
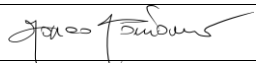
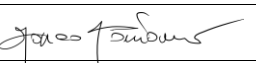


REGOLAMENTO DI CERTIFICAZIONE

DEI SISTEMI DI GESTIONE PER LA

PARITA' DI GENERE

(IN ACCORDO ALLA UNI/PDR 125:2022)

	05		
	04		
	03		
	02		
	01	Revisione generale	24.10.2022
01	00	1a emissione	25.07.2022
Ed.	Rev.	Motivo dell'emissione/revisione del documento	Data emissione
<input checked="" type="checkbox"/>	Copia controllata	Disponibile unicamente in forma elettronica su intranet aziendale	
<input type="checkbox"/>	Copia non controllata		
Elaborata da:	Firma:	Approvata da:	Firma:
RD&I		DT	
Emessa da:	Firma:	Direzione	

Indice

1	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	3
2	RIFERIMENTI NORMATIVI	3
3	DEFINIZIONI	4
3.1	Key Performance Indicator (KPI):.....	4
3.2	Addetto/a.....	4
4	MODALITA' OPERATIVE	5
4.1	Contesto normativo di riferimento.....	5
4.2	Vantaggi.....	5
4.3	Finalità ed obiettivi	6
4.4	Requisiti di accesso	6
4.5	Applicabilità, esclusioni o limitazioni	7
4.6	Richiesta di Certificazione.....	8
4.7	L'iter di Certificazione	9
4.7.1	Verifica dei requisiti di accesso alla certificazione	9
4.7.2	Scelta e composizione del Team di audit	9
4.7.3	Verifica Ispettiva di Certificazione.....	10
4.7.4	Gestione dei risultati e classificazione dei rilievi dell'audit.....	12
4.7.5	Rilascio del Certificato.....	12
4.7.6	Verifiche Ispettive programmate per il mantenimento del Certificato	13
4.8	Certificazione di un'organizzazione multi-sito	14
4.9	Pianificazione ed organizzazione di un audit da remoto	15
4.10	Subentro della certificazione accreditata rilasciata da altro organismo	15
4.11	Modifiche al sistema di gestione da parte dell'organizzazione e loro comunicazione	15
4.12	Modifiche alle regole del sistema di certificazione	15
4.13	Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI	15
4.14	Inadempienze e carenze rilevate a carico dei soggetti certificati	16
4.15	Sospensione della certificazione	16
4.16	Revoca della certificazione	16
4.17	Rinuncia della certificazione.....	16
4.18	Gestione delle richieste di assistenza	16
4.19	Gestione di eventi o circostanze straordinari.....	16
4.20	Foro competente e clausola arbitrale	16
4.21	Tariffe applicabili	16
4.22	Compiti assegnati al Comitato per la salvaguardia dell'imparzialità	16
4.23	Diritti dell'Ente di accreditamento	17
4.24	Diritti e obblighi delle organizzazioni certificate	17
4.25	FAQ Accredia	17

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente documento, che costituisce un “Regolamento di Schema”, descrive le condizioni stabilite da **CERTITALIA** (di seguito anche CAB) che un’Organizzazione deve soddisfare per ottenere e mantenere la certificazione del Sistema di Gestione conforme alla Prassi di riferimento **UNI/PdR 125**, nella sua edizione vigente, adottato per garantire la parità di genere nell’ambito delle politiche più generali di inclusione e contrasto alle discriminazioni.

La Prassi di riferimento **UNI/PdR 125** è un documento messo a punto dall’UNI¹ che riflette gli esiti del confronto svoltosi all’interno del “Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese” coordinato dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, con la partecipazione di altre Amministrazioni, con cui sono stati definiti criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere prevista anche dal PNRR.

Il presente Regolamento definisce i requisiti tecnici e descrive le condizioni e le procedure integrative per questo specifico schema rispetto a quanto già definito nei seguenti documenti:

- IS 10 R Regolamento per la certificazione dei Sistemi di Gestione, edizione vigente
- IS 10 Q Regolamento per l’uso del marchio e del certificato, edizione vigente

Tali documenti risultano quindi integralmente applicabili al presente schema a meno delle integrazioni specificate in questo regolamento.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI

Le norme ed i documenti di riferimento per la Certificazione dei servizi di certificazione per la Parità di genere sono i seguenti:

- Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246. (Gazzetta Ufficiale n.125 del 31-5-2006 - Suppl. Ordinario n.133)
- L. 162/2021 Modifiche al codice di cui al D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo (Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11-2021)
- DPCM 29 aprile 2022 Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

¹ Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto a chi ne è autore, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

- 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”
- UNI ISO 30415 “Gestione delle risorse umane. Diversità e inclusione”
- UNI EN ISO 9001 “Sistemi di Gestione per la Qualità – Requisiti”, edizione vigente
- UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 “Requisiti per gli Organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione” - Parte 1: Requisiti, edizione vigente
- IAF MD 1 “Mandatory Document for the Audit and Certification of a Management System Operated by a Multi-Site Organization”, edizione vigente
- IAF MD 5 “Determination of audit time of quality and environmental management systems”, edizione vigente
- IAF MD 11 “Application of ISO/IEC 17021 for Audit of Integrated Management Systems”, edizione vigente
- Circolari Tecniche di ACCREDIA specifiche per lo Schema di Certificazione

Altri documenti di riferimento

- Manuale per la parità di genere di CERTITALIA, edizione vigente
- IS 10 R Regolamento di certificazione (parte integrante del presente Regolamento), edizione vigente
- IS 10 Q Regolamento per l’uso del marchio e del certificato (parte integrante del presente Regolamento), edizione vigente

3 DEFINIZIONI

Le definizioni dei termini non espressamente riportate nel presente paragrafo, sono richiamate nelle norme UNI EN ISO 9001, UNI CEI EN ISO/IEC 17021, UNI CEI EN ISO/IEC 17000 e nella UNI/PdR 125 nelle loro edizioni vigenti

3.1 Key Performance Indicator (KPI):

Indicatori chiave di prestazione, utilizzati per il monitoraggio degli obiettivi stabiliti dalla politica di parità di genere e descritti nel piano strategico.

3.2 Addetto/a

Persona occupata in un’unità giuridica, come lavoratore/lavoratrice indipendente o dipendente (a tempo pieno, a tempo parziale o con contratto di formazione lavoro), anche se temporaneamente assente (per servizio, ferie, malattia, sospensione dal lavoro, Cassa integrazione guadagni, etc.). Comprende il/i titolare/i della/e impresa/e partecipante/i direttamente alla gestione, i cooperatori (soci di cooperative che, come corrispettivo della loro prestazione, percepiscono un compenso proporzionato all’opera resa e una quota degli utili dell’impresa), i coadiuvanti familiari (parenti o affini del titolare che prestano lavoro

manuale senza una prefissata retribuzione contrattuale), dirigenti, quadri, impiegati, operai e apprendisti.

4 MODALITA' OPERATIVE

4.1 Contesto normativo di riferimento

L'art. 46-bis del decreto legislativo n. 198/2006, introdotto dalla legge n. 162/2021, istituisce la nuova certificazione di parità di genere. Con tale norma, il legislatore ha voluto dare concretezza alla missione 5 del PNRR, introducendo uno strumento che consente di accedere ad un sistema di premialità ai datori di lavoro che pongono in essere iniziative volte a ridurre il divario di genere.

L'art. 46, comma 1 del decreto legislativo n. 198/2006, modificato dalla legge n. 162/2021, ha esteso l'obbligo alle aziende pubbliche e private che occupano **oltre cinquanta dipendenti**² per la redazione di un rapporto **almeno ogni due anni** sulla situazione del personale maschile e femminile", il cui invio è previsto per il 30 settembre 2022³, in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, ma anche di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto biennale in particolare è il primo gradino per ottenere in seguito la nuova certificazione della parità di genere secondo l'articolo 46-bis del Dlgs 198/2006, perché tale rapporto deve dare conto di alcuni parametri minimi da conseguire in materia di pari opportunità ai fini del conseguimento della certificazione.

Con la pubblicazione del DPCM 29/04/2022 (GU n.152 del 1-7-2022) sono stati definiti i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere e i meccanismi di verifica e controllo⁴ e gli obblighi di informativa annuale da parte del datore di lavoro.

4.2 Vantaggi

L'ottenimento della certificazione dà accesso alle seguenti misure agevolative:

- 1) sgravio contributivo a favore delle aziende che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione, applicato su base mensile che non può essere superiore all'1% dei contributi dovuti, né oltrepassare il limite massimo di € 50mila annui per azienda (art. 5, commi 1 e 2, Legge n. 162/2021);
- 2) punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, comma 3, Legge n. 162/2021);

² Art. 46 comma 1-bis: Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1.

³ A partire dal 2023 la scadenza per l'invio sarà invece il 30 aprile.

⁴ Da parte delle **rappresentanze sindacali aziendali** e alle **consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità**.

- 3) la riduzione del 30% della garanzia fideiussoria per la partecipazione alle gare pubbliche (art. 93, comma 7, del d.lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, comma 1, lettera a) della Legge 79/2022);
- 4) criterio premiale nella valutazione dell'offerta, che le amministrazioni aggiudicatrici dovranno indicare nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito (art. 95, comma 13, del d.lgs. n. 50/2016, modificato dall'art. 34, comma 1, lettera b) della Legge 79/2022).

4.3 Finalità ed obiettivi

La prassi di riferimento per la parità di genere nelle aziende prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere, con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti e di incorporare il modello della parità di genere nelle aziende, così da produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, agendo sui seguenti driver:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile – specie quella delle giovani donne e quella qualificata – e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del “lavoro silenzioso” di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'art. 3.1 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni pubbliche e private di ogni settore e dimensione di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, giustificata a ragione di specifiche esigenze e finalità produttive, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità allineato ai principi di libero mercato.

4.4 Requisiti di accesso

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, che abbia implementato un modello organizzativo per favorire la parità di genere all'interno del proprio contesto organizzativo mediante l'applicazione documentata di un sistema di gestione che contempli:

- 1) la predisposizione di un Sistema di Gestione, attivo da almeno tre mesi, in accordo ai requisiti della Prassi di Riferimento e dei regolamenti applicabili oltre che delle eventuali prescrizioni particolari stabilite per legge nell'ambito della parità di genere, che includa anche:

- il perimetro e l'applicabilità della **UNI/PdR 125**, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione;
 - la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere;
 - l'individuazione ed eventuale aggiornamento del contesto operativo, dei fattori interni ed esterni, delle Parti Interessate e relative aspettative in relazione alla parità di genere, alla inclusione e alla assenza di discriminazioni.
- 2) la predisposizione della documentazione prevista per il sistema di gestione (es. organigramma nominativo/funzionale, Policy per la parità di genere, Manuale, Procedure, Istruzioni e RegISTRAZIONI, etc.);
 - 3) la costituzione e la nomina di un c.d. Comitato Guida composto almeno dall'Amministratore Delegato, o da un delegato dalla proprietà, e dal direttore del personale, o altra figura equivalente;
 - 4) la predisposizione di un Piano Strategico;
 - 5) la conduzione di un intero ciclo di Audit Interni e l'effettuazione di almeno un Riesame di Direzione;
 - 6) la messa a disposizione degli atti di eventuali importanti contestazioni, riguardanti:
 - l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate,
 - le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione;
 - 7) la misurazione del **livello di maturità** raggiunto in materia di inclusione mediante l'adozione dei Key Performance Indicator (KPI)⁵ con particolare riferimento a quelli considerati i presidi target in tema di diversità e coerenti alla dimensione dell'organizzazione, compresi nelle seguenti aree di appartenenza
 - Cultura e strategia
 - Governance
 - Processo HR
 - Opportunità di crescita in aziende neutrali per genere
 - Equità remunerativa per genere
 - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

4.5 Applicabilità, esclusioni o limitazioni

Sono escluse dall'applicazione della prassi di riferimento le Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

⁵ Questi indicatori servono a misurare la politica della parità di genere definita dalla direzione, comunicata ai dipendenti e pubblicata sul sito aziendale, preventivamente elaborata nel piano strategico che individua per ogni settore le azioni da intraprendere, verificate poi attraverso appositi audit interni.

La certificazione viene rilasciata a una singola entità giuridica (*legal entity*) o a “un gruppo di società”, e deve considerare tutti i siti, filiali, sedi secondarie, attività e processi effettivamente svolti dall’organizzazione.

È possibile rilasciare una certificazione di “gruppo” che ricomprenda diverse entità giuridiche, ma solo in presenza di una struttura organizzativa “centralizzata” che gestisce e controlla la compliance per tutte le società del gruppo (in questo caso si applicano le regole per una certificazione multi-sito).

È auspicabile che consorzi, Reti d'Impresa o General Contractor che intendano adottare la **UNI/PdR 125** definiscano una formula di selezione e qualifica, all’interno del processo di selezione dei propri consorziati/imprese/outsourcer, che richieda agli stessi l’adozione della prassi di riferimento.

Non sono ammesse esclusioni di processi/ funzioni, mentre è possibile escludere, in una certificazione di gruppo, delle singole *legal entity*, qualora dispongano mediante autocertificazione di una propria autonomia finanziaria e tecnico funzionale⁶.

Considerato infine il contesto normativo e occupazionale, che può cambiare tra Stato e Stato, è possibile limitare la certificazione ad una sola Nazione.

4.6 Richiesta di Certificazione

Ad ogni richiedente interessato alla certificazione secondo **UNI/PdR 125** il CAB elabora e trasmette una proposta economica, completa di tutte le informazioni relative alle attività ed ai prezzi sulla base del tariffario in vigore.

Per procedere con l’attività di Certificazione, il richiedente deve restituire al CAB l’apposito modulo “**Questionario Informativo - MD 10 Q**” debitamente compilato e firmato da un rappresentante autorizzato dell’Organizzazione.

Al ricevimento di detta documentazione, CERTITALIA esegue un riesame della richiesta ed invia al richiedente la proposta economica che ufficializza l’accettazione della richiesta e le condizioni contrattuali (tecniche ed economiche).

Nella definizione della durata della verifica il CAB tiene in considerazione i seguenti parametri:

- attività e processi svolti,
- numero di addetti complessivo,
- numero di siti, filiali, sedi secondarie,
- (eventuale) possesso di altre certificazioni dei modelli organizzativi dei sistemi di gestione.

Per il calcolo della durata della verifica di certificazione, mantenimento e rinnovo si applicano le metodologie stabilite nel documento IAF MD 5 prendendo a riferimento il numero degli addetti coinvolto nelle attività coperte dal sistema di gestione convertito in addetti Full Time Equivalent (FTE) in base a criteri stabiliti dal CAB.

⁶ Intesa come propria responsabilità, autorità, potere decisionale, autonomia gestionale, disponibilità di risorse (cioè risorse umane e competenze specialistiche, infrastrutture organizzative, tecnologie e risorse finanziarie).

Nel caso l'Organizzazione richiedente abbia ulteriori siti oltre quello principale e soddisfi i requisiti previsti dal documento IAF MD 1:2007 "Mandatory Document for the Certification of Multiple Sites Based on Sampling", la durata della verifica verrà definita adottando il criterio del campionamento dei siti.

Nel caso l'Organizzazione richiedente abbia implementato un sistema di gestione integrato anche con altre norme, ai fini della determinazione delle giornate di audit, verrà valutata la misura del livello di integrazione e la conseguente ipotesi di audit contemporaneo degli stessi in accordo ai requisiti previsti dal documento IAF MD 11 "Application of ISO/IEC 17021-1 for Audit of Integrated Management Systems".

4.7 L'iter di Certificazione

L'iter di Certificazione ha inizio con il ricevimento dell'accettazione da parte del richiedente della proposta economica e prosegue con le seguenti attività.

4.7.1 Verifica dei requisiti di accesso alla certificazione

Ha la finalità di determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione al raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60%.

A questo proposito viene somministrato all'organizzazione richiedente il questionario di autovalutazione **MD 125 Q** la cui compilazione è richiesta unicamente e con riferimento alle caratteristiche dimensionali dell'organizzazione richiedente, secondo la nomenclatura seguente:

Fascia	Cluster	Numero addetti/e
1	MICRO IMPRESA	1-9
2	PICCOLA IMPRESA	10-49
3	MEDIA IMPRESA	50-249
4	GRANDE IMPRESA	250 e oltre

4.7.2 Scelta e composizione del Team di audit

Il team di audit viene scelto e composto sulla base di specifici requisiti di competenza complessivi richiesti dalla **UNI/PdR 125**. In aggiunta alle competenze sul sistema di gestione per la parità di genere e alla gestione degli audit, il CAB integra quelle specialistiche mediante la presenza di un esperto tecnico scelto tra i profili di seguito riportati:

- un/una avvocato/a giuslavorista o un/una consulente del lavoro purché iscritti da almeno 5 anni al relativo albo professionale;
oppure
- altro/altra professionista che dimostri significativa e consolidata esperienza documentata nel settore specifico, oggetto della UNI/PdR 125, del Paese dell'organizzazione auditata e conoscenza della normativa applicabile.

4.7.3 Verifica Ispettiva di Certificazione

L'attività di audit viene svolta in **2 Stage** distinti con le finalità e le modalità di seguito riportate. Essi possono essere svolti consecutivamente a condizione che non emergano scostamenti significativi a seguito dello stage 1.

4.7.3.1 Stage 1⁷

Ad integrazione degli obiettivi di Stage 1 riportati nel Regolamento generale, tale fase prevede la verifica:

- della documentazione pertinente (es. procedure, politiche, documenti organizzativi, organigramma nominativo e funzionale, nomina del c.d. Comitato Guida, mappatura del personale e orari di lavoro/turni, altri documenti relativi alle prescrizioni obbligatorie e di legge, tra cui copia del CCNL di riferimento);
- della definizione del contesto operativo, dei fattori interni ed esterni, delle parti interessate, della definizione dell'analisi dei rischi e delle opportunità;
- dell'esatto perimetro (fisico ed organizzativo) e l'applicabilità della **UNI/PdR 125** in accordo al reale contesto organizzativo riscontrato;
- dell'esistenza della Politica per la parità di genere definita ed approvata dalla Direzione;
- della definizione degli obiettivi nel Piano Strategico e dei traguardi prefissati in materia di parità di genere, inclusione e assenza di discriminazioni;
- dell'attuazione delle attività di Audit interno e quelle di revisione periodica del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- della consapevolezza del personale in merito ai requisiti della prassi di riferimento **UNI/PdR 125** e delle azioni per assicurare la conformità del Sistema di Gestione per la Parità di Genere;
- dell'esistenza di episodi o di minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate;
- dell'esistenza di cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione;

Le risultanze dello Stage 1 Audit sono documentate nel corrispondente Rapporto di Audit e comunicate all'Organizzazione dal Gruppo di Audit, compresa l'identificazione di ogni scostamento che nello Stage 2 Audit potrebbe essere classificato come Non Conformità, e quindi, concordare/ pianificare con l'Organizzazione il prosieguo delle attività, definendo in particolare la data per l'esecuzione dell'Audit di Stage 2, che deve essere concluso entro 6 mesi, pena il riavvio dell'iter a partire dallo Stage 1.

⁷ L'audit di stage 1 può essere condotto interamente con tecniche di audit da remoto, oppure in modalità mista quando ritenuto favorevole al conseguimento degli obiettivi.

4.7.3.2 Stage 2⁸.

Ad integrazione degli obiettivi riportati nel regolamento generale, tale fase prevede:

- la verifica dell’attuazione della Politica per la Parità di Genere, e la sua idoneità nel perseguire gli obiettivi, i traguardi i KPI prefissati nell’ambito del Piano Strategico e la sua continua congruità;
- la verifica del grado di implementazione degli indicatori prestazionali (KPI)⁹, che misurano le azioni finalizzate a promuovere le pari opportunità sul luogo di lavoro, associati ad un punteggio dato dal peso attribuito all’area di appartenenza, applicabili o meno in funzione delle dimensioni della azienda.
- che il Sistema di Gestione per la Parità di Genere sia pienamente attuato in accordo alla prassi **UNI/PdR 125**, e alle prescrizioni legali applicabili;
- che l’Organizzazione tenga sotto controllo i processi influenti la parità di genere, dell’inclusione e della assenza di discriminazioni;
- (ove esistenti) l’analisi e la gestione degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate;
- (ove esistenti) la gestione delle cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l’Organizzazione.

Per la misura e valutazione del grado di informazione e consapevolezza del personale, in merito alla politica, al piano strategico e ai KPI aziendali, la verifica non può prescindere da interviste a uomini e donne, personale manager e non manager dell’Organizzazione, coinvolti nella gestione dei processi, ad esempio personale amministrativo, addetti all’ufficio del personale.

Senza presunzione di completezza ed esaustività, si riportano di seguito i processi che dovranno essere valutati durante l'audit:

⁸ L’audit di stage 2 è solitamente condotto nella modalità in campo, oppure in modalità mista quando ritenuto favorevole al conseguimento degli obiettivi.

⁹ Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa. Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione:

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Processi generali e della Direzione:

- Aspetti legali e contrattuali
- Estensione territoriale di applicazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere
- Costituzione e composizione Comitato Guida
- Strategia, programmi ed obiettivi di miglioramento
- Politiche welfare
- Budget dedicato e coerenza con gli obiettivi
- Revisione periodica dei KPI.

Requisiti del sistema di gestione, di documentazione ed informazione:

- Identificazione requisiti normativi
- Gestione e modifica alla documentazione
- Informazioni pubbliche, riservatezza, comunicazione interna ed esterna
- Audit interni
- Gestione situazioni non conformi.

Requisiti di sistema UNI/PdR 125:

- Politiche e Piano strategico
- Indicatori di performance per le sei Aree:
 - Cultura e strategia
 - Governance
 - Processi HR
 - Opportunità di crescita ed inclusione donne
 - Equità remunerativa (disamina buste paga)
 - Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Nel caso di Organizzazioni multi-sito, le attività di Audit, siano queste di certificazione, di sorveglianza e/o rinnovo sono pianificate in modo da rispettare i requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e del documento IAF MD 1.

Nel caso di Organizzazioni in cui sia anche richiesta (o sia già stata rilasciata) la certificazione secondo uno o più altri schemi la verifica viene condotta in forma combinata in modo da rispettare i requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e del documento IAF MD 11.

4.7.4 Gestione dei risultati e classificazione dei rilievi dell'audit

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.7.5 Rilascio del Certificato

Al positivo completamento delle attività di verifica e di valutazione tecnica del rapporto di audit da parte dell'Organo deliberante CERTITALIA emette il Certificato di conformità secondo la **UNI/PdR 125** (edizione vigente).

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. L'ottenimento della certificazione è vincolato al soddisfacimento di almeno il 60% del punteggio complessivo dei KPI.

Il certificato ha validità triennale a partire dalla data della decisione per la certificazione e durante il periodo di validità è sottoposto a 2 verifiche di Sorveglianza, sulle condizioni di mantenimento della relativa validità e su come l'Organizzazione abbia tenuto aggiornato il proprio Piano Strategico e i piani di azioni conseguenti, inclusi gli investimenti previsti, e gestiti i risultati di monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi applicabili, e come gli stessi sono stati ri-valutati e rinnovati ogni 2 anni.

4.7.6 Verifiche Ispettive programmate per il mantenimento del Certificato

Il mantenimento della Certificazione è vincolato alla conduzione delle seguenti attività:

- **Verifiche Ispettive di Sorveglianza.** Esse mirano a valutare con frequenza annuale la conformità ai requisiti minimi. In base all'esito delle verifiche si procede, se necessario, ad aggiornare il Certificato.

Ad integrazione degli obiettivi riportati nel regolamento generale, tale audit prevede:

- la valutazione a campione della conformità del Sistema di Gestione dell'Organizzazione ai requisiti della **UNI/PdR 125** e della presa in carico delle prescrizioni legali riferibili alla parità di genere e al campo di applicazione della Certificazione;
 - la verifica del processo di gestione dei reclami, delle lamentele e delle denunce ricevute anche in forma anonima in merito a comportamenti contrari ai principi stabiliti dalla parità di genere;
 - la continua adeguatezza della politica per la parità di genere, degli obiettivi e delle strategie poste in essere;
 - l'eventuale aggiornamento del contesto operativo, dei fattori interni ed esterni, delle parti Interessate e relative aspettative in relazione alla parità di genere, alla inclusione e alla assenza di discriminazioni;
 - la continua adeguatezza della documentazione per assicurare l'efficace funzionamento e la tenuta sotto controllo di tali processi ai fini della parità di genere, dell'inclusione e dell'assenza di discriminazioni;
 - l'aggiornamento del Piano Strategico e i risultati di monitoraggio dei KPI qualitativi e quantitativi applicabili, che devono essere rivalutati e rinnovati ogni 2 anni;
 - l'aggiornamento (eventuale) della valutazione dei rischi abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro;
 - la verifica dell'efficace chiusura dei rilievi emersi dagli audit precedenti e il focus dei KPI nelle aree con potenziale criticità;
 - i risultati di monitoraggio e misurazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, attraverso la verifica della gestione degli audit interni, delle non conformità e azioni conseguenti, delle revisioni periodiche del Sistema stesso
- **Verifica Ispettiva di Rinnovo.** Essa viene eseguita alla scadenza triennale del Certificato e mira a valutare la conformità ai requisiti minimi. In base all'esito della verifica, si procede alla riemissione del Certificato.

L'audit pianificato si svolge con le stesse modalità descritte per la verifica di certificazione con la differenza che l'audit di Stage 1 non è eseguito se non nel caso di estesa modifica ai documenti del Sistema di Gestione, o del contesto nel quale opera il cliente (ad es. variazioni dei requisiti normativi o legislativi applicabili). In aggiunta vengono valutate le prestazioni del sistema di gestione per la parità di genere nell'arco del periodo di certificazione e viene eseguito un riesame dei precedenti rapporti di audit di sorveglianza.

L'Audit di Rinnovo ha durata pari a quella comunicata in fase di offerta, salvo variazioni collegate alle dimensioni dell'Organizzazione, dal momento che le tempistiche sono calcolate sulle dimensioni effettive dell'Organizzazione al momento dell'Audit.

- **Verifica Ispettiva Addizionale.** La necessità di svolgere audit addizionali si può configurare nei seguenti casi:
 - indagare sui contenziosi legali in materia di parità di genere, nei casi in cui il CAB ne sia venuto a conoscenza;
 - variazioni delle prassi di riferimento, delle prescrizioni degli Organismi di Accreditamento, del presente Regolamento, qualora tali variazioni non possano essere verificate durante una attività di Audit già inserita nel piano Programma delle Sorveglianze (attività Audit di Sorveglianza e/o Rinnovo).
- **Verifica Ispettiva senza preavviso o con preavviso minimo.** La necessità di svolgere audit senza preavviso o con preavviso minimo si può configurare nei seguenti casi:
 - a seguito di procedimenti giudiziari connessi con l'attività dell'Organizzazione, con particolare riferimento alle leggi in materia parità di genere;
 - nel caso di segnalazioni (non anonime) di azioni contrarie ai principi della parità di genere dichiarati e implementati dall'Organizzazione da parte del personale dell'organizzazione o di altre parti interessate, nei casi in cui il CAB ne sia venuto a conoscenza.¹⁰

4.8 Certificazione di un'organizzazione multi-sito

In relazione alle certificazioni multi-sito, per cui è applicabile il documento IAF MD 1:2007, tutti i siti aziendali, presso cui opera il personale dipendente o gli addetti/addette devono essere inclusi nel Sistema di Gestione per la parità di genere dell'Impresa appartenente alla medesima *legal entity*.

In relazione alle modalità di campionamento, dovranno essere effettuate attività di audit almeno presso i siti che concorrono in maniera diretta alla progettazione e alla attuazione del Sistema di Gestione per la parità di genere, quali:

- Direzione
- Ufficio risorse umane

¹⁰ Ad esempio, a seguito di segnalazione ricevuta, ai sensi dell'art. 3 del DPCM 29/04/2022, da parti interessate quali le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, a seguito di accertate anomalie o criticità sulle informative trasmesse dall'organizzazione certificata sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

- Ufficio amministrativo
- Ufficio formazione
- Ufficio SG per la parità di genere
- Ufficio legale
- Ufficio comunicazione

4.9 Pianificazione ed organizzazione di un audit da remoto

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.10 Subentro della certificazione accreditata rilasciata da altro organismo

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.11 Modifiche al sistema di gestione da parte dell'organizzazione e loro comunicazione

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.12 Modifiche alle regole del sistema di certificazione

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.13 Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI

Al Completamento positivo del processo di verifica e a partire dalla data di emissione del certificato è concessa all'Organizzazione l'autorizzazione per dichiarare la propria conformità alla **UNI/PdR 125** nel modo seguente:

Dichiarazione di riferimento alla certificazione

Nel caso in cui l'Organizzazione volesse fare riferimento alla propria condizione di Azienda Certificata, potrà usare la frase *“Organizzazione ... (nome o marca) ... con sistema di gestione per la parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 da CERTITALIA con Marchio UNI”*.

Uso del marchio

L'uso del marchio di certificazione di sistemi di gestione per la parità di genere viene concesso in licenza d'uso dal CAB e deve essere utilizzato in forma combinata al Marchio UNI “Organizzazioni”.

Informazioni puntuali e aggiornate riguardo l'uso del marchio e del certificato sono riportate nel Regolamento specifico **“IS 10 Q”** sempre disponibile sul sito web del CAB; l'Organizzazione è tenuta a rispettare ad utilizzare il marchio ed il Certificato in accordo ai requisiti definiti nel “Regolamento per l'uso del marchio e del certificato, edizione vigente.

Uso del marchio UNI

Il Marchio di conformità UNI “Organizzazioni” ha lo scopo di attestare che i requisiti di un sistema di gestione certificato siano stabiliti dall'UNI tramite la pubblicazione di norme o prassi di riferimento.

Per l'utilizzo del marchio UNI si rimanda al **Regolamento per l'utilizzo del marchio UNI**, sempre disponibile presso il sito web dell'UNI nella sua versione aggiornata.

Di seguito vengono riportate le prescrizioni per l'utilizzo combinato del marchio CERTITALIA con il marchio UNI dei clienti certificati dal CAB su schemi accreditati:

- Sottoscrizione del contratto per la gestione del marchio di conformità UNI
- L'utilizzo combinato del marchio CERTITALIA e del Marchio UNI "Organizzazioni" è permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte del CAB.
- Il marchio UNI deve essere affiancato orizzontalmente al marchio CERTITALIA, senza altro segno grafico o scritta interposta e nel rispetto delle specifiche riportate Regolamento per l'uso del marchio e del certificato "IS 10 Q".
- I due marchi devono avere la stessa altezza e devono essere rispettate le proporzioni grafiche di ogni marchio.
- Il marchio CERTITALIA e il marchio UNI devono essere compresi in una cornice nel caso in cui in prossimità vi siano altri loghi o segni grafici che potrebbero generare confusioni.
- Il marchio CERTITALIA può essere utilizzato singolarmente senza marchio UNI, mentre non risulta possibile utilizzare il marchio UNI separatamente da quello CERTITALIA.

4.14 Inadempienze e carenze rilevate a carico dei soggetti certificati

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.15 Sospensione della certificazione

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.16 Revoca della certificazione

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.17 Rinuncia della certificazione

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.18 Gestione delle richieste di assistenza

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.19 Gestione di eventi o circostanze straordinari

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.20 Foro competente e clausola arbitrale

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.21 Tariffe applicabili

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.22 Compiti assegnati al Comitato per la salvaguardia dell'imparzialità

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.23 Diritti dell'Ente di accreditamento

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.24 Diritti e obblighi delle organizzazioni certificate

Nessuna integrazione rispetto al Regolamento generale

4.25 FAQ Accredia

Per una chiara ed efficace applicazione della **UNI/PdR 125** sul sistema di gestione per la parità di genere, UNI e Accredia hanno elaborato un set di FAQ, in continuo aggiornamento, utile per gli organismi di certificazione e le organizzazioni richiedenti/certificate, sempre disponibile sul sito web di Accredia.

Le FAQ sono raggruppate in funzione degli argomenti e della struttura stessa della Prassi:

- Aspetti generali
- Aspetti operativi (KPI, metodologie di calcolo e altro)
- Appendice A (certificazione)
- Appendice B (esempi di KPI).

Riguardo la corretta, uniforme ed omogenea applicazione del sistema di certificazione per la parità di genere le risposte fornite da UNI e Accredia sono da intendersi mandatorie.