



|             |             |                                                 |                  |                     |
|-------------|-------------|-------------------------------------------------|------------------|---------------------|
|             |             |                                                 |                  |                     |
|             |             |                                                 |                  |                     |
| 2           | 02/03/2026  | Aggiornamento FAQ Accredia edizione 2026        |                  |                     |
| 1           | 12/11/2024  | Nuovi indirizzi applicativi per la UNI /PDR 125 |                  |                     |
| 0           | 01/03/2024  | Emissione                                       | Resp. Qualità    | Amministratore      |
| <b>Rev.</b> | <b>Data</b> | <b>Descrizione</b>                              | <b>Redazione</b> | <b>Approvazione</b> |

## INDICE

|                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                 |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1                                                                                                                                                                                                                  | SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE .....                                                             | 3  |
| 2                                                                                                                                                                                                                  | RIFERIMENTI .....                                                                               | 3  |
| 3                                                                                                                                                                                                                  | LISTA DELLA NORMATIVA APPLICABILE AGGIORNATA AL MOMENTO DELLA PUBBLICAZIONE DEL DOCUMENTO ..... | 3  |
| 4                                                                                                                                                                                                                  | TEMPI DI AUDIT E PIANIFICAZIONE DELLA VERIFICA.....                                             | 5  |
| 5                                                                                                                                                                                                                  | ATTIVITÀ DI AUDIT.....                                                                          | 6  |
| 5.1                                                                                                                                                                                                                | STAGE 1 .....                                                                                   | 6  |
| 5.2                                                                                                                                                                                                                | STAGE 2 .....                                                                                   | 7  |
| 5.2.1                                                                                                                                                                                                              | PIANO DI AUDIT .....                                                                            | 7  |
| 5.2.2                                                                                                                                                                                                              | VERIFICA DI CONFORMITA’ .....                                                                   | 7  |
| 5.2.3                                                                                                                                                                                                              | VERIFICA DEI KPI .....                                                                          | 8  |
| In dettaglio, 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.8 |                                                                                                 |    |
| 5.2.4                                                                                                                                                                                                              | AGGIORNAMENTO VALORI DI BENCH MARKING .....                                                     | 9  |
| 5.2.5                                                                                                                                                                                                              | BUDGET per SG della Parità di Genere .....                                                      | 10 |
| 5.2.6                                                                                                                                                                                                              | PIANO STRATEGICO .....                                                                          | 10 |
| 5.2.7                                                                                                                                                                                                              | PIANO DI COMUNICAZIONE.....                                                                     | 10 |
| 5.3                                                                                                                                                                                                                | CONTENUTI DEL RAPPORTO DI AUDIT .....                                                           | 11 |
| 5.4                                                                                                                                                                                                                | ADDETTI SOTTOPOSTI A SG.....                                                                    | 11 |
| 5.5                                                                                                                                                                                                                | SCOPO DI CERTIFICAZIONE .....                                                                   | 13 |
| 6                                                                                                                                                                                                                  | ORGANIZZAZIONI MULTISITO.....                                                                   | 13 |
| 7                                                                                                                                                                                                                  | PREPARAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE .....                                                      | 14 |
| 8                                                                                                                                                                                                                  | PROCESSO DI SORVEGLIANZA .....                                                                  | 14 |
| 9                                                                                                                                                                                                                  | AUDIT DA REMOTO .....                                                                           | 15 |
| 10                                                                                                                                                                                                                 | AUDIT INTEGRATI.....                                                                            | 15 |
| 11                                                                                                                                                                                                                 | INFORMATIVA .....                                                                               | 15 |
| 11                                                                                                                                                                                                                 | DOCUMENTI DA RACCOGLIERE DA PARTE DEL GRUPPO DI AUDIT.....                                      | 16 |
| 11.1                                                                                                                                                                                                               | AUDIT DI CERTIFICAZIONE/RINNOVO/SORVEGLIANZA/SUPPLEMENTARI.....                                 | 16 |

## 1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente Appendice si applica alle Organizzazioni che implementano e chiedono la certificazione dei Sistemi di Gestione per la Parità di Genere ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022 in aggiunta a quanto già definito nel REG 01 Regolamento per la certificazione e l'uso del marchio di CCQ.

Lo scopo è di descrivere le particolari regole applicative da rispettare in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022.

Nota: 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.

### CONTRATTO DI RETE

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 eleggibile alla certificazione.

### CONSORZI

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.

## 2 RIFERIMENTI

- UNI/PdR 125:2022 – “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni”;
- FAQ ACCREDIA (UNI/PdR 125 FREQUENTLY ASKED QUESTIONS INDIRIZZI APPLICATIVI PER LA UNI/PdR 125 EDIZIONE 2026);
- Procedura PG 9.A
- Sito web della Certificazione della parità di genere, gestito dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità (<https://certificazione.pariopportunita.gov.it>)

## 3 LISTA DELLA NORMATIVA APPLICABILE aggiornata al momento della pubblicazione del documento

**APP 02**  
**“REGOLAMENTO PER LA CERTIFICAZIONE E L'USO DEL MARCHIO”**  
**CERTIFICAZIONE UNI PRD 125:2022”**  
**Rev.2 del 02/03/2026**

| NORMATIVA                                                                             | DESCRIZIONE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CIRCOLARE N. 3066 DELL'INPS DEL 4 AGOSTO 2022</b>                                  | Nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e modifiche alle regole del congedo parentale, per entrambi i genitori.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>DECRETO LEGISLATIVO 30 GIUGNO 2022, N. 105, PUBBLICATO IN GU IL 29 LUGLIO 2022</b> | Relativo all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>DECRETO MINISTERIALE 29.3.2022</b>                                                 | Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>COSTITUZIONE ITALIANA</b>                                                          | Art. 3 (uguaglianza formale e uguaglianza sostanziale), 37, 48, 51, 117;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>CODICE CIVILE, ARTICOLO 2087</b>                                                   | Prevede “un generale obbligo di sicurezza sul lavoro, imponendo all'imprenditore di adottare tutte le misure necessarie per proteggere non solo l'integrità fisica, ma anche il benessere psicologico del lavoratore”.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>LEGGE 9 FEBBRAIO 1963 N.66</b>                                                     | Ammissione delle donne ai pubblici uffici e professioni (affermazione del principio che la donna può accedere a tutte le cariche senza limitazioni di mansioni e allo svolgimento di carriera)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>STATUTO DEI LAVORATORI, LEGGE 20.05.1970 N. 300, G.U. 27.05.1970</b>               | “Articolo 15 Atti discriminatori: “è nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica o religiosa.”         |
| <b>LEGGE 9 DICEMBRE 1977, N.903</b>                                                   | Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro (norma che ha vietato in via generale ogni sorta di discriminazione diretta per quanto riguarda l'accesso al lavoro, l'attribuzione di qualifiche o mansioni e la progressione in carriera, affermazione anche del principio della parità di retribuzione e rimedio giurisdizionali)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>DPR 28 SETTEMBRE 1987, N. 568</b>                                                  | Recepimento delle norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo sindacale per il personale del comparto delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione, di cui all'art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 5 marzo 1986, n. 68, per il triennio 1985-87.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>DPR 23 AGOSTO 1988, N. 395</b>                                                     | Norme risultanti dalla disciplina prevista dall'accordo intercompartimentale, di cui all'art. 12 della legge-quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, relativo al triennio 1988-90                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>LEGGE 10 APRILE 1991, N. 125</b>                                                   | Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. Con tale norma vengono codificate le azioni positive come misure tese a rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono la realizzazione delle pari opportunità. In essa è prevista la sanzione delle discriminazioni anche indirette intese come ogni trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri apparentemente neutri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso e riguardino requisiti non essenziali alla vita lavorativa, a meno che la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi. |
| <b>D.LGS. 3 FEBBRAIO 1993, N. 29 E S.M.I.</b>                                         | Razionalizzazione dell'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| <b>DIRETTIVA DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 27 MARZO 1997</b>          | Azioni volte a promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale uomini e donne”, di recepimento della dichiarazione e programma di azione adottata alla quarta conferenza mondiale dell'ONU sulle donne (pechino 1995)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>DECRETO LEGISLATIVO 30 MARZO 2001, N. 165</b>                                      | Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, con previsione (art. 7, 57, 42) di quote di riserva e obbligo di corsi di formazione e aggiornamento, istituzione di piani triennali di azione positive. All'articolo 30 comma 1 bis prevede percorsi di protezione per lavoratrici/lavoratori vittime di violenze o molestie di genere                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>DECRETO LEGISLATIVO 11 APRILE 2006, N. 198</b>                                     | Misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e della libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>LEGGE 12 LUGLIO 2011, N. 120</b>                                                | Modifiche al testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, concernenti la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati.              |
| <b>LEGGE 23 NOVEMBRE 2012, N. 215</b>                                              | Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali                                                                                                                                         |
| <b>DECRETO LEGISLATIVO 216 DEL 2013 CHE ATTUA LA DIRETTIVA EUROPEA 78 DEL 2000</b> | Divieto di ogni discriminazione in base al sesso                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>LEGGE 5 NOVEMBRE 2021, N. 162,</b>                                              | Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo                                                                                                                       |
| <b>LINEE GUIDA INAIL SULLE MOLESTIE</b>                                            | Pubblicazione realizzata da Inail Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (Cug)                                                                                                                     |
| <b>DIRETTIVA 2002/73/CE</b>                                                        | Attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro                                                                                         |
| <b>CONVENZIONE OIL DEL 22/06/1981 N.155</b>                                        | Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>CONVENZIONE OIL DEL 21/06/2019 N. 190</b>                                       | Convenzione sulla violenza e sulle molestie                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>DECRETO 29 APRILE 2022</b>                                                      | 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.                                                                   |
| <b>LEGGE 8 MARZO 2000, N. 53</b>                                                   | Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città                                                                                                                                   |
| <b>DECRETO LEGISLATIVO 26 MARZO 2001, N. 151</b>                                   | Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53                                                                                                                    |
| <b><u>Circolare INPS n. 95/2025 del 26/05/2025</u></b>                             | <u>Elevazione dell'indennità di congedo parentale per l'ulteriore mese introdotto dalla legge di Bilancio 2024 dal 60% all'80% ed elevazione dell'indennità per un ulteriore mese dal 30% all'80% della retribuzione. Istruzioni operative e contabili. Variazione al piano dei conti</u> |

#### **4 TEMPI DI AUDIT E PIANIFICAZIONE della VERIFICA**

Per i tempi di audit si applica il documento IAF MD 05: Table QMS 1 - Quality Management Systems Low Risk . Il tempo impiegato dagli/dalle esperti/e (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 presente UNI/PdR, del Paese dell'organizzazione auditata e conoscenza della normativa applicabile), ai fini della durata dell'audit, può essere conteggiato fino al 50%. La presenza del suddetto esperto/a è necessaria quando vengono valutati gli indicatori aziendali previsti nella presente UNI/PdR.

Prima dell'effettuazione dell'audit presso l'organizzazione, è opportuno che il gruppo di audit verifichi il sito web dell'organizzazione per analizzare quanto venga dichiarato in termini di Parità di Genere.

Nel redigere il piano di audit è necessario che la verifica dei KPI sia pianificata in presenza dell'esperto o dell'auditor con competenze pari alle competenze del GVI di cui alla procedura PG 7.A.

Il Responsabile di schema dovrà verificare il n° degli addetti rientranti nel perimetro della certificazione prima dell'effettuazione della verifica, affinché vengano pianificate le giornate di verifica anche in riferimento all'aspetto critico del n° di KPI applicabili in accordo alla classificazione delle organizzazioni per n° di addetti/e che potrebbe aumentare al variare del cluster di riferimento.

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.
- Attenzione:
- 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;
  - 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.

## 5 ATTIVITÀ DI AUDIT

I clienti che desiderano conseguire la certificazione devono possedere un sistema di gestione applicato nella sua totalità, come richiesto dalla UNI/PdR 125:2022.

Nota: i 12 mesi per implementare il SG UNI/PdR 125 sono considerati esclusivamente in fase di prima applicazione del Sistema di Gestione degli OdC che intendono farsi accreditare in quest'ambito e quindi non è applicabile alle verifiche di conformità dei SGP dei clienti (cfr. FAQ N.236)

Si applicano le regole della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, punto 9.3.1 che prevede che l'audit di certificazione iniziale sia composto dalla Fase 1 e dalla Fase 2. È richiesto che l'attività sia svolta in modalità sincrona. Per le modalità da remoto si rimanda al par.9.

### 5.1 STAGE 1

Durante la fase di verifica di Stage 1, il gruppo di audit deve richiedere all'organizzazione e verificare almeno:

1. Informazione documentata dell'organizzazione che descriva e confermi: a) il perimetro e l'applicabilità della prassi di riferimento, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione, b) il codice ATECO ed il cluster di appartenenza dell'organizzazione utilizzati come riferimento per la valutazione dei KPI, c) lo scopo della certificazione;
2. Organigramma del Sistema di Gestione Parità di Genere;
3. Mappatura dei processi (interni ed esterni) collegati agli obiettivi/temi relativi alla parità di genere;
4. L'elenco delle leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere;

5. Analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate;
6. La registrazione delle cause giudiziarie riferite ad episodi di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere in cui è eventualmente coinvolta;
7. Dichiarazione firmata dell'organizzazione relativa ad assenza di episodi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro negli ultimi due anni di cui agli articoli 16, 16-bis e 17 ex D.Lgs.N.151/2001 e s.m.i. in accordo a quanto definito nel DECRETO LEGISLATIVO 30 giugno 2022, n. 105.

Inoltre, si richiede di verificare almeno l'impostazione dei seguenti documenti obbligatori per poter accedere allo Stage2:

- a. Nomina del Comitato Guida e risorse assegnate per attuare le politiche di Parità di Genere;
- b. Piano Strategico ed esempi della documentazione connessa ai temi del Piano Strategico;
- c. Gestione documentazione;
- d. Gestione degli audit interni;
- e. Revisione periodica;
- f. Piano di comunicazione (in cui deve essere prevista l'informativa annuale sulla parità di genere che comprende anche il Rapporto Biennale, se applicabile);
- g. Documento per la valutazione dei KPI (modello e procedura di monitoraggio).

Il RGVI compila e consegna al cliente il Rapporto di audit di Stage 1 (Mod. MR 9.2/H-125).

## **5.2 STAGE 2**

### **5.2.1 PIANO DI AUDIT**

Il RGVI a buon esito della fase 1 dovrà redigere il piano di audit (Mod. MR 9.2/G-125) che verrà consegnato al cliente insieme alla documentazione di stage 1.

### **5.2.2 VERIFICA DI CONFORMITA'**

A supporto del GVI è stata elaborata una checklist per la sezione relativa al Sistema di Gestione (Mod MR 9.2/L-125) che gli auditor dovranno compilare secondo il piano di audit. La check list dovranno contenere tutte le registrazioni necessarie per dimostrare la conformità ai requisiti della norma, dettagliando con opportune evidenze tutti i requisiti al fine di poter supportare la conformità o meno dell'organizzazione ai requisiti del documento di riferimento. Le evidenze oggettive possono essere di tipo quantitativo (ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, trend e misurazioni varie) o qualitativo (ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento stakeholder, ecc.).

~~Secondo quanto definito dalla FAQ N.32~~, I processi da valutare durante l'audit devono riguardare almeno:

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:
  1. Cultura e strategia
  2. Governance
  3. Processi HR
  4. Opportunità di crescita ed inclusione donne
  5. Equità remunerativa (disamina buste paga)
  6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

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.

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

**ATTENZIONE DEFINIRE TEMPI E DETTAGLI DELLE INTERVISTE**

Si rimanda alle FAQ Accredia Edizione 2026 ed a quanto definito di seguito per gli opportuni approfondimenti.

### 5.2.3 VERIFICA DEI 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 fa 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 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.

In dettaglio, 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.

Nella verifica dei KPI è necessario far partire l'analisi dall'autovalutazione effettuata dall'organizzazione e la valutazione dei KPI non deve essere limitata ad una presa d'atto dei risultati degli stessi bensì deve comprendere la valutazione dei dati statistici raccolti accompagnati da un campionamento di evidenze documentali a supporto.

Il gruppo di audit dovrà dunque indagare:

- la modalità di calcolo;
- le fonti utilizzate dall'organizzazione per la misurazione del KPI;
- che l'Organizzazione abbia valutato i valori dei KPI di partenza del sistema e li abbia discussi nella revisione periodica.
- Il periodo di rilevazione dei KPI dovrà essere quanto più possibile vicino alla data della verifica.

Un'organizzazione può decidere di adottare un approccio virtuoso ed applicare, oltre i KPI mandatori per quel cluster dimensionale, anche ulteriori KPI, ma ciò non concorre a determinare il raggiungimento della soglia minima per l'ottenimento della certificazione.

Per i KPI non determinabili in quanto l'attività non è attuata (es.: promozioni, n° di dirigenti, ecc....) nel periodo considerato, il KPI si ritiene non quantificabile e dunque non soddisfatto.

#### 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.

Il GVI verificherà la valutazione dell'azienda utilizzando il foglio di calcolo il Excel (MR 9,2/k-125).

#### **5.2.4 AGGIORNAMENTO VALORI DI BENCH MARKING**

Il gruppo di audit dovrà verificare che l'organizzazione abbia richiesto un aggiornamento dei dati di benchmark dell'industria di riferimento come descritto nelle FAQ ACCREDIA/UNI, formulando la richiesta di aggiornamento dei dati all'indirizzo <https://contact.istat.it> ed accedendo al servizio "assistenza nella ricerca dei 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

#### **5.2.5 BUDGET per SG della Parità di Genere**

Il gruppo di audit dovrà verificare con attenzione il budget definito dall'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione ed in particolare verificare che sia congruo rispetto alle attività introdotte e che venga rivalutato periodicamente.

#### **5.2.6 PIANO STRATEGICO**

Il gruppo di audit dovrà verificare il piano strategico definito dall'organizzazione ed analizzare che sia strutturato secondo i requisiti della prassi di riferimento come definito al punto 6.2 della Prassi di Riferimento. Dovrà inoltre verificare l'ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO (Punto 6.3 della UNI/PdR) verificando che:

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.

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

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

Nel piano strategico dovranno essere definiti degli specifici Indicatori di monitoraggio di sistema, aggiuntivi rispetto ai KPI richiesti dal Capitolo n.5 della prassi di riferimento, che permettano di misurare gli stati di avanzamento del modello gestionale predisposto dall'organizzazione (come richiesto al primo capoverso del paragrafo 6.1 della Prassi di Riferimento).

#### **5.2.7 PIANO DI COMUNICAZIONE**

Il gruppo di audit dovrà verificare l'invio del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162) per le organizzazioni che occupano più di 50 dipendenti.

Nel caso in cui l'organizzazione non abbia rispettato questo requisito di legge, il gruppo di audit dovrà registrare una non conformità minore e richiedere all'organizzazione di inserire tale adempimento nel proprio piano di comunicazione esterno.

Inoltre, le organizzazioni certificate UNI PDR 125 dovranno inviare annualmente un'informativa annuale sulla parità di genere alle rappresentanze sindacali aziendali ed alle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità (come richiesto dal Decreto del 29/04/2022 della Ministra Bonetti). In fase di certificazione si richiederà all'organizzazione di inserire tale adempimento nel piano di comunicazione e nelle verifiche successive si registrerà l'invio avvenuto.

### 5.3 CONTENUTI DEL RAPPORTO DI AUDIT

Il GVI a conclusione della verifica compilerà il rapporto di audit stage 2 (Mod. MR 9.2/I-125), riportando le seguenti informazioni puntuali, oltre alla documentazione dei requisiti sistemici (ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema), anche i requisiti operativi, quali:

- La definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi
- Il codice ATECO e cluster di riferimento per la valutazione dei KPI;
- Il numero di dipendenti alla data dell'audit;
- l'elenco dei KPI non soddisfatti per pronta verifica dello stato di miglioramento per i successivi audit;
- Il punteggio ottenuto dall'organizzazione nella valutazione dei KPI, sia come valore assoluto, sia in % per poter informare l'organizzazione rispetto a quanto al grado di soddisfacimento degli indicatori.

Raccomandiamo nel campionamento di dati sensibili visionati durante la verifica e delle evidenze registrate nei documenti di audit il rispetto della privacy (ad esempio registrando solamente le iniziali dei proprietari delle buste paga analizzate, ecc.).

La registrazione dei rilievi (NC ed osservazioni) devono essere riferite ai punti del capitolo 6 del sistema di gestione e non riferiti allo specifico KPI non raggiunto.

### 5.4 ADDETTI SOTTOPOSTI A SG

Nella valutazione dei dipendenti da considerare per la valutazione dei KPI, bisogna far riferimento alla definizione di Dipendente riportata nella Prassi al par. 3.10. In particolare:

Dipendente: Persona che svolge la propria attività lavorativa in un'unità giuridica ed è iscritta nel libro paga dell'organizzazione.

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 contempli il ruolo/livello di dirigente.

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.

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.

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.

Per i KPI 3 e 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.

Sono considerati tra i/le lavoratori/lavoratrici dipendenti:

- le persone socie di cooperativa iscritte nel libro-paga;
- i/le dirigenti, i quadri, gli/le impiegati/e e gli/le operai/e, a tempo pieno o parziale;
- gli/le apprendisti/e;
- i/le lavoratori/lavoratrici a domicilio iscritti nel libro-paga;
- i/le lavoratori/lavoratrici stagionali;
- i/le lavoratori/lavoratrici con contratto di formazione lavoro.

“Sono inclusi i contratti, ad esempio, di somministrazione, stage. Non necessariamente le figure contrattualizzate in tal modo sono presenti in organigramma. Per quanto riguarda il personale in somministrazione vanno considerati nel Sistema di gestione dell'azienda presso cui svolgono l'attività lavorativa e non nel Sistema di gestione dell'Agenzia che li ha collocati (es. agenzia interinale). Si precisa inoltre che 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).”

#### **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.

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'industria 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 caso di organizzazioni con dipendenti variabili (es. dipendenti stagionali) si dovrà reperire in fase di audit un documento firmato dall'organizzazione in cui viene confermato il n° attuale dei dipendenti o fare una media dei dipendenti variabili andando eventualmente a giustificare la differenza riportata su altra documentazione.

#### **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 “generalisti” 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.

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.

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.

#### **5.5 SCOPO DI CERTIFICAZIONE**

Lo scopo di certificazione dovrà essere formulato seguendo i criteri del prospetto A.1 della UNI/PdR 125. In particolare, i criteri per la formulazione dello scopo del certificato sono gli stessi già applicati per la UNI EN ISO 9001, con particolare attenzione al campo di applicazione del sistema di gestione, che deve menzionare le “Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo” (cfr. FAQ N.38).

#### **6 ORGANIZZAZIONI MULTISITO**

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.

## **7 PREPARAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE**

Il RGVI preparerà il programma triennale allegandolo al Rapporto di audit di fase 2.

## **8 PROCESSO DI SORVEGLIANZA**

Nelle verifiche di sorveglianza si deve procedere come di seguito:

- a) I temi del piano strategico saranno campionati (3 nella prima sorveglianza ed i restanti 3 nella seconda sorveglianza);
- b) I KPI saranno valutati richiedendo all'organizzazione evidenza del monitoraggio svolto annualmente.
- c) Il gruppo di audit dovrà analizzare i KPI focalizzandosi sulle aree con potenziale criticità (es. KPI non soddisfatti nella precedente verifica, KPI quantitativi che abbiano subito una variazione con impatto negativo sul soddisfacimento dello stesso, ecc..).

Nel rapporto di audit di sorveglianza si dovrà registrare la variazione di soddisfacimento dei KPI, indicando sempre i KPI a zero, sulla base dell'analisi del monitoraggio annuale dei KPI effettuato dall'organizzazione.

Il gruppo di audit team deve verificare, per valutare eventuali modifiche, tra l'altro:

- a) il perimetro e l'applicabilità della prassi di riferimento, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione,
- b) la mappatura dei processi interessati (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e
- c) regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere,

- d) l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le
- e) contromisure adottate,
- f) le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta
- g) l'organizzazione.
- h) La dichiarazione dell'organizzazione relativa ad assenza di episodi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro negli ultimi due anni di cui agli articoli 16, 16-bis e 17 ex D.Lgs. 151/2001 e s.m.i. in accordo a quanto definito nel D.Lgs.N.30 giugno 2022, n. 105;
- i) L'invio dell'informativa annuale sulla parità di genere e se applicabile l'invio del rapporto biennale sulla parità di genere.

Il GVI registrerà le evidenze di audit nella checklist MR9,2/L-125 e la valutazione dei KPI utilizzando il foglio Excel MR 9.2/K-125. Inoltre, redigerà il rapporto di fase 2 (MR 9.2/I-125).

## 9 AUDIT DA REMOTO

Per gli audit da remoto si faccia riferimento alla Linea Guida LG-12.

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.

## 10 AUDIT INTEGRATI

È 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 GVI 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.

## 11 INFORMATIVA

In accordo alla circolare di Accredia N.43/2022 (errata corrige) del 05.12.2022 ed al fine di garantire all'Autorità competente di poter condurre i necessari monitoraggi sul numero delle certificazioni sopra indicate, è fatto d'obbligo per tutti gli Organismi di Certificazione (inclusi quelli che non vorranno aderire alla misura da 12.500 euro) di iscrizione e comunicazione, in base alle istruzioni che verranno fornite in seguito:

- 1 di tutte le certificazioni rilasciate a fronte della UNI PdR 125, compreso ogni successiva modifica:
  - all'interno del sistema informativo di ACCREDIA, per gli Organismi accreditati da ACCREDIA;
- 2 dei dati relativi ai KPI richiesti dalla UNI PdR 125 all'interno del sistema informativo del Ministero Famiglia, Natalità, Pari Opportunità, per tutti gli Organismi che saranno accreditati ACCREDIA o da altri Enti di Accreditamento operanti ai sensi del Reg. (CE) n. 765/2008 e riconosciuti dal Ministero interessato attraverso l'inserimento in apposito elenco e secondo le modalità che da quest'ultimo saranno fornite.

Queste informazioni potranno essere elaborate e anche pubblicate in forma aggregata dal Ministero Famiglia, Natalità, Pari Opportunità.

Gli OdC accreditati da ACCREDIA dovranno fornire ad ACCREDIA stessa solo le informazioni relative alle certificazioni rilasciate.

## **11 DOCUMENTI DA RACCOGLIERE DA PARTE DEL GRUPPO DI AUDIT**

### **11.1 AUDIT DI CERTIFICAZIONE/RINNOVO/SORVEGLIANZA/SUPPLEMENTARI**

Rapporto di audit di stage1 (solo certificazione);

Piano di audit stage2;

Rapporto di audit stage2;

Registrazione osservazioni di audit, separati per Stage1 e Stage2;

Check list per gestione KPI compilata;

Dichiarazione dell’organizzazione relativa ad assenza di episodi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro negli ultimi due anni di cui agli articoli 16, 16-bis e 17 ex D.Lgs.N.151/2001 e s.m.i. in accordo a quanto definito nel D.Lgs.N.30 giugno 2022, n. 105;

Analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate e La registrazione delle cause giudiziarie riferite ad episodi di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere in cui è eventualmente coinvolta.