

## ***DIVERSITA' – INCLUSIONE – PARITA' DI GENERE: UNI PdR 125:2022***

I concetti di diversità, inclusione e parità di genere si stanno affermando a livello mondiale come:

- parte integrante delle strategie di sostenibilità e responsabilità sociale di impresa
- valore fondamentale all'interno degli ambienti di lavoro
- strumento per migliorare la resilienza e la reputazione delle organizzazioni

Studi recenti sottolineano che le aziende più inclusive sono in grado di creare maggior valore in termini di produttività. In quest'ottica, l'UNI (Ente Nazionale di Normazione) ha pubblicato in data 16 marzo 2022 la prassi **UNI/PdR 125:2022** ***“Linea guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni”*** a fronte della quale è possibile certificarsi.

Tale certificazione rientra a livello nazionale tra quanto previsto dal **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)** che ha sottolineato l'attenzione alle pari opportunità e alla riduzione del gap di genere e della **Legge 162/2021** sulla parità salariale che rende obbligatoria, per le aziende con più di 50 dipendenti, la rendicontazione sulla situazione di impiego maschile e femminile.

Il sistema di gestione secondo la UNI PdR 125 è un modello volto ad accompagnare ed incentivare le aziende ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere su numerosi fronti. La certificazione di questo sistema rappresenta uno strumento importante e utile alle aziende per attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro in tutte le aree che rappresentano maggiori criticità come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, la gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

**PLC S.r.l. è Organismo di Certificazione ai sensi della ISO 17021 competente per il rilascio della certificazione secondo la UNI PdR 125:2022**



### ***Cosa richiede la Prassi di Riferimento***

La prassi di riferimento prevede la strutturazione ed adozione di una serie di indicatori (**KPI - Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione**) percorribili, pertinenti, confrontabili affinché le azioni messe in campo per il raggiungimento della parità di genere siano efficaci, in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento.

I KPI misurano il livello di inclusione raggiunto dalle organizzazioni in 6 aree:

- Cultura e strategia (5.2)
- Governance (5.3)
- Processo HR (5.4)
- Opportunità di crescita in aziende neutrali per genere (5.5)
- Equità remunerativa per genere (5.6)
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7)

Ogni area è contraddistinta da un **peso %** che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo attraverso un **monitoraggio annuale** e una **verifica ogni due anni**, per dare evidenza dell'efficacia degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

I KPI sono di natura quantitativa (misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica) e qualitativa (misurati 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: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del **60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

## **L7 Vantaggi della certificazione**

La certificazione rilasciata da un Organismo terzo e competente quale PLC S.r.l. permette di:

- rafforzare l'immagine aziendale mostrando impegno verso il Gender Equality
- aiutare a determinare e monitorare precisi obiettivi in tema di parità di genere
- ottenere sgravi contributivi (sconti dell'1% sui contributi fino ad un massimo di €50mila l'anno)
- ottenere punteggi premianti nella partecipazione a bandi pubblici

## **L7 Chi può certificarsi**

La certificazione può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato. Sono escluse dall'applicazione del presente documento le Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e. È auspicabile che consorzi, Reti d'Impresa o General Contractor che intendano adottare la presente UNI/PdR definiscano una formula di selezione e qualifica, all'interno del processo di selezione dei propri consorziati/imprese/outsourcer, che richieda agli stessi l'adozione della prassi di riferimento.

## **L7 Iter di certificazione**

La certificazione UNI/PdR 125:2022 ha validità di 3 anni e si può ottenere con il seguente iter:

- Compilazione di un questionario per la raccolta di informazioni e dati preliminari
- Emissione di offerta tecnico economica
- Audit documentale
- Audit on site
- Valutazione e delibera di un comitato tecnico
- Emissione Dichiarazione finale
- Audit di Sorveglianza a 12 e 24 mesi dall'ottenimento della certificazione

## **L7 I nostri contatti**

Sede: Via Ancona, 21 - 00198 Roma

Sito Web: [www.plcert.com](http://www.plcert.com)

Indirizzo e-mail: [info@plcert.com](mailto:info@plcert.com)

Referente dell'Organismo per la PDR 125 - Angela Fumarola

Indirizzo e-mail: [angela.fumarola@plcert.com](mailto:angela.fumarola@plcert.com)

Telefono 06.85.35.28.30 Fax 06.85.30.09.69