativa per genere (3);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5).

Per accedere alla certificazione deve essere raggiunto un punteggio minimo del 60%



UN MONDO **FATTO BENE**

AREE TEMATICHE E **INDICATORI** (3)

Gli **indicatori** sono **applicati** in modo differente in **base alle dimensioni delle organizzazioni**.

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 10 marzo 2022

ICS 03.100.01


Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



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



UN MONDO **FATTO BENE**

QUALCHE ESEMPIO: AREA **CULTURA E STRATEGIA**

Famiglia	Peso %	Indicatori	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Cultura e strategia	15	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	SI/NO	Interna	20
		2. Presenza di procedure interne che consentano 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	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
		3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
		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	SI/NO	Interna	10
		5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi informativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
		6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
		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 stakeholders sui temi dell'inclusione e della parità di genere, dell'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1 e 2

QUALCHE ESEMPIO: AREA **GOVERNANCE**

Famiglia	Peso %	Indicatori	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Governance	15	1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ...) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere e all'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
		2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
		3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione e della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
		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
		5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque ad 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	normativa vigente o regolamentazione interna	20

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1

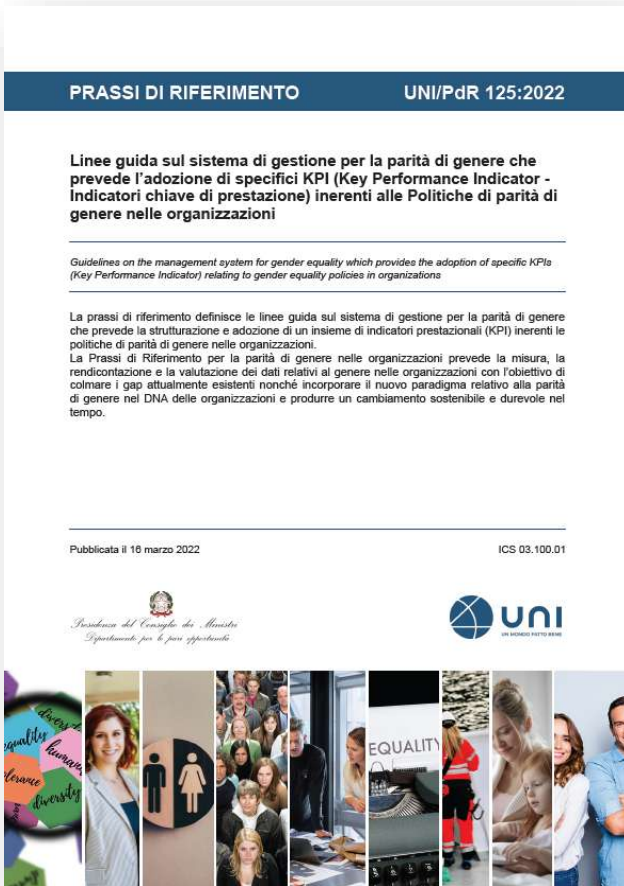
QUALCHE ESEMPIO: AREA **EQUITÀ REMUNERATIVA PER** **GENERE**

Famiglia	Peso %	Indicatori	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Equità remunerativa per genere	20	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere a parità di competenze	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40
		2. Percentuale di promozioni di donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
		3. Percentuale di donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori/lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	QUANTITATIVO	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 il totale di uomini in organico.	Interna	30

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1 e 2

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

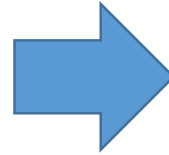
- **POLITICHE** DI PARITÀ DI GENERE: principi e indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile
- **PIANIFICAZIONE**: definizione di un piano strategico (basato sulle politiche) con obiettivi, azioni ...
- **ATTUAZIONE E MONITORAGGIO**: messa in atto di azioni e monitoraggio delle stesse (attuazione del Piano strategico: es. definire procedure per assunzione, gestione della carriera, equità salariale, ecc ...)
- **SISTEMA DI GESTIONE**: documentazione, monitoraggio indicatori, comunicazione interna e esterna, audit interni ... gestione delle non-conformità



I PARAMETRI PER LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ

In **G.U. n. 152 del 1° luglio 2022** è pubblicato il [Decreto 29 aprile 2022](#) della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità: Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

[\(GU Serie Generale n.152 del 01-07-2022\)](#)



... dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della 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»; ... Considerato che la conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 ... in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1 - I parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese

I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni.

VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ



APPENDICE A: REGOLE DI CERTIFICAZIONE

Regole applicate agli **organismi di certificazione** per svolgere l'attività di valutazione di conformità:

- accreditamento secondo UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
- applicazione della UNI/PdR 125 agli organismi di certificazione
- criteri di competenza del gruppo di verifica
- criteri di competenza del comitato di delibera
- modalità di svolgimento dell'audit
- uso del Marchio UNI



UNI/PdR 125 e MARCHIO DI CONFORMITÀ UNI PER LE ORGANIZZAZIONI



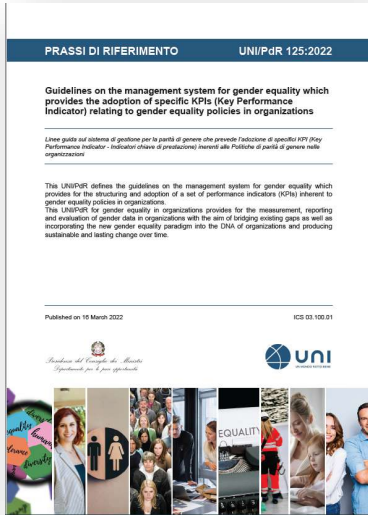
Il **Marchio UNI** attesta che i requisiti certificati dei prodotti, servizi, **sistemi**, asserzioni/claim o professioni sono stabiliti da UNI **attraverso norme o prassi di riferimento**.

UNI affida la gestione della concessione del Marchio UNI a **organismi di certificazione accreditati** da Accredia.



UN MONDO **FATTO BENE**

4. è rilasciata da un **organismo di certificazione accreditato** (principio di terzietà e indipendenza)



RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (BIENNALE)

1. è **obbligatorio per le aziende**, pubbliche e private, che **occupano oltre 50 dipendenti** (ma può essere volontariamente presentato dalle aziende, pubbliche e private, che occupano fino a 50 dipendenti)

2. è un **rapporto** che raccoglie dei dati sulla situazione occupazionale aziendale (è una «fotografia»)

3. è **redatto dalle aziende** e viene trasmesso via telematica tramite applicativo informatico del Ministero del Lavoro



CERTIFICAZIONE DI GENERE. PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (1)

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.

- La certificazione di parità consente al datore di lavoro di applicare uno **sgravio contributivo pari all'1 per cento** sulla generalità dei lavoratori dipendenti, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda



Articolo 2

(Esonero contributivo in favore delle aziende private in possesso della certificazione di genere)

1. In attuazione dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 e dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dall'anno 2022 le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, beneficiano, per il periodo di validità della predetta certificazione, di un esonero contributivo secondo i criteri e le modalità definiti agli articoli 3 e 4.
2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

CERTIFICAZIONE DI GENERE.

PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (2)

Legge 29 giugno 2022, n. 79 di conversione del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» nella stessa Gazzetta il testo coordinato con la legge di conversione.

Art. 34 "Rafforzamento del sistema di certificazione della parità di genere»:

- Al Codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) Articolo 93 (Garanzie per la partecipazione alla procedura), comma 7: **L'importo della garanzia, e del suo eventuale rinnovo, è ridotto del 50 per cento per gli operatori economici ai quali venga rilasciata, da organismi accreditati.** Le parole «decreto legislativo n. 231/2001» sono sostituite dalle seguenti: «decreto legislativo n. 231 del 2001, **o in possesso di certificazione della parità di genere** di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198,»;
- b) Articolo 95 (Criteri di aggiudicazione dell'appalto), comma 13: sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «**e l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso di certificazione della parità di genere** di cui all'articolo 46-bis del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198».

CERTIFICAZIONE DI GENERE. PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (3)



AUTORITÀ
NAZIONALE
ANTICORRUZIONE

COMUNICATO DEL PRESIDENTE

del 30 novembre 2022

Indicazioni in ordine all'applicazione dell'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante Codice per le pari opportunità, ai fini della previsione, nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, di criteri premiali in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.

- **Chiave di lettura** per la corretta applicazione del documento;
- Raggruppare secondo **argomenti e struttura stessa della prassi**: aspetti generali; aspetti operativi (KPI, metodologie di calcolo e altro); appendice A (certificazione); appendice B (esempi di KPI);
- **Migliore applicazione della UNI/PdR 125** da parte di tutte le organizzazioni
- Garantire un **approccio uniforme ed omogeneo** da parte degli organismi di valutazione della conformità che certificheranno, sotto accreditamento, in base alla UNI/PdR 125

https://www.uni.com/index.php?option=com_content&view=article&id=11864:parita-di-genere&catid=170:commerciale&Itemid=2612

PARITÀ DI GENERE: SVILUPPI FUTURI

Progetto di linea guida ISO/AWI 53800 dell'ISO/PC 337

"Guidelines for the
promotion and
implementation of gender
equality"

PROGETTO DI NORMA ISO



UNI/PdR 125:2022

"Linee guida sul sistema di
gestione per la parità di
genere che prevede
l'adozione di specifici KPI
inerenti le Politiche di parità
di genere nelle
organizzazioni"

PROGETTO DI PRASSI UNI CERTIFICABILE



PUBLISHED

UNI ISO 30415:2021

Gestione delle risorse
umane - Diversità e
inclusione

NORMA NON CERTIFICABILE



PUBLISHED



GL04
Parità di
Genere..



UN MONDO **FATTO BENE**

DIVERSITÀ E INCLUSIONE: **GENDER RESPONSIVE STANDARDS**

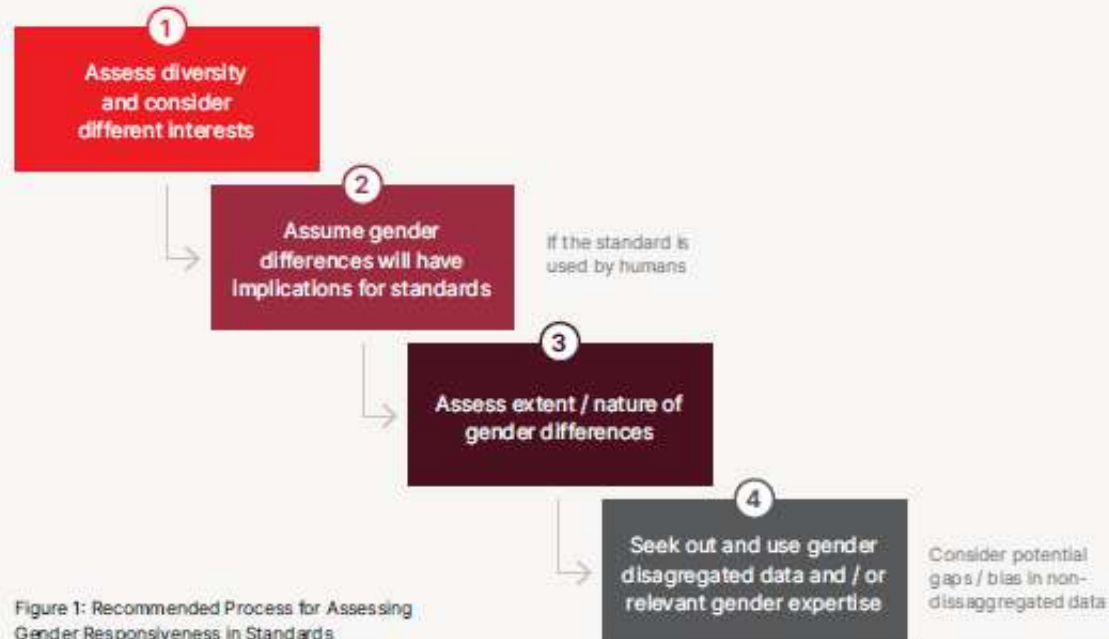


Figure 1: Recommended Process for Assessing Gender Responsiveness in Standards



Grazie!



Contatti: elena.mocchio@uni.com