ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

UNI
UN MONDO FATTO BENE

UNI/PdR 125

FREQUENTLY ASKED QUESTIONS

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



DOCUMENTO ACCESSIBILE

© UNI - Ente Italiano di Normazione
Via Sannio 2 - 20137 Milano
Telefono 02 700241
www.uni.com - uni@uni.com

© Accredia - L'Ente Italiano di Accreditamento
Via Guglielmo Saliceto 7/9 - 00161 Roma
Telefono 06 8440991
www.accredia.it - 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 novembre 2024.

Sommario

PREMESSA 5

0. ASPETTI GENERALI 5

NORMA DI CERTIFICAZIONE 5
SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE 5

1. ASPETTI OPERATIVI (KPI, METODOLOGIE DI CALCOLO, ECC.) 6

GENERALITÀ 6
KPI 6
- KPI Qualitativi 6
- KPI Quantitativi 7

DATI 7

2. INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI) PER LE ORGANIZZAZIONI (PUNTO 5 DELLA UNI/PDR) 8

GENERALITÀ (PUNTO 5.1 DELLA UNI/PDR) 8
AREA GOVERNANCE (PUNTO 5.3 DELLA UNI/PDR) 9
AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (PUNTO 5.5 DELLA UNI/PDR) 9
AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (PUNTO 5.6 DELLA UNI/PDR) 10
AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (PUNTO 5.7 DELLA UNI/PDR) 10

3. POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE, ATTUAZIONE E MONITORAGGIO, E SISTEMA DI GESTIONE (PUNTO 6 DELLA UNI/PDR) 11

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE (PUNTO 6.1 DELLA UNI/PDR) 12
ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO (PUNTO 6.3 DELLA UNI/PDR) 12
- Generalità (PUNTO 6.3.1 DELLA UNI/PDR) 12
- Genitorialità, Cura (PUNTO 6.3.2.4 DELLA UNI/PDR) 12
- Attività di Prevenzione di Ogni Forma di Abuso Fisico, Verbale, Digitale (Molestia) sui Luoghi di Lavoro (PUNTO 6.3.2.6 DELLA UNI/PDR) 12

4. 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) 13

TEMPI DI AUDIT E PERIODICITÀ DEGLI AUDIT DI TERZA PARTE 13
MODALITÀ DI SVOLGIMENTO DELL'AUDIT 14
CRITERI DI COMPETENZA TEAM DI AUDIT 14

5. ESEMPI DI KPI PER SETTORE INDUSTRIALE (APPENDICE B DELLA UNI/PDR) 14

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, **l'applicazione di tali interpretazioni è da considerarsi prescrittiva**.

SCARICA QUI LA UNI/PdR 125:2022

0. ASPETTI GENERALI



NORMA DI CERTIFICAZIONE

È applicabile esclusivamente la UNI/PdR 125:2022. La UNI ISO 30415 è una linea guida, non definisce requisiti e quindi non è certificabile e pertanto non è accreditabile.



SOGGETTI CHE POSSONO RICHIEDERE LA CERTIFICAZIONE

La certificazione ai sensi della UNI/PdR 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 accreditati ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/08 per lo standard ISO/IEC 17021-1.



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 e, 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 e 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.
- Un consorzio, per essere certificabile, è opportuno che sia dotato di personalità giuridica, vale a dire che svolga un'attività esterna, che sia in grado di stipulare dei contratti a nome proprio e, quindi, di assumersi il rischio imprenditoriale della gestione dell'attività esercitata. Privo di personalità giuridica è invece il consorzio che svolge un'attività meramente interna. Tuttavia, è quanto previsto dallo Statuto di un Consorzio come di un qualunque soggetto collettivo, che può decidere che i nuovi soci/consorziati abbiano determinate caratteristiche.
  Quindi, se lo Statuto prevede che tutti i consorziati debbano essere certificati allora questa diventa la regola generale per essere accettati all'interno del consorzio, in caso contrario ogni organizzazione dovrebbe essere libera di decidere il da farsi ma ottemperando comunque ai requisiti della UNI/PdR 125 per dimostrare la propria idoneità al fine dell'ottenimento della certificazione da parte del Consorzio.

1. 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, ai lavori di trasformazione della prassi in norma tecnica.
- È auspicabile che nel passaggio della UNI/PdR 125:2022 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 importate 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 camerali, 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 125:2022 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 ≥ 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 ≥ 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 a 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.

2. 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'ente di certificazione 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.

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.
- In merito alla "Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati" (punto 4, del prospetto 4) e, in particolare alla definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati: nel caso in cui non siano presenti dirigenti, il requisito non è soddisfatto.
- 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 soddisfatto. Nella valutazione si include esclusivamente il CDA.

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.
- Il KPI 1 del prospetto 6 "percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico" è da considerarsi raggiunto se pari o superiore al 50%.
- Per i KPI 1 e KPI 2 del prospetto 6: i calcoli devono essere fatti sulla base della forza lavoro attiva anche se part time o con contratti atipici di collaborazione. Gli studi professionali possono computare anche i collaboratori. In tale calcolo, inoltre, sono considerati tutti i soggetti dell'organizzazione, inclusi gli amministratori ed esclusi i collaboratori esterni all'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.
- In merito alla definizione di "dirigente" richiamata dal KPI 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.
- Per il KPI 4 del prospetto 6: nelle organizzazioni che non prevedono dirigenti nel proprio organico (ad esempio dove esista 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 inquadramentale 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)

- Differenze tra KPI 1 e KPI 3 del prospetto 8: il KPI 1 affronta l'aspetto in termini "generali" ed è applicabile alle piccole imprese, mentre il KPI 3 affronta l'aspetto in maniera più specifica e con una connotazione temporale di "rientro post maternità/paternità".
- 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.
- I KPI 4 e 5 del prospetto 8 sono da intendersi entrambi riferiti al congedo parentale e non di paternità, essendo il congedo parentale quel periodo di astensione facoltativa dal lavoro per occuparsi dei figli. Per Legge il periodo di tempo per sfruttare il congedo è stato portato fino ai 12 anni; il congedo copre fino a 9 mesi di cui 3 per i padri, 3 per le madri e altri 3 da distribuire tra i genitori. In considerazione di quanto esposto, i KPI 4 e 5 devono essere intesi come segue:
  - KPI 4: rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi parentali nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori;
  - KPI 5: rapporto tra n. di giorni medio di congedo parentale fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.
- 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 n. 3066 dell'INPS del 4 agosto, 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.

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/abusi la sceglie l'azienda e non obbliga alla formalizzazione e inclusione nel DVR.

4. 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 allo IAF MD 5 in revisione vigente.

Considerata la specificità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022, 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:

- è escluso dal calcolo dei FTE il personale che offre all'impresa il servizio di consulenza/collaborazione;
- la UNI/PdR 125:2022 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 lo IAF MD 1, 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 125:2022 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 125:2022 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.

È altresì possibile integrare il SG 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 GVI incaricato dall'OdC a valutare il Sistema di Gestione integrato applicando le prescrizioni del documento IAF MD 11 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.

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 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.

ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

www.accredia.it

Accredia

@accredia

Accredia7730

Accredia

UNI
UN MONDO FATTO BENE

www.uni.com

normeUNI

@normeUNI

normeUNI