

# **UNI/PdR 125**

## **FREQUENTLY ASKED QUESTIONS**

### **INDIRIZZI APPLICATIVI PER LA UNI/PdR 125**

**EDIZIONE 2026**





© UNI - Ente Italiano di Normazione  
Via Sannio 2 - 20137 Milano  
Telefono 02 700241  
[www.uni.com](http://www.uni.com) - [uni@uni.com](mailto:uni@uni.com)

© Accredia - L'Ente Italiano di Accreditamento  
Via Guglielmo Saliceto 7/9 - 00161 Roma  
Telefono 06 8440991  
[www.accredia.it](http://www.accredia.it) - [info@accredia.it](mailto:info@accredia.it)

Tutti i diritti sono riservati.  
I contenuti possono essere riprodotti o diffusi  
a condizione che sia citata la fonte.

Progetto grafico, impaginazione e redazione dei testi  
a cura di UNI e Accredia.

Pubblicato nel mese di gennaio 2026.

# Sommario

<b>PREMESSA</b>	<b>5</b>
<b>0. ASPETTI GENERALI</b>	<b>7</b>
Norma di certificazione	7
Soggetti che possono richiedere la certificazione	7
<b>1. ASPETTI OPERATIVI (KPI, metodologie di calcolo, ecc.)</b>	<b>8</b>
Generalità	8
KPI	8
KPI Qualitativi	8
KPI Quantitativi	8
Dati	9
<b>2. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (Punto 5 della UNI/PdR)</b>	<b>10</b>
Generalità	
(Punto 5.1 della UNI/PdR)	10
<b>NUOVO</b> Area cultura e strategia	
(Punto 5.2 della UNI/PdR)	10
Area Governance	
(Punto 5.3 della UNI/PdR)	10
Area Opportunità di crescita e Inclusione delle donne in azienda	
(Punto 5.5 della UNI/PdR)	11
Area Equità remunerativa per genere	
(Punto 5.6 della UNI/PdR)	12
Area Tutela della genitorialità e Conciliazione vita-lavoro	
(Punto 5.7 della UNI/PdR)	13

# Sommario

(segue)

<b>3.</b>	<b>POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE</b> (Punto 6 della UNI/PdR)	<b>14</b>
	Politiche di Parità di genere	
	(Punto 6.1 della UNI/PdR)	14
	Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio	
	(Punto 6.3 della UNI/PdR)	14
	Generalità	
	(Punto 6.3.1 della UNI/PdR)	14
	Genitorialità, cura	
	(Punto 6.3.2.4 della UNI/PdR)	14
	Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro	
	(Punto 6.3.2.6 della UNI/PdR)	14
<b>4.</b>	<b>RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE</b>	
	(Appendice A della UNI/PdR)	<b>15</b>
	Tempi di audit e periodicità degli audit di terza parte	15
	Modalità di svolgimento dell'audit	16
	Criteri di competenza team di audit	17
<b>5.</b>	<b>ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE</b>	
	(Appendice B della UNI/PdR)	<b>18</b>



## PREMESSA

Si riportano di seguito le risposte che Accredia-UNI hanno concordato in merito a un serie di domande (denominate FAQ) riguardanti l'implementazione e la certificazione del "Sistema di Gestione per la Parità di Genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della 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".

Si precisa che, per gli organismi di certificazione, al fine di garantire un approccio uniforme e omogeneo nel rilascio delle certificazioni accreditate (da Accredia o altri enti di accreditamento) a fronte della 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" (infra: "UNI/PdR 125"), l'applicazione di tali interpretazioni è da considerarsi prescrittiva.

► [\*\*SCARICA QUI LA UNI/PdR 125:2022\*\*](#)

La presente edizione (2026) delle FAQ ritira e sostituisce quelle precedenti (2024 e 2022).

Quando il testo è contrassegnato dal seguente simbolo:  significa che è stato modificato rispetto alle precedenti edizioni.





## NORMA DI CERTIFICAZIONE

È applicabile esclusivamente la UNI/PdR 125. La UNI ISO 30415 è una linea guida, non definisce requisiti e quindi non è certificabile e pertanto non è accreditabile.

**NUOVO** Si segnala inoltre, come regola generale, che in relazione agli indicatori citati nella UNI/PdR 125 e nel presente documento, in caso di indicatore non misurabile, in assenza dei dati richiesti si assegna punteggio uguale a 0 (zero). Non sono mai ammesse alterazioni del calcolo o esclusioni di un indicatore dal calcolo.

## SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE

**NUOVO** La certificazione ai sensi della UNI/PdR 125 può essere richiesta da qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato. Possono accedere ai benefici stabiliti dal legislatore solo le aziende certificate da organismi di certificazione (nel seguito: OdC) accreditati ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/08, per lo standard ISO/IEC 17021-1 e in questo ambito.

Si potranno presentare dei casi particolari come ad esempio i seguenti.

► È possibile la certificazione di un contratto di rete se lo stesso è iscritto nel registro delle imprese. Quindi, dalla visura camerale delle singole imprese e nello scopo del contratto di rete stesso, deve essere previsto il conseguimento della certificazione. Peraltro, anche i contratti di rete possono prevedere un fondo patrimoniale. In questo caso, la rete (anziché essere meramente annotata presso i registri in cui sono registrate le imprese aderenti) può iscriversi come posizione autonoma presso la sezione ordinaria del registro delle imprese nella cui circoscrizione ha sede. In questo caso, per espressa previsione legislativa, con l'iscrizione nel registro la rete acquista soggettività giuridica ed è quindi elegibile alla certificazione.

► **NUOVO** È possibile rilasciare la certificazione UNI/PDR 125 ai:

1. consorzi con attività esterna dotati di personalità giuridica per effetto della loro iscrizione nel registro delle imprese (per il cui tramite appunto si pubblicizza la previsione nello statuto della autonomia patrimoniale in luogo di quella solidale prevista ex lege tra il fondo consortile ed il patrimonio delle singole consorziate);
2. consorzi cosiddetti stabili, tra cui la tipologia di quelli in materia di appalti con autonomia patrimoniale già per statuto e che di diritto hanno personalità giuridica.

# ASPETTI OPERATIVI (KPI, METODOLOGIE DI CALCOLO, ECC.)



## GENERALITÀ

- ▶ Per il momento la UNI/PdR 125 non è in revisione: trascorso il tempo necessario alla sua sperimentazione, tutti coloro che hanno scaricato il documento di prassi saranno coinvolti in una survey e, successivamente, se interessati, nei lavori di trasformazione della prassi in norma tecnica.
- ▶ È auspicabile che, nel passaggio della UNI/PdR 125 ai tavoli della normazione, sia sostituita la parola “donna” con “genere meno rappresentato”. In un’azienda tutta al femminile, è auspicabile l’assunzione e la crescita professionale di uomini.

## KPI

- ▶ L’azienda deve implementare il Sistema di Gestione (SG), gli obiettivi e i KPI per tutte le attività svolte e per tutti i livelli organizzativi.
- ▶ È importante valutare che il concetto di parità di genere sia applicato per gli aspetti delle sei aree della UNI/PdR 125 in modo trasversale per tutte le attività aziendali (per tutti i settori merceologici), i contratti e i livelli retributivi.
- ▶ Ai fini del calcolo dei KPI, per l’identificazione dei codici ATECO applicabili, si raccomanda di fare riferimento a quanto riportato nelle visure camerale, identificando il settore prevalente in termini di fatturato.
- ▶ Il periodo di riferimento per il calcolo dei KPI è a discrezione dell’impresa e delle sue linee d’investimento definite a chiusura dell’anno fiscale che potrebbe non coincidere con l’anno solare.
- ▶ La UNI/PdR 125 esplicita in modo chiaro e inequivocabile quali sono i KPI che possono essere non applicabili. Nel caso in cui ci fossero KPI non applicabili, essi possono essere comunque considerati.

### KPI QUALITATIVI

- ▶ Nella UNI/PdR 125 si assegna un punteggio univoco ad ogni singolo KPI; è possibile assegnare il punteggio solo se il KPI è soddisfatto; se l’obiettivo non è raggiunto, non può essere assegnato alcun punteggio, neanche parziale. Laddove per il primo anno è accettabile l’applicazione di un “entry level”, l’anno successivo deve essere data dimostrazione di un miglioramento.

### KPI QUANTITATIVI

- ▶ L’organizzazione risulta certificabile se raggiunge un punteggio  $\geq 21$  calcolato per le microimprese. Se un’organizzazione appartiene al cluster “MICRO”, i KPI applicabili sono: 5.2.1, 5.3.1, 5.4.1, 5.4.6, 5.5.1, 5.6.1, 5.7.2, 5.7.3. Quindi il conteggio complessivo di tali KPI, considerandoli tutti soddisfatti, è 35.25 (punteggio ottenuto considerando anche la percentuale di peso definita per ogni area). Di conseguenza si può affermare che l’organizzazione risulta certificabile se ha raggiunto un punteggio  $\geq 21$  (21 è stato calcolato come il 60% del punteggio massimo ottenibile per la tipologia di organizzazione MICRO).
- ▶ In un’organizzazione con forma giuridica composita, il calcolo dei KPI avviene in modo separato: ogni ragione sociale deve raggiungere il suo 60% di soddisfazione dei KPI.

## DATI

- ▶ Per reperire i dati a cui fare riferimento per gli indicatori 2 e 4 del prospetto 6 ci si deve registrare all'indirizzo <https://contact.istat.it> e accedere al servizio "assistenza nella ricerca dei dati".
- ▶ Nel passaggio specifico, la UNI/PdR 125 si riferisce alla periodicità biennale della rivalutazione e aggiornamento dei KPI.
- ▶ I dati necessari al computo devono essere riferiti ai due anni precedenti la verifica.
- ▶ I dati di benchmark sono messi a disposizione dall'ISTAT periodicamente e su richiesta, non da UNI né da Accredia.
- ▶ Nel database dell'ISTAT si possono trovare dati relativi al 2017 organizzati per ATECO a 2 digit: i dati devono essere richiesti direttamente all'ISTAT facendo riferimento alla UNI/PdR 125 per ricevere le informazioni aggregate correttamente.
- ▶ I dati di riferimento all'ISTAT sono forniti per codici ATECO a 2 digit e non aggregati per lettere come nell'appendice B della UNI/PdR 125. Dunque diversi codici ATECO afferenti a queste lettere di riferimento hanno valori diversi e fanno riferimento all'anno 2020. Per questo tipo di casi va fatta richiesta formale all'ISTAT, la cui risposta vale come riferimento.
- ▶ Gli OdC devono richiedere alle organizzazioni di avere l'aggiornamento ISTAT a ogni audit. Se i dati non sono disponibili, è possibile continuare a utilizzare il riferimento presente all'interno della prassi.
- ▶ Nel caso in cui l'organizzazione presenti all'OdC dati aggiornati per lo specifico ATECO a 2 digit, l'OdC deve utilizzare questi dati per la valutazione dei KPI.

# INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI

(PUNTO 5 DELLA UNI/PDR)



## GENERALITÀ

(PUNTO 5.1 DELLA UNI/PDR)

- ▶ Le regole per il rilascio e mantenimento della certificazione da parte degli OdC sono definite dalla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e riguardano la sorveglianza annuale e il rinnovo ogni 3 anni.
- ▶ Per quanto concerne il monitoraggio del miglioramento biennale, potrebbero non verificarsi dei miglioramenti sensibili per taluni indicatori.
- ▶ Il rinnovo della certificazione avviene ogni 3 anni; la rivalutazione dell'andamento dei KPI avviene ogni 2 anni; la sorveglianza da parte dell'OdC avviene ogni anno.
- ▶ La struttura del Piano Strategico deve contenere i temi oggetto del piano e basarsi anche sui KPI contenuti nelle 6 Aree di Indicatori.

## NUOVO AREA CULTURA E STRATEGIA

(PUNTO 5.2 DELLA UNI/PDR)

- ▶ Il KPI 5 del prospetto 3 è soddisfatto quando sono stati realizzati interventi formativi rivolti a tutto il personale nell'ultimo biennio.

## AREA GOVERNANCE

(PUNTO 5.3 DELLA UNI/PDR)

- ▶ Tenuto conto che l'organo di controllo presidia l'osservanza delle leggi, dello statuto, l'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile, oltre che il suo concreto funzionamento, è compito dell'impresa che intende certificarsi individuare al suo interno tale riferimento in funzione della propria organizzazione.
- ▶ Nel caso di organizzazione con organo rappresentativo di sole donne o con maggioranza di donne oltre i 2/3, "la presenza del sesso meno rappresentato" nell'organo amministrativo è da intendersi raggiunto.
- ▶ **NUOVO** In merito alla definizione di "dirigente" richiamata dai KPI 3 e 4 del prospetto 6, si intende il dirigente di azienda, non come livello contrattuale ma come figura (es. da organigramma/mansionario) di comando con responsabilità di persone, budget, attività, ecc. Si ricorda che tale applicazione estensiva subentra solo nei casi in cui il CCNL applicato all'organizzazione non contempi il ruolo/livello di dirigente.

- **NUOVO** La definizione più estensiva è applicabile solo nei casi in cui il CCNL applicato all'organizzazione non contempli il livello di dirigente.
- Pertanto, dovrà essere richiesto alle aziende di motivare le cause oggettive che comportano la non attribuzione del ruolo di dirigente al personale, nonostante lo svolgimento di mansioni ad esso assimilabili.
- **NUOVO** In merito alla “Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione” (punto 5 del prospetto 4) e, in particolare alla presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione: in caso di amministratore unico, l'indicatore non è applicabile.

## AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (PUNTO 5.5 DELLA UNI/PDR)

- Si devono applicare i KPI che la UNI/PdR 125 specifica come applicabili a ciascuna delle fasce di appartenenza delle imprese. Un'impresa può decidere di adottare un approccio virtuoso e applicare, oltre ai KPI obbligatori, anche ulteriori KPI, ma ciò non concorre a determinare il raggiungimento della soglia minima per l'ottenimento della certificazione. Ad esempio:
- per le fasce 1 e 2 è prevista un'agevolazione limitando l'applicabilità a solo alcuni KPI che costituiscono carattere obbligatorio; il personale in somministrazione deve essere considerato nel Sistema di Gestione dell'azienda presso cui svolge l'attività lavorativa e non nel Sistema di Gestione dell'agenzia che lo ha collocato (es. agenzia interinale), mentre non è da considerare nel computo degli addetti, sia per il calcolo dei tempi sia per i KPI, il personale che opera con contratto di collaborazione (anche se continuativo) ad esempio avvocati, informatori del farmaco, auditor non dipendenti (esterni);
  - i KPI 5 e 6 sono applicabili solo alle organizzazioni di fascia 3 e 4.
- **NUOVO** Per i KPI 1 e KPI 2 del prospetto 6, i calcoli devono essere effettuati includendo tutta la forza lavoro attiva, ivi compresa quella impiegata a tempo parziale, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché ogni soggetto che operi in modo stabile e continuativo all'interno dell'organizzazione, ivi compresi gli amministratori, ad esclusione dei liberi professionisti e di coloro i quali prestano attività in maniera occasionale, autonoma o senza un inserimento stabile nell'organizzazione.
- Per il raggiungimento del KPI 2 del prospetto 6, il conteggio delle persone – sia totale che donne – deve essere fatto sul numero di teste che hanno composto l'organico nell'arco di un anno (esercizio o anno solare).
- Per il raggiungimento del KPI 2 e 4 del prospetto 6, per quantificare rispettivamente la percentuale di donne dell'industria in senso stretto di riferimento e di donne con la qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza, i dati ISTAT necessari al computo devono essere riferiti ai due anni precedenti la verifica.
- Per i KPI 3 e 4 del prospetto 6, se non ci sono dirigenti nell'organizzazione (né donne né uomini), l'indicatore non è soddisfatto.

- **NUOVO** In merito alla definizione di “dirigente” richiamata dal KPI 3 (applicabile solo alle organizzazioni di fascia 2) e dal KPI 4, si intende il dirigente di azienda, non come livello contrattuale ma come figura (es. da organigramma/mansionario) di comando con responsabilità di persone, budget, attività, ecc.
- **NUOVO** Per i KPI 3 e 4 del prospetto 6: nelle organizzazioni che non prevedono dirigenti nel proprio organico (ad esempio dove esiste la figura di membro/i del CDA con deleghe operative), si può conteggiare il numero di donne (anche se con livello “Quadro”) presenti nell’organigramma come primo riporto dell’amministratore con deleghe, alle quali sia attribuito un ruolo manageriale e poteri analoghi agli uomini di pari livello (procura, budget, risorse umane da gestire, ecc.). In aggiunta nelle policy deve essere descritto l’impegno a non discriminare le donne nella eventuale nomina a dirigente specificando i presidi in atto.
- Nel prospetto 6 con la dicitura “fino al raggiungimento della parità” si intende che, laddove non si riuscisse a raggiungere la parità di genere, è sufficiente motivare il perché del mancato raggiungimento (piano strategico) stante la necessità dell’azienda di dare dimostrazione, nella propria giustificazione, di aver attuato tutte le possibili azioni per il raggiungimento della parità.

## AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

**(PUNTO 5.6 DELLA UNI/PDR)**

- Per il KPI 1 del prospetto 7 (“Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramento per genere e a parità di competenze”): il KPI si ritiene soddisfatto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10%. Se il gap è superiore al 10% anche in un solo livello, il punteggio è zero. Se in un livello retributivo è presente un solo genere, non lo si considera nella valutazione; si considerano solo i livelli in cui sono presenti entrambi i generi.

- Per tutti gli indicatori del prospetto 7 è da escludersi qualsiasi media di media, ed è auspicabile il ricorso a dati più disaggregati possibile. I dati ISTAT sono disponibili anche su richiesta specifica.
- Per il KPI 2 del prospetto 7 (“Percentuale promozioni donne su base annua”): se nel periodo di valutazione del KPI l’organizzazione non ha effettuato promozioni a favore di donne e uomini, l’indicatore non è soddisfatto. Ai fini della valutazione dell’indicatore il dato deve essere valutato solo in maniera disaggregata.

## AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

### (PUNTO 5.7 DELLA UNI/PDR)

- **NUOVO** Differenze tra KPI 1 e KPI 3 del prospetto 8: il KPI 1 affronta l'aspetto in termini "generali" e non è applicabile alle micro ed alle piccole imprese, mentre il KPI 3 affronta l'aspetto in maniera più specifica e con una connotazione temporale di "rientro post maternità/paternità" ed è applicabile alle micro ed alle piccole imprese.
- I dati di benchmark utili per gli indicatori del prospetto 8 sono messi a disposizione dall'INPS periodicamente e su richiesta. La Fonte dei dati deve essere interna e confrontata con quella INPS. In caso di mancanza di Fonte INPS, basta quella interna.
- **NUOVO** I KPI 4 e 5 del prospetto 8 si riferiscono rispettivamente ai congedi parentali fruiti dai padri e al congedo di paternità obbligatorio.
- Il congedo di paternità obbligatorio è il periodo di astensione dal lavoro riconosciuto per legge ai padri lavoratori, della durata attualmente fissata di 10 giorni lavorativi (anche non continuativi), da fruire entro i 5 mesi dalla nascita del figlio e retribuito al 100%.
- Si tratta di un indicatore importante per misurare l'effettiva partecipazione dei padri alle politiche di conciliazione vita-lavoro.
- Il congedo parentale, invece, è un istituto distinto, facoltativo e fruibile da entrambi i genitori fino ai 12 anni di età del figlio, con modalità e retribuzioni stabilite dalla normativa vigente.
- In base a tali differenze, i KPI devono essere interpretati come segue:
- KPI 4: rapporto tra il numero di beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali;
  - KPI 5: rapporto tra il numero medio di giorni di congedo di paternità obbligatorio effettivamente fruiti e il totale dei giorni potenziali previsti dalla legge.
- **NUOVO** KPI 4 e KPI 5 del prospetto 8: con la pubblicazione del Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105, pubblicato in GU il 29 luglio 2022, relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare e la pubblicazione della Circolare INPS n. 95/2025 (e ss.), sono state definite nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e sono state introdotte modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori. Le imprese devono informare i lavoratori e adeguarsi alle nuove disposizioni.
- KPI 4 e KPI 5 del prospetto 8: il KPI prevede un punteggio on/off e non in %. Quindi o si raggiunge un limite prossimo al 100% oppure il punteggio è pari a zero.

# 3.

## **POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE (PUNTO 6 DELLA UNI/PDR)**



### **POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE (PUNTO 6.1 DELLA UNI/PDR)**

- ▶ Il piano di azione, il piano strategico e gli obiettivi per il miglioramento devono essere supportati da evidenze documentate.
- ▶ La politica di parità deve essere resa disponibile sul sito web dell'organizzazione sia all'interno che all'esterno.

### **ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO (PUNTO 6.3 DELLA UNI/PDR)**

#### **GENERALITÀ**

(PUNTO 6.3.1 DELLA UNI/PDR)

- ▶ La formazione deve coinvolgere tutti i livelli organizzativi.
- ▶ Gli argomenti trattati devono includere la lotta contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.
- ▶ La formazione generale riguarda la descrizione di tematiche applicabili, ad esempio, in ambito nazionale (sentenza giuridica, leggi e regolamenti applicabili al tema).
- ▶ La formazione specifica è invece l'analisi degli aspetti di parità di genere legati al settore di riferimento dell'organizzazione e alle modalità che l'organizzazione in prima linea ha deciso di adottare per contrastare le disparità e gli stereotipi.

#### **GENITORIALITÀ, CURA**

(PUNTO 6.3.2.4 DELLA UNI/PDR)

- ▶ Il punto d) «pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità» richiede obbligatoriamente che ci sia un piano di azione, ma per ottenere la certificazione non è necessario che siano realizzati tutti i punti in esso contenuti. Lo stesso vale per il punto 6.3.2.5 della UNI/PdR 125.

#### **ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO (PUNTO 6.3.2.6 DELLA UNI/PDR)**

- ▶ La metodica di valutazione specifica del rischio da molestie/abusivi la sceglie l'azienda e non obbliga alla formalizzazione e inclusione nel DVR.

## RACCOMANDAZIONI PER LA VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (CERTIFICAZIONE) PER LE ORGANIZZAZIONI CHE HANNO IMPLEMENTATO UN SISTEMA DI GESTIONE PER GARANTIRE LA PARITÀ DI GENERE (APPENDICE A DELLA UNI/PDR)



### TEMPI DI AUDIT E PERIODICITÀ DEGLI AUDIT DI TERZA PARTE

Per il calcolo della durata degli audit di certificazione, mantenimento e rinnovo occorre fare riferimento al documento IAF MD 5 “Determination of audit time of quality, environmental, and occupational health & safety Management Systems” in revisione vigente.

Considerata la specificità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125, che riguarda principalmente il coinvolgimento dei processi di “Governance/HR”, ai fini del calcolo degli addetti equivalenti (FTE - Full Time Equivalent), deve essere applicata la metodologia descritta di seguito.

- ▶ Si individuano per i processi direttamente coinvolti nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere i FTE, secondo le seguenti percentuali:
  - 100% addetti ai seguenti uffici: Direzione, Amministrazione personale/HR, Formazione, Sistema di Gestione Parità di Genere, Legale, Comunicazione;
  - + 10% addetti ad altri uffici e produzione.
- ▶ Definiti i FTE si determina, attraverso l'Annex A - Quality Management Systems - complessità low, la durata dell'audit.

Si ricorda che:

- ▷ **NUOVO** è escluso dal calcolo dei FTE il personale che offre all'impresa il servizio di consulenza/collaborazione se tale servizio è occasionale e non continuativo;
- ▷ **NUOVO** la UNI/PdR 125 non si applica alle P.IVA che non hanno dipendenti o addetti/addette;
- ▷ occorre fare riferimento alla definizione di “addetto” di cui al punto 3.1 della UNI/PdR 125 al fine di individuare il personale coinvolto;
- ▷ valgono i termini e le definizioni dello IAF MD 5 in versione corrente.

Non è comunque consentito applicare, in fase di prima certificazione, tempi di audit al di sotto della soglia minima prevista dalla tabella IAF MD 5 (1,5 g).

Per tutti gli altri casi, le eventuali riduzioni applicate devono essere adeguatamente giustificate come richiede il documento IAF.

## MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUDIT

In relazione alle certificazioni multisite, per cui occorre applicare il documento IAF MD 1 “Mandatory Document for the Audit and Certification of a Management System Operated by a Multi-Site Organization”, è necessario considerare che tutti i siti aziendali presso cui opera personale dipendente o addetti/addette devono essere inclusi nel Sistema di Gestione per la Parità di Genere della impresa multisite.

In particolare, il certificato deve elencare tutti i siti certificati.

Pertanto, l'OdC deve garantire che il Sistema di Gestione secondo la UNI/PdR 125 certificato sia attuato e aggiornato in tutti i siti.

In relazione alle modalità di campionamento, si richiede di effettuare i sopralluoghi in campo almeno presso i siti che concorrono in maniera diretta alla progettazione e alla attuazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere.

I processi interessati potrebbero essere:

- ▶ Direzione
- ▶ Ufficio risorse umane
- ▶ Ufficio amministrativo
- ▶ Ufficio formazione
- ▶ Ufficio SG per la parità di genere
- ▶ Ufficio legale
- ▶ Ufficio comunicazione.

Si richiede inoltre agli OdC di svolgere il sopralluogo o almeno un virtual tour presso i siti in cui sono stati creati servizi e strutture (es. nido-nursery-percorsi sicuri) dedicati all'attuazione della politica per la parità di genere.

Per i multisite costituiti da diverse legal entity, occorre applicare un approccio di valutazione “flessibile”, che tenga conto della specificità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere progettato e attuato dall'organizzazione valutata. Quindi, se i KPI sono tutti sotto il controllo della Corporate/Holding, verranno valutati c/o la corporate, se invece sono specifici e attuati per ciascuna local entity, allora dovranno essere verificati in ciascuna local entity. Occorre comunque verificare che i KPI (nelle 6 aree) siano stati attuati da tutte le legal entity elencate nel certificato UNI/PdR 125 emesso. Si specifica inoltre che in caso di multisite costituito da diverse legal entity, ognuna deve singolarmente raggiungere il punteggio minimo del 60% affinché la Corporate/Holding possa essere certificata.

La valutazione dei KPI deve comprendere la valutazione dei dati statistici raccolti, accompagnati dalla valutazione di evidenze documentate. Nei successivi audit di sorveglianza si richiede di verificare l'efficace chiusura dei rilievi emersi dagli audit precedenti e il focus dei KPI nelle aree con potenziale criticità.

**NUOVO** Al fine di verificare il grado di informazione e consapevolezza del personale, in merito alla politica sulla parità di genere ed al Sistema di Gestione adottato dall'organizzazione ivi incluse tutte le possibili azioni poste in essere (applicazione di survey, erogazione di welfare, altri benefit ecc...) deve essere dedicato del tempo alle interviste a uomini e donne, personale manager e non manager dell'impresa (quindi a tutti i livelli), coinvolti nella gestione dei processi.

È altresì possibile integrare il SG della UNI/PdR 125 con altri SG. La durata dell'audit deve essere giustificata in relazione al grado di integrazione dei Sistemi di Gestione dell'organizzazione e alla completezza (o livello di copertura) delle competenze del CVI incaricato dall'OdC a valutare il Sistema di Gestione integrato applicando le prescrizioni del documento IAF MD 11 "Mandatory Document for the Application of ISO/IEC 17021-1 for Audits of Integrated Management Systems" in revisione vigente.

In caso di audit svolti da remoto dovranno essere condotti solo in modalità sincrona (collegamento contemporaneo con l'azienda). L'esperto tecnico può intervenire sempre in modalità sincrona da remoto e deve essere sempre presente almeno nelle fasi di valutazione di tutti i KPI.

**NUOVO** La verifica svolta dagli Enti di Accreditamento (nel caso specifico da Accredia) presso gli OdC è finalizzata alla valutazione del sistema di gestione della Parità di genere, in conformità alla UNI/PdR 125, ma non alla certificazione del SG stesso.

Diversamente, le valutazioni di conformità svolte dagli OdC sono finalizzate al rilascio della certificazione secondo i requisiti della UNI/PdR 125. Pertanto, tali valutazioni devono rispettare i requisiti della ISO/IEC 17021-1 e dei documenti IAF che sono mandatori, fra cui lo IAF MD 5 per il calcolo della durata delle valutazioni.

## CRITERI DI COMPETENZA TEAM DI AUDIT

Il/la professionista che può essere qualificato/a e ricoprire il ruolo di esperto tecnico, nell'ambito dei gruppi di audit, deve dimostrare esperienze lavorative in materia di parità di genere nel ruolo, ad esempio, di: consigliera/consigliere di parità, professionista per le politiche di genere in commissioni ministeriali nazionali o internazionali, manager HR in organizzazioni che attuano politiche per la parità di genere, professionista con esperienza maturata e documentata nella formazione, ricerca e sviluppo o consulenza per le organizzazioni in materia di parità di genere e inclusione.

Non sono equiparabili all'esperienza lavorativa diretta le attività di audit di I, II e III parte. Inoltre, le conoscenze acquisite con le attività di formazione, ricerca e sviluppo o consulenza devono includere almeno i temi fondamentali quali: processi HR, diritto del lavoro, materia contrattualistica.

# 5.

## ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE (APPENDICE B DELLA UNI/PDR)



Gli esempi riportati nel prospetto B1 della UNI/PdR 125 sono utili ma non esaustivi. Inoltre, sono riferiti al momento della pubblicazione della UNI/PdR 125 e quindi necessitano di aggiornamenti.

- ▶ L'appendice B è solo esemplificativa e non deve essere utilizzata per ricavare dei dati. Per particolari tipologie o casistiche, si deve fare richiesta formale all'ISTAT: la risposta data vale come riferimento. L'aggiornamento dei dati di riferimento sarà fornito dall'ISTAT su richiesta. Per formulare la richiesta di aggiornamento dei dati ci si deve registrare all'indirizzo <https://contact.istat.it> e accedere al servizio "assistenza nella ricerca dei dati".
- ▶ Gli OdC devono richiedere alle organizzazioni che vogliono certificarsi l'aggiornamento ISTAT ad ogni audit. Se non fossero disponibili dati aggiornati, è sempre possibile far riferimento al pannello all'interno della prassi.



[www.accredia.it](http://www.accredia.it)

[www.uni.com](http://www.uni.com)



Accredia



normeUNI



@accredia



@normeUNI



Accredia7730



normeUNI



Accredia



ente\_accredia

