

A tutti gli Organismi accreditati e in corso di accreditamento  
Alle Associazioni degli Organismi di valutazione della conformità  
A tutti gli Ispettori/Esperti di ACCREDIA

Loro sedi

**OGGETTO Dipartimento Certificazione e Ispezione**

**ERRATA CORRIGE REV. 01 - Circolare Tecnica DC N. 43/2022 - Disposizioni in merito all'accREDITAMENTO, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022 - Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.**

**La presente annulla e sostituisce la precedente Circolare Tecnica DC N. 39/2022 del 12-10-2022 e la prima versione della Circolare Tecnica DC N. 43/2022 dell'11-11-2022. Per una maggiore ed immediata chiarezza, tutte le integrazioni/variazioni apportate ai due documenti sopra citati sono evidenziate in giallo.**

**In considerazione del fatto che alcune informazioni contenute nelle precedente versione della suddetta circolare hanno generato dubbi interpretativi, riteniamo opportuna e necessaria questa errata corrige con cui chiariamo in maniera inequivocabile che le certificazioni valide ai fini dell'ottenimento dei benefici e delle agevolazioni fiscali di cui alla "Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022" sono esclusivamente quelle rilasciate sotto l'accREDITAMENTO di Enti accreditati ai sensi del Reg. (CE) n. 765/2008.**

**INTRODUZIONE**

Il termine empowerment delle donne, ovvero valorizzazione del ruolo e dei talenti femminili, è divenuto uno dei termini più diffusi degli ultimi anni, in quanto inserito nell'agenda ONU 2030 all'obiettivo n.5 che ha come traguardo la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze (compresa l'abolizione dei matrimoni forzati e precoci) e l'uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Le donne sono un soggetto debole sul mercato del lavoro. Vari indicatori sottolineano questo aspetto, tra cui il salario e la tipologia di lavoro. Secondo l'Eurostat, confrontando il **salario** lordo orario medio maschile e femminile, le donne europee guadagnano circa il 16% in meno degli uomini.

L'Italia è fra i Paesi europei con il più basso tasso di **occupazione femminile**. L'occupazione femminile è di circa il 18% inferiore a quella maschile e varia molto all'interno del Paese, registrando percentuali che si riducono andando da Nord verso Sud.

Anche l'ultimo report del World Economic Forum, pubblicato il 13 luglio 2022, posiziona l'Italia al 63° posto sulla scala mondiale.

Il basso tasso di occupazione, però, contrasta, con i risultati nell'**istruzione**. Le donne italiane sono oggi più istruite degli uomini e secondo il Censis (2019), le laureate in Italia sono pari al 56% del totale. Le donne sono la maggioranza anche negli studi post-laurea: rappresentano il 59,3% degli iscritti.

Intervenire sul fronte dell'occupazione femminile è di fondamentale importanza per la crescita economica e sociale del nostro Paese, grazie al traino garantito dai finanziamenti in arrivo dal [Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza](#). È questo uno dei fronti fondamentali dei programmi pensati per garantire la ripartenza italiana, sul quale saranno immessi **stanziamenti diretti e indiretti** che permetteranno di procedere nella direzione del riequilibrio della parità di genere, grazie ad un approccio trasversale al fenomeno.

L'obiettivo è di arrivare a un incremento del lavoro delle donne attivando progetti di varia natura, alcuni dei quali intendono promuovere lo sviluppo dell'occupazione dell'imprenditoria femminile, altri la revisione delle procedure di reclutamento delle donne nella Pubblica amministrazione.

Contestualmente verrà realizzato un **sistema nazionale di certificazione** che si occupi di monitorare la parità di genere. A questo progetto verranno destinati 10 milioni di euro.

## CONTESTO NORMATIVO

Il Tavolo di lavoro UNI sulla "Parità di genere" ha sviluppato la prassi di riferimento intitolata "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".

La prassi - sviluppata in collaborazione con [CONFAPID](#) e [AIDDA](#) (in rappresentanza di #INCLUSIONEDONNA, la rete di oltre 60 tra Associazioni e Community femminili che danno voce a più di 45.000 donne in tutta Italia) e con [AICEO](#) (Associazione Italiana CEO) definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità tra uomo e donna che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) nelle organizzazioni.

Il documento è frutto di una stretta collaborazione e del lavoro svolto insieme al Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Missione 5, componente 1, coordinato dal [Dipartimento per le Pari Opportunità](#), a cui hanno partecipato il [Dipartimento per le politiche della famiglia](#), il [Ministero dell'Economia e delle Finanze](#), il [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), il [Ministero dello Sviluppo Economico](#) e la [Consigliera Nazionale di Parità](#).

In applicazione della legge n. 162/2021, il decreto n. 152 pubblicato in G.U il 1° luglio 2022 stabilisce che i parametri minimi, da rispettare per l'ottenimento della certificazione della parità di genere, sono definiti dalla Prassi di riferimento UNI/PdR 125 pubblicata il 16 marzo 2022.

## ELEMENTI SPECIFICI DELLA PRASSI DI RIFERIMENTO

Il documento individua sei Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva quali:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La prassi prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni, con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nella governance delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Il documento è stato elaborato in linea con i principi ispiratori dei documenti normativi UNI, CEN ed ISO esistenti in materia, come la linea guida internazionale UNI ISO 30415 "Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione" e tenendo presenti le peculiarità del tessuto socio-economico italiano.

Di concerto con UNI sono state inoltre elaborate una serie di FAQ redatte sulla base di richieste di chiarimento e confronti avuti con i vari stakeholders (incluse le Associazioni degli Organismi di valutazione delle conformità) ad avvenuto avvio delle attività di accreditamento e certificazione del Sistema di Gestione della Parità di Genere a fronte della Prassi UNI/PdR 125:2022.

A tal proposito precisiamo che queste FAQ, che sappiamo essere già state prese a riferimento da alcuni Organismi per la gestione delle attività di certificazione, sono adesso ufficialmente pubblicate da UNI, e quindi obbligatorie. Le FAQ inoltre verranno tenute in considerazione in una futura revisione della Prassi.

Ricordiamo che occorre prendere a riferimento solo ed esclusivamente i documenti ufficiali formalmente approvati dagli enti preposti e correttamente pubblicati/distribuiti a tutte le parti interessate. L'utilizzo di FAQ in bozza nei mesi precedenti la loro pubblicazione è stato pertanto uno sbaglio.

Ci scusiamo se questo doppio regime abbia comportato disguidi e incomprensioni nel mercato e precisiamo quindi che, **a far data dalla presente pubblicazione**, le indicazioni contenute nelle FAQ sopra indicate acquisiscono valore prescrittivo.

Di seguito si riportano le regole per la certificazione dei sistemi di gestione conformi alla prassi UNI PdR 125:2022 e le regole per l'accreditamento (e il mantenimento) degli OdC – Organismi di Certificazione, che potranno rilasciare le suddette certificazioni.

## REGOLE DI CERTIFICAZIONE

Si rimanda alle prescrizioni contenute all'Appendice A.1 della prassi UNI/PdR 125:2022: "Raccomandazioni per la valutazione di conformità di terza parte (certificazione) per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione per garantire la parità di genere", con le seguenti integrazioni e precisazioni

## REGOLE PER L'ACCREDITAMENTO

### Requisiti strutturali dell'OdC

Al fine dell'ottenimento dell'accREDITAMENTO, oltre a dimostrare l'applicazione dei requisiti della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'Organismo di certificazione deve dimostrare di avere attuato un sistema di gestione, conforme ai requisiti della UNI/PdR 125:2022.

In particolare in fase iniziale e prima dell'ottenimento dell'accREDITAMENTO, l'Organismo di certificazione, in riferimento ai requisiti della UNI/PdR 125:2022 deve dimostrare di:

1. aver definito le sue politiche in relazione alla parità di genere;
2. aver riportato nel suo piano strategico gli obiettivi sulla parità di genere;
3. aver determinato, misurato e riesaminato almeno tutti i KPI riportati nella UNI/PdR 125:2022 per quanto applicabili;
4. aver pianificato gli audit interni e la revisione periodica del sistema di gestione per la parità di genere. Il completamento delle suddette attività pianificate dovrà avvenire entro i 12 mesi dalla data di effettuazione della verifica di accREDITAMENTO. ACCREDIA verificherà l'efficace completamento del piano in occasione della successiva verifica presso la sede dell'OdC.

Inoltre, se l'OdC dispone di un sistema di gestione della parità di genere certificato da altro OdC già accREDITATO in ambito UNI/PdR 125:2022, la durata della Verifica in sede ai fini dell'accREDITAMENTO sarà ridotta di 1g/U.

In tal caso, infatti, la certificazione è evidenza di soddisfazione del requisito previsto dalla prassi quale "In aggiunta a quanto previsto dal punto 6.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve a sua volta implementare un sistema di gestione conforme alla presente Prassi di Riferimento".

### Uso del Marchio

Il certificato di conformità rilasciato dagli OdC alle organizzazioni dovrà riportare il marchio UNI, il marchio dell'OdC e il marchio di ACCREDIA. (vedasi anche il prospetto A.1 del documento UNI/PdR 125:2022)

Le regole riguardanti l'utilizzo del marchio di ACCREDIA sono definite dal Regolamento RG-09 per l'utilizzo del Marchio.

	Le regole per l'utilizzo del Marchio UNI da parte degli OdC sono riportate nell'apposito Regolamento pubblicato da UNI <sup>1</sup> e nell'accordo standard predisposto da UNI per gli OdC licenziatari (per maggiori informazioni rivolgersi a UNI).
<b>Processo di Accredimento</b>	Le certificazioni conformi alla Prassi UNI/PdR 125:2022 e alle FAQ UNI possono essere rilasciate esclusivamente da OdC <u>accreditati secondo la norma UNI EN ISO/IEC 17021-1:2015.</u> <u>Nel caso in cui l'OdC possieda già accreditamenti rilasciati da altri Enti di Accredimento, dovrà essere effettuata una valutazione caso per caso, in base agli accordi EA/IAF MLA/BLA applicabili.</u> Il certificato di accreditamento, rilasciato all'OdC è senza alcuna limitazione settoriale.
<b>Obbligo di trasmissione e aggiornamento delle informazioni riguardanti le certificazioni</b>	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: <ol style="list-style-type: none"> <li>di tutte le certificazioni rilasciate a fronte della UNI PdR 125, compreso ogni successiva modifica <ul style="list-style-type: none"> <li>all'interno del sistema informativo di ACCREDIA, per gli Organismi accreditati da ACCREDIA;</li> <li>all'interno del sistema informativo del Ministero Famiglia, Natalità, Pari Opportunità, per gli Organismi che saranno accreditati da altri Enti di Accredimento operanti ai sensi del Reg. (CE) n. 765/2008<sup>2</sup>;</li> </ul> </li> <li>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 Accredimento 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.</li> </ol> <p>Queste informazioni potranno essere elaborate e anche pubblicate in forma aggregata dal Ministero Famiglia, Natalità, Pari Opportunità.</p> <p>Gli OdC accreditati da ACCREDIA dovranno fornire ad ACCREDIA stessa solo le informazioni relative alle certificazioni rilasciate.</p>

<sup>1</sup> [https://www.uni.com/images/stories/uni/pdf/altri\\_documenti/2020\\_reg\\_uso\\_marchio.pdf](https://www.uni.com/images/stories/uni/pdf/altri_documenti/2020_reg_uso_marchio.pdf)

<sup>2</sup> Si precisa che per i soggetti accreditati ACCREDIA i dati saranno trasmessi al sistema informativo del Ministero direttamente attraverso la stessa banca dati ACCREDIA di cui al precedente punto.

## ITER DI ACCREDITAMENTO/ESTENSIONE

Si potranno presentare diverse casistiche, in base agli accreditamenti ACCREDIA già posseduti dall'Organismo di Certificazione che presenta la domanda di accreditamento o estensione.

Rimangono invariati i prerequisiti previsti dal RG-01 ed RG-01-01 per la concessione dell'accREDITAMENTO ed estensione, integrati dalle seguenti regole.

A	L'OdC già accreditato in conformità alla ISO/IEC 17021-1:2015 per il rilascio di certificazioni ISO 9001	<p>Esame documentale di 0,5 g/U (da svolgersi, almeno in parte, in remoto).</p> <p>Verifica presso la sede dell'Organismo della durata di almeno 2 g/U + rapportazione</p> <p>Nel caso l'OdC disponga di un sistema di gestione della parità di genere certificato da altro OdC già accreditato per il rilascio di certificazioni secondo requisiti della UNI/PdR 125:2022, la durata sarà ridotta a 1 g/U + rapportazione.</p> <p>1 (una) Verifica in accompagnamento di durata congrua alla dimensione organizzativa del cliente. ACCREDIA si riserva di valutare caso per caso l'idoneità delle organizzazioni e dei Gruppi di Audit proposti per l'accREDITAMENTO e le successive attività di sorveglianza.</p> <p>La Verifica in accompagnamento potrà essere svolta durante lo stage 2 in fase di certificazione. Se in fase di certificazione la pianificazione stabilita dall'OdC prevede che lo stage 1 e lo stage 2 siano consecutivi allora ACCREDIA si riserva la possibilità di partecipare anche allo stage 1.</p>
---	--	--

B	L'OdC NON accreditato in conformità alla ISO/IEC 17021-1:2015, ma già accreditato per altre norme di accreditamento	<p>Esame documentale di 1 g/U (da svolgersi, almeno in parte, in remoto).</p> <p>Verifica ispettiva presso la sede dell'OdC di 3 g/U + rapportazione.</p> <p>Durante la verifica verranno valutate le competenze del OdC in ambito UNI ISO 9001, con particolare attenzione alla conformità alla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-3:2019: <i>"Requisiti di competenza per le attività di audit e la certificazione di sistemi di gestione per la qualità"</i>.</p> <p>Nel caso l'OdC disponga di un sistema di gestione della parità di genere certificato da altro OdC già accreditato per il rilascio di certificazioni secondo requisiti della UNI/PdR 125:2022, la durata sarà ridotta a 2 g/U + rapportazione.</p> <p>1 (una) Verifica in accompagnamento di durata congrua alla dimensione organizzativa del cliente. ACCREDIA si riserva di valutare caso per caso l'idoneità delle organizzazioni e dei Gruppi di Audit proposti per l'accREDITAMENTO e le successive attività di sorveglianza.</p> <p>La Verifica in accompagnamento potrà essere svolta durante lo stage 2 in fase di certificazione. Se in fase di certificazione la pianificazione stabilita dall'OdC prevede che lo stage 1 e lo stage 2 siano consecutivi allora ACCREDIA si riserva la possibilità di partecipare anche allo stage 1.</p>
---	---	--

C	L'OdC NON accreditato in conformità alla ISO/IEC 17021-1:2015 e non accreditato per altre norme di accreditamento	<p>Esame documentale di 1 g/U (da svolgersi, almeno in parte, in remoto).</p> <p>Verifica ispettiva presso la sede dell'OdC di 4 g/U + rapportazione.</p> <p>Durante la verifica verranno valutate le competenze del OdC in ambito UNI ISO 9001, con particolare attenzione alla conformità alla UNI CEI EN ISO/IEC 17021-3:2019: <i>"Requisiti di competenza per le attività di audit e la certificazione di sistemi di gestione per la qualità"</i>.</p> <p>Nel caso l'OdC disponga di un sistema di gestione della parità di genere certificato da altro OdC già accreditato per il rilascio di certificazioni secondo requisiti della UNI/PdR 125:2022, la durata sarà ridotta a 3 g/U + rapportazione.</p> <p>1 (una) Verifica in accompagnamento di durata congrua alla dimensione organizzativa del cliente. ACCREDIA si riserva di valutare caso per caso l'idoneità delle organizzazioni e dei Gruppi di Audit proposti per l'accREDITamento e le successive attività di sorveglianza.</p> <p>La Verifica in accompagnamento potrà essere svolta durante lo stage 2 in fase di certificazione. Se in fase di certificazione la pianificazione stabilita dall'OdC prevede che lo stage 1 e lo stage 2 siano consecutivi allora ACCREDIA si riserva la possibilità di partecipare anche allo stage 1.</p>
---	---	--

## DOCUMENTAZIONE DA PRESENTARE AD ACCREDIA PER L'ESAME DOCUMENTALE

Documentazione da presentare ad Accredia per l'esame documentale:

- Elenco dei documenti del Sistema di gestione secondo la UNI/PdR 125:2022 e la lista di riscontro o linea guida o istruzioni predisposte dall'OdC per il GVI;
- Criteri di qualifica di chi svolge il riesame del contratto, degli auditor e dei decision maker;
- Curricula degli ispettori e dei decision maker (soggetti deliberanti la certificazione) e giustificazione per la loro singola qualifica;
- Format del Certificato che verrà rilasciato dall'OdC che riporti le diciture e le indicazioni riguardo l'apposizione dei marchi di ACCREDIA e di UNI;
- Lista dei certificati già emessi, e delle prossime attività di verifica (dato necessario per poi pianificare la verifica in accompagnamento);

- g) Procedure / regolamenti contrattuali applicabili alla verifica, nonché le procedure interne per la gestione della pratica di certificazione (dall'offerta alla Certificazione);
- h) Per gli OdC NON accreditati ISO/IEC 17021-1, oltre ai documenti sopra riportati, occorre inviare tutta la documentazione richiesta nella domanda di accreditamento (DA-00 e DA-01);
- i) Dichiarazione circa lo stato d'implementazione del proprio sistema di gestione della parità di genere rispetto alla prassi in questione e piano strategico definito.

## **MANTENIMENTO DELL'ACCREDITAMENTO**

Per il mantenimento dell'accREDITAMENTO, durante l'intero ciclo di accREDITAMENTO, salvo situazioni particolari (es: gestione reclami e segnalazioni, modifiche intervenute sullo schema di certificazione, cambiamenti nella struttura dell'Organismo o altre situazioni simili), verranno condotte le seguenti verifiche:

- Se l'OdC ha certificato meno di 50 siti nello schema di certificazione, il programma di mantenimento dell'accREDITAMENTO prevederà lo svolgimento di 1 verifica in accompagnamento e di 1 verifica presso la sede dell'OdC;
- Se l'OdC ha certificato tra i 51 e 200 siti nello schema di certificazione, il programma di mantenimento dell'accREDITAMENTO prevederà lo svolgimento di 2 verifiche in accompagnamento e di 1 verifica presso la sede dell'OdC;
- Se l'OdC ha certificato oltre 201 siti nello schema di certificazione, il programma di mantenimento dell'accREDITAMENTO prevederà lo svolgimento della verifica in accompagnamento ogni anno e di 1 verifica presso la sede dell'OdC.

L'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

**Dott. Emanuele Riva**

Direttore Dipartimento  
Certificazione e Ispezione