

Certificazione di parità di genere, quadro sinottico differenze tra aziende di dimensioni diverse

La **certificazione per la parità di genere** UNI/PdR 125:2022 prevede da parte delle imprese la strutturazione e adozione di un insieme di **indicatori prestazionali** detti KPI (Key Performance Indicators) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Tali indicatori sono sia di natura **quantitativa** che **qualitativa** e finalizzati appunto a misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione per creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità.

A quali aziende si applica?

La certificazione sulla parità di genere si applica a qualsiasi azienda di qualsiasi dimensione e natura, ma sono previste delle semplificazioni per **incentivare particolarmente** le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni. La certificazione non è obbligatoria ma è **sempre più richiesta** per partecipare a **bandi pubblici**. Le uniche aziende escluse sono quelle che non hanno dipendenti o addetti/e.

Su quali aree si basano i coefficienti KPI?

Al fine di garantire una misurazione globale del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

Cultura e strategia, Governance, Processi HR, Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, Equità remunerativa per genere e Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Le aree su cui si basano i **coefficienti KPI** hanno un diverso peso percentuale nella valutazione finale e sono: cultura e strategia (15%); governance (15%); processi HR (10%); opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (20%); equità remunerativa per genere (20%); tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%). Inoltre, si procede a misurare il miglioramento nel tempo di tutti i coefficienti.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

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

Gli indicatori sono di natura **quantitativa e qualitativa**.

Gli indicatori di natura **qualitativa** sono misurati in termini di **presenza o non presenza**.

Gli indicatori di natura **quantitativa** sono misurati in termini di **delta % rispetto a un valore interno aziendale**, nella colonna "FONTE" contrassegnati con il termine "Interno", **oppure al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica** (codice ATECO di appartenenza), nella colonna "FONTE" contrassegnati con la fonte di riferimento (ad es. "Normativa vigente", "Istat", ecc.) e colorati in giallo per evidenziazione.

AREA CULTURA E STRATEGIA

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
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

AREA GOVERNANCE

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione NOTA Il presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 (MICRO) è ipotizzabile un presidio base.	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25

AREA PROCESSI HR

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi vari).</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera 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

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>2. Presenza di policy, oltre al CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)</p>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	35
<p>3. Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità</p>	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25