



Newsletter **LE PILLOLE DEGLI DEI**

PARLIAMO DI
UNI/PDR 125:2022 / CERTIFICAZIONE DI GENERE

>>01

EQUITÀ IN AZIONE: IL VIAGGIO INIZIA QUI

Equità in azione: il viaggio inizia qui

INTRODUZIONE ALLA CERTIFICAZIONE UNI/PDR 125:2022

Perché “Le pillole degli DEI”?

Un pantheon per la parità di genere

“Le Pilole degli DEI” nasce da un gioco di parole tra l’acronimo **DEI** inteso come **DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE** e il richiamo alle divinità dell’Olimpo della mitologia classica.

Così come gli DEI rappresentano l’ideale di potenza ed equilibrio, questo strumento ci accompagnerà nel racconto del nostro impegno per la **certificazione per la parità di genere** con l’obiettivo di costruire una **cultura aziendale inclusiva** dove ogni persona possa esprimere con dignità il proprio valore, indipendentemente dal proprio genere, status e orientamento.

Ogni tappa del nostro viaggio mensile di esplorazione dei principi di Diversità, Equità e Inclusione, sarà affidata a una divinità della mitologia greca.

Inauguriamo il nostro percorso guidati da **Hermes**, messaggero degli dei e protettore di viaggiatori e della comunicazione.

“Come Hermes attraversa confini portando messaggi tra mondi diversi, così la certificazione di genere crea ponti verso una nuova cultura aziendale inclusiva”



Hermes, il messaggero degli Dei

Veloce e arguto, è la divinità dei viaggiatori, dei commercianti e dei messaggeri. Figlio di Zeus e della ninfa Maia, ha dei sandali alati e regge il caduceo, il bastone con due serpenti attorcigliati in perfetta simmetria, simbolo di equilibrio e comunicazione, a ricordare la parità e l'integrazione armoniosa degli opposti.

La sua grande abilità come viaggiatore tra i diversi mondi è di rendere comprensibili a tutti i messaggi di cui è portavoce, proprio come la **comunicazione inclusiva** rende accessibili e condivisi i valori di diversità ed equità fortemente impressi nella Certificazione di parità di genere

LE BASI FONDAMENTALI

Che cos'è la certificazione UNI/PdR 125:2022?

La **UNI/PdR 125:2022** è uno strumento nato all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) per promuovere l'uguaglianza di genere nel mondo del lavoro.

Non è un semplice "bollino", ma rappresenta un percorso strutturato per valutare l'impegno da parte delle imprese nell'adozione delle misure necessarie per ridurre il divario di genere.

La **prassi di riferimento**, pubblicata il 16 marzo 2022, definisce le **linee guida per implementare, monitorare e certificare** un sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni.

La UNI/PdR 125:2022 si articola in **6 ambiti di valutazione**.



I vantaggi strategici della certificazione UNI/PdR 125:2022

Conseguire la UNI/PdR 125:2022 rappresenta un importante passo verso una **cultura organizzativa più inclusiva**, ma anche un'opportunità concreta di benefici e **vantaggi significativi** sul piano economico e reputazionale.

1. **Incentivi fiscali, fino all'1% dei contributi previdenziali:** Le aziende certificate possono beneficiare di **sgravi contributivi significativi**, con un tetto massimo di 50.000 euro annui. Un concreto ritorno sull'investimento effettuato nel percorso di certificazione.
2. **Miglioramento dell'attrattività:** Gli investitori istituzionali e i fondi di investimento ESG valutano con crescente attenzione le performance sociali delle aziende, considerando la diversità di genere un **indicatore di buona governance e sostenibilità** a lungo termine.
3. **Strumento di employer branding:** Le nuove generazioni (*Millennials e Generazione Z*) mostrano una spiccata preferenza per organizzazioni che dimostrano un impegno concreto verso valori inclusivi. Oltre il 70% dei candidati li considerano fattori determinanti nella scelta del datore di lavoro.
4. **Punteggi premiali per la partecipazione a bandi di gara pubblici:** La normativa prevede l'assegnazione di **punteggi premiali specifici** nelle gare d'appalto. Le stazioni appaltanti possono riservare **fino al 30% dei punteggi** nei criteri di valutazione dell'offerta a politiche di genere, conciliazione vita-lavoro e possesso della certificazione.
4. **Rafforzamento e consolidamento della reputazione e dell'immagine aziendale:** la certificazione rafforza la reputazione dell'azienda come responsabile e all'avanguardia. Secondo il *Reputation Institute*, **fino al 60% delle decisioni d'acquisto** può essere influenzato dalla percezione della responsabilità sociale dell'azienda. La certificazione impatta positivamente nei rapporti B2B, dove cresce l'attenzione alla sostenibilità della supply chain.



Per approfondire

*** Sito ufficiale della certificazione UNI/PdR 125:2022 ***
www.uni.com/index.php/it/norme-e-pubblicazioni/pubblicazioni-uni/prassi-di-riferimento/elenco-prassi-di-riferimento-uni/uni-pdr-125-2022

*** Guida pratica del Dipartimento per le Pari Opportunità ***
www.pariopportunita.gov.it/news/certificazione-della-parita-di-genere-alle-imprese-online-il-sistema-informativo/

*** Benefici fiscali della certificazione di genere ***
www.lavoro.gov.it/priorita/Pagine/Certificazione-della-parita-di-genere-alle-imprese-firmato-il-decreto-attuativo.aspx

CULTURA DELL'INCLUSIONE

La parità di genere come diritto fondamentale

La parità di genere rappresenta un'opportunità straordinaria per il progresso sociale ed economico. Le organizzazioni che promuovono l'inclusione registrano una maggiore spinta all'innovazione, la produttività e la resilienza. La cultura dell'inclusione è un viaggio entusiasmante che arricchisce ogni ambiente di lavoro e le persone che lo vivono. Il linguaggio stesso è un potente strumento per promuovere l'uguaglianza, come sottolinea **Annamaria Anelli**: “*Non esistono parole neutre, tutte portano con sé il pensiero sottostante. Le parole comunicano come siamo, come la pensiamo sulle persone e sul mondo.*”



**"DOVE INIZIANO I DIRITTI UMANI UNIVERSALI?
IN PICCOLI LUOGHI, VICINO A CASA,
COSÌ VICINI E COSÌ PICCOLI
CHE NON POSSONO ESSERE VISTI
SU NESSUNA MAPPA DEL MONDO"**

ELEANOR ROOSEVELT

ni e così piccoli che non possono essere visti su nessuna mappa del mondo” ci ricorda come la vera l'uguaglianza debba concretizzarsi nelle pratiche quotidiane e nelle politiche strategiche delle organizzazioni.

Convenzioni internazionali

CEDAW: LA CARTA INTERNAZIONALE DEI DIRITTI DELLE DONNE

La CEDAW rappresenta una pietra miliare nel riconoscimento internazionale dei diritti femminili. Adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 18 dicembre 1979 ed entrata in vigore il 3 settembre 1981, è spesso definita come la “**Carta internazionale dei diritti delle donne**”.

L'Italia ha ratificato la CEDAW nel 1985 e il Protocollo Opzionale

nel 2000, impegnandosi a presentare rapporti periodici sullo stato di attuazione delle politiche per la parità di genere.

CONVENZIONE DI ISTANBUL: UN APPROCCIO INTEGRATO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

La Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica, nota come “Convenzione di Istanbul”, è stata adottata dal Comitato dei Ministri del Consiglio d'Europa

l'11 maggio 2011 ed è entrata in vigore il 1° agosto 2014. Il primo strumento europeo giuridicamente vincolante, che riconosce nella violenza di genere una delle manifestazioni più evidenti della disparità di potere.

L'Italia ha ratificato la Convenzione di Istanbul nel 2013 (legge n. 77/2013) e ha introdotto diverse misure legislative per rafforzare la lotta contro la violenza di genere, tra cui il “**Codice Rosso**” (legge n. 69/2019).

69,4%

Secondo il **Global Gender Gap Report 2024** del World Economic Forum, a livello mondiale il **divario di genere** è stato colmato solo per il 69,4%

131 ANNI

Al **tasso attuale**, occorrono ancora 131 anni per raggiungere la piena parità.

63°

L'Italia si posiziona al 63° posto su **146 paesi** analizzati, con un **punteggio di 0,73**, dove 1 rappresenta la parità completa

11,5%

GENDER PAY GAP IN ITALIA

La differenza percentuale tra la **retribuzione oraria linda media** degli uomini e quella delle donne.

Fonte: Eurostat, 2023

55,2%

IL TASSO DI OCCUPAZIONE PER GENERE

Il tasso di occupazione per genere è del **55,2%** per le **donne** contro **75,8%** per gli **uomini**, con un **divario di 20,6** punti percentuali.

Fonte: ISTAT, 2024

+1.300

AZIENDE CERTIFICATE PER LA PARITÀ DI GENERE

Oltre 1.300 organizzazioni hanno ottenuto la UNI/PdR 125:2022, con un **aumento del 45%** rispetto al 2023.

Fonte: Dipartimento per le Pari Opportunità, marzo 2024

Per approfondire

* Global Gender Gap Report 2024 *

www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/

* Convenzione CEDAW *

www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women

* Convenzione di Istanbul *

www.coe.int/en/web/istanbul-convention

* Eleanor Roosevelt e i diritti umani *

www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights/history/eleanor-roosevelt



APPROFONDIMENTO NORMATIVO

Il sistema di certificazione della parità di genere

Il sistema italiano sulla certificazione della parità di genere dimostra approccio strutturato e misurabile per promuovere l'equità di genere nelle organizzazioni.

* LEGGE N. 162/2021: LE FONDAMENTA LEGISLATIVE *

La Legge n. 162/2021 ha introdotto modifiche sostanziali al **Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (*D.lgs. n. 198/2006*), segnando un punto di svolta nell'approccio e fornendo la cornice giuridica necessaria per lo sviluppo del sistema di certificazione. Tra le principali innovazioni:

- 1 **Introduzione formale della certificazione come strumento volontario** per attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle organizzazioni per ridurre il divario di genere
- 2 **Estensione dell'obbligo di rapporto biennale** sulla situazione del personale alle aziende con più di 50 dipendenti (*precedentemente l'obbligo riguardava solo le aziende con più di 100 dipendenti*)
- 3 **Rafforzamento delle tutele** contro le discriminazioni dirette e indirette sul lavoro, con particolare attenzione alle discriminazioni salariali e alle progressioni di carriera
- 4 **Definizione del principio di "discriminazione indiretta"**, includendo qualsiasi prassi, criterio o comportamento apparentemente neutro che possa mettere in posizione di svantaggio le lavoratrici

* PNRR MISSIONE 5 “INCLUSIONE E COESIONE”: IL MOTORE FINANZIARIO *

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza italiano ha inserito la parità di genere tra le priorità trasversali, dedicando risorse specifiche attraverso la **Missione 5 “Inclusione e Coesione”**. In particolare:

- **Investimento 1.3:** “Sistema di certificazione della parità di genere” con una dotazione di 10 milioni di euro
- **Obiettivo:** Definire un sistema nazionale che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche (*opportunità di carriera, parità salariale, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità*)
- **Target quantitativo:** Raggiungere **800** imprese certificate (*di cui almeno 450 PMI*) entro giugno 2026

Il PNRR rappresenta la fonte di finanziamento per l'implementazione del sistema e anche lo strumento che ha accelerato l'intero processo, inserendolo tra le “milestone” necessarie per l'erogazione dei fondi europei NextGenerationEU.

* UNI/PDR 125:2022: LA STRUTTURA TECNICA *

Pubblicata a marzo 2022, la prassi di riferimento sviluppata da **UNI** (*Ente Italiano di Normazione*) e **Di-partimento per le Pari Opportunità** costituisce il cuore tecnico del sistema di certificazione definendo:

- **Requisiti minimi** per implementare un sistema di gestione per la parità di genere
- **Sei aree di valutazione** (*già illustrate nella sezione le basi fondamentali*)
- **Sistema di KPI** composto da 33 indicatori di performance divisi per area, con pesi specifici
- **Punteggi minimi** richiesti per ottenerla, sia a livello complessivo che per ogni singola area
- **Meccanismi di mantenimento e monitoraggio** nel tempo, con audit periodici

Sviluppata in conformità con norme internazionali come **ISO 26000** (*Responsabilità sociale delle organizzazioni*) e **ISO 30415** (*Human Resource Management – Diversity and Inclusion*), garantisce allineamento con gli standard globali.

* DECRETO INTERMINISTERIALE DEL 29 APRILE 2022: GLI INCENTIVI CONCRETI *

Il decreto firmato dai **Ministri del Lavoro e delle Politiche Sociali e dell'Economia e delle Finanze** ha concretizzato gli **incentivi economici** previsti dalla **Legge 162/2021**, definendo:

1. **Entità dell'esonero contributivo** Fino all'1% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con un tetto massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda
2. **Modalità di accesso Procedura telematica INPS**, che verifica il possesso della certificazione
3. **Cumulabilità** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote contributive previste dalla normativa
4. **Durata del beneficio**: Annuale, rinnovabile con il mantenimento della certificazione
5. **Dotazione finanziaria**: Stanziamento iniziale di 50 milioni di euro, incrementabile negli anni successivi

La certificazione si inserisce anche nel contesto più ampio della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, adottata dal governo italiano nell'agosto 2021, che prevede **5 priorità strategiche**:

1. **Lavoro**: Incrementare la partecipazione femminile al mercato del lavoro
2. **Reddito**: Ridurre i divari retributivi di genere
3. **Competenze**: Favorire l'accesso femminile a posizioni di vertice e a settori storicamente maschili
4. **Tempo**: Promuovere la condivisione equa del lavoro di cura e domestico
5. **Potere**: Incrementare la presenza femminile nei ruoli decisionali

La certificazione rappresenta lo **strumento operativo chiave** per l'implementazione della strategia stessa, fornendo alle organizzazioni un framework concreto per contribuire al raggiungimento degli obiettivi nazionali.

Il sistema italiano è allineato con gli obiettivi dell'**Agenda 2030 dell'ONU**, in particolare con il **GOAL 5 (Gender Equality)**, per raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne, il **GOAL 8**, per promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti e il **GOAL 10**, per ridurre le diseguaglianze all'interno e tra i paesi.

* COERENZA CON LA STRATEGIA EUROPEA PER LA PARITÀ DI GENERE 2020-2025 *

La certificazione italiana si allinea con le priorità definite dalla Commissione Europea, tra cui:

1. **Garantire** l'indipendenza economica delle donne
2. **Colmare** il divario retributivo, pensionistico e assistenziale
3. **Promuovere** la parità nei processi decisionali
4. **Integrare** la dimensione di genere in tutte le politiche dell'UE



LE PILLOLE DEGLI DEI
STRUMENTO FORMATIVO A CURA DEL
COMITATO PER LA PARITÀ DI GENERE GPACK
miglioriamocinsieme@gpack.eu

*Per condividere la tua
opinione sulla Parità di genere
con noi scrivici qui:*

miglioriamocinsieme@gpack.eu