

INDICE

Prefazione	pag.	7
Introduzione	pag.	8
La parità di genere, un valore universale	pag.	9
L'itinerario legislativo che ha portato all'adozione della UNI PdR 125:2022		
1. Cos'è la UNI PdR 125:2022	»	23
Il sistema premiale e le agevolazioni a favore delle imprese certificate		
1. La misura nazionale: l'esonero contributivo dell'1% a favore delle imprese certificate	»	25
1.1. Beneficiari	»	26
1.2. Assetto e misura dell'esonero e risorse stanziare	»	28
1.3. Condizioni di spettanza dell'esonero	»	30
1.4. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato ...	»	30
1.5. Presentazione della domanda.....	»	31
2. Le misure regionali.....	»	33
3. La premialità nei bandi pubblici	»	36
4. L'esempio del settore privato: il Manifesto per la parità di genere nella filiera italiana	»	37
Il sistema di gestione		
1. La politica di parità di genere	»	41
2. Gli organismi della parità di genere	»	42
2.1. L'Alta Direzione.....	»	42
2.2. Il Comitato Guida	»	43
2.3. Il Comitato Esecutivo	»	46
2.4. Gli auditors interni	»	47
3. Come funziona il sistema di gestione.....	»	50
4. Il piano strategico.....	»	53
4.1. Revisione periodica	»	55

Gli indicatori di performance (KPI) per le organizzazioni	pag.	59
1. I Cluster	»	60
2. Le tabelle Istat.....	»	63
3. Il calcolo dei KPI.....	»	65
3.1. Area Cultura strategia (5.2) – Prospetto 3 – peso dell'Area 15%	»	65
3.2. Governance (5.3) – Prospetto 4 – peso dell'Area 15%	»	72
3.3. Processi HR (5.4) – Prospetto 5 – peso dell'Area 10%	»	78
3.4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (5.5) - Prospetto 6 – peso dell'Area 20%	»	84
3.5. Equità remunerativa per genere (5.6) – Prospetto 7 – peso dell'Area 20%	»	94
3.6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7) – Prospetto 8 – peso dell'Area 20%	»	102
Aree di intervento.....	pag.	119
1. Selezione ed assunzione (recruitment) – 6.3.2.1.....	»	119
2. Gestione della carriera - 6.3.2.2	»	121
3. Equità salariale - 6.3.2.3.....	»	122
4. Genitorialità e cura - 6.3.2.4	»	124
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance) - 6.3.2.5..	»	125
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verba- le, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro - 6.3.2.6	»	125
Comunicazione interna ed esterna.....	pag.	127
Il piano di azione contro le molestie verbali, fisiche e digitali	pag.	129
Processo di Audit	pag.	138
1. Organismi di certificazione	»	138
2. Tempi di audit.....	»	138
3. Attività di audit.....	»	139
4. Raccolta e gestione dei dati.....	»	142
5. Durata della certificazione.....	»	142
6. Criteri di competenza team di audit	»	143
7. Certificazioni multisite.....	»	144
8. Audit di mantenimento.....	»	145
Conclusione.....	pag.	148
Bibliografia principale di riferimento	pag.	149

Normativa - UNI PdR 125:2022	pag. 150
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	» 150
Introduzione	» 150
Scopo e campo di applicazione	» 157
Riferimenti normativi e legislativi	» 157
Termini e definizioni	» 158
Principio	» 162
Indicatori di Performance (KPI) per le organizzazioni	» 163
Politiche di parità di genere, pianificazione, attuazione e monitoraggio, e sistema di gestione	» 175
Appendice A - 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.....	» 181
Appendice B - Esempi di KPI per settore industriale.....	» 185
Bibliografia	» 186