

# Certificazione per la Parità di Genere: UNI PdR 125:2022

Uno strumento per promuovere l'uguaglianza e l'inclusione in azienda



# Parità ed Inclusività nel Mercato del Lavoro

## SITUAZIONE

- Il tasso di occupazione maschile in Italia oggi corrisponde al 70%, mentre quello femminile è 50%.
- Le donne sono sovrarappresentate in settori meno remunerativi e part-time.
- Le disuguaglianze coinvolgono anche età, etnia e livello di istruzione.

## COSA SI DEVE FARE?

- È necessaria una maggiore inclusività e politiche che promuovano pari opportunità.
- La certificazione PDR 125, sostiene politiche aziendali per valorizzare la diversità e garantire pari opportunità.

### Art. 1

L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul **lavoro**.

### Art. 3

Tutti i cittadini hanno **pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.**

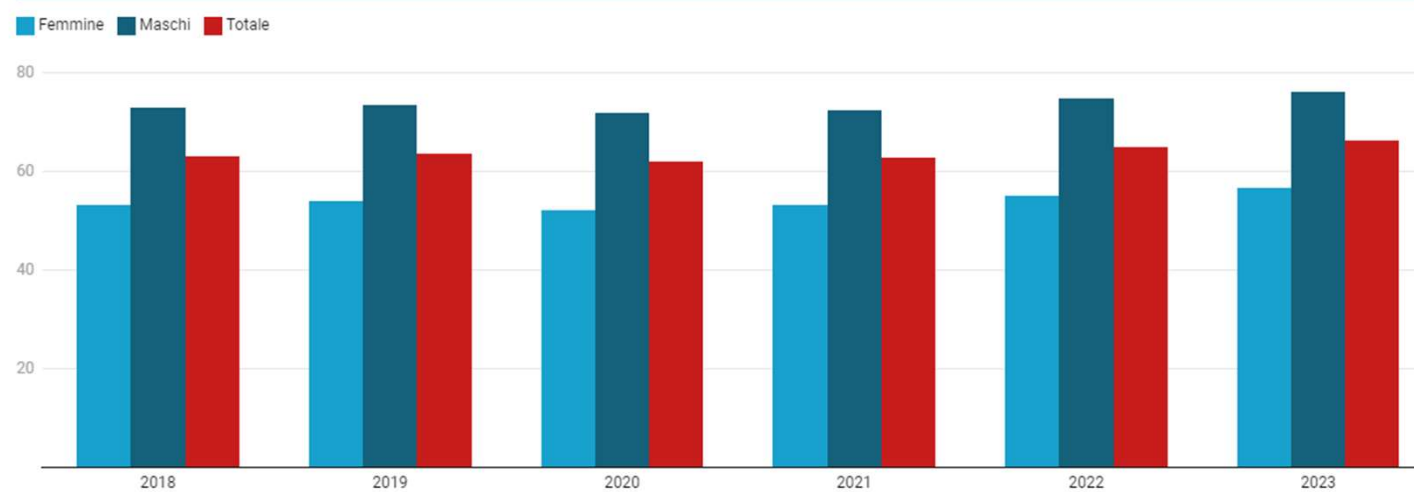
### Art. 37.

**La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore.** Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

## Il Mercato del Lavoro : EVIDENZE

TASSO DI OCCUPAZIONE 20-64 ANNI (VALORI PERCENTUALI)



Tasso di occupazione 20-64 anni (valori percentuali)

Fonte: Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro • [Scaricare i dati](#) • [Incorpora](#) • [Scaricare immagine](#) • Creato con [Datwrapper](#)

# Cos'è UNI PdR 125:2022?



## Pratica di Riferimento

UNI PdR 125:2022 è una pratica di riferimento, non uno standard obbligatorio.



## Obiettivo

Misurare, segnalare e colmare il divario di genere.



## Benefici

Agevolazioni sui contributi previdenziali fino a € 50.000.

# In che contesti può essere applicata?

## Applicabilità

UNI PdR 125:2022 si applica a tutti i tipi di organizzazioni, indipendentemente dalle dimensioni.



## Esclusioni

Le uniche esclusioni sono le imprese individuali senza dipendenti.

# Requisiti di UNI PdR 125:2022



## Sistema di Gestione

Implementare un Sistema di gestione per la parità di genere.



## Integrazione

Integrare la parità di genere negli obiettivi aziendali.



## Misurazione e Certificazione

Misurare e certificare il progresso attraverso KPI.

# Aree di Valutazione e KPI

## Cultura e Strategia

15% del punteggio totale.

## Governance

15% del punteggio totale.

## Processi HR

10% del punteggio totale

## Crescita e Inclusione

20% del punteggio totale

## Equità Remunerativa

20% del punteggio totale.

## Genitorialità e Conciliazione

20% del punteggio totale.

Ogni area ha indicatori specifici, **quantitativi** (misurati in termini di delta % rispetto a un valore di riferimento) o **qualitativi** (presenza o non presenza).

# Classificazione delle Aziende

1 - 9

**Micro**

Da 1 a 9 dipendenti

10 - 49

**Piccola**

da 10 a 49 dipendenti

50 - 249

**Media**

da 50 a 249 dipendenti

250+

**Grande**

oltre 250 dipendenti





# Come ottenere la Certificazione?

1

## **Processo di Valutazione**

Le aziende devono ottenere un punteggio minimo del 60% sugli indicatori.

2

## **Certificazione**

La certificazione ha una durata di 3 anni.

3

## **Audit Periodici**

Sono previsti audit periodici per monitorare il mantenimento dei requisiti.



# Passaggi chiave



1

## **Costruire un Sistema di gestione della parità di genere**

Il Sistema deve prevedere la definizione e l'applicazione di indicatori prestazionali relativi alle politiche di parità di genere e la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nell'organizzazione.

2

## **Integrare i principi di parità di genere negli obiettivi aziendali**

L'azienda deve dimostrare che la parità di genere è considerata un obiettivo strategico e che è integrata nella cultura e nelle pratiche aziendali.

3

## **Definire obiettivi specifici per l'intero percorso professionale**

Devono essere stabiliti obiettivi misurabili per garantire pari opportunità in tutte le fasi della carriera, dal reclutamento, alla progressione fino al pensionamento.

4

## **Misurare i progressi con gli indicatori chiave di prestazione (KPI)**

Cultura e strategia – Governance – Processi HR – Opportunità di crescita – Equità remunerativa – Tutela della genitorialità

5

## **Sottoporsi a una verifica da parte di un ente di certificazione**

Il percorso potrebbe partire con un pre-audit, dove si sottopone un piano strategico e viene istituito un comitato per la parità di genere

# Perchè perseguire il raggiungimento della Certificazione

## Immagine Aziendale

Migliora l'immagine aziendale e la reputazione.

## Talenti

Rende l'azienda più attraente per i giovani talenti.

## Agevolazioni

Offre agevolazioni sui contributi previdenziali.

## Ambiente di Lavoro

Migliora l'ambiente di lavoro e la produttività.



## In conclusione

L'adozione della norma UNI PdR 125:2022 rappresenta un'opportunità importante per le aziende italiane perchè promuove la parità di genere e migliora le prestazioni sul posto di lavoro. Tuttavia, è fondamentale che l'implementazione della norma sia accompagnata da un impegno concreto e da un'attenta pianificazione per superare le sfide e cogliere appieno i benefici offerti. Adottare la norma significa promuovere un ambiente di lavoro più equo, inclusivo e stimolante per tutti.



Confartigianato è attivamente impegnata nel conseguimento della certificazione e, grazie all'esperienza acquisita, aspiriamo a offrire questo servizio alle nostre aziende associate e a diventare un punto di riferimento sulla linea da seguire per aiutarle a ottenere la certificazione.

**Grazie per l'attenzione!**

