

Strategia per la parità di genere: Piano strategico, certificazione UNI PdR 125:2022 e attività del CUG

**Piano strategico per la parità di genere e sistema di
gestione UNI PdR 125:2022: obiettivi e attuazione**

10 luglio 2025

Giovanni Melardi
Ufficio Governance strategica e controllo interno

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Contesto



«Il *GENDER EQUALITY PLAN (GEP)* contiene una serie di impegni e azioni volte a promuovere la parità di genere in un'organizzazione, attraverso un cambiamento istituzionale e culturale»

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Contesto

La strategia dell'UE per la parità di genere 2020-2025 tiene fede all'impegno della Commissione Von Der Leyen per un'Unione dell'uguaglianza. Presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025

La Commissione Europea prevede che le Istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti dei programmi europei quali Horizon Europe e PNRR debbano dotarsi del Gender Equality Plan (GEP)

A settembre 2021 la Commissione Europea emana le linee guida sul GEP

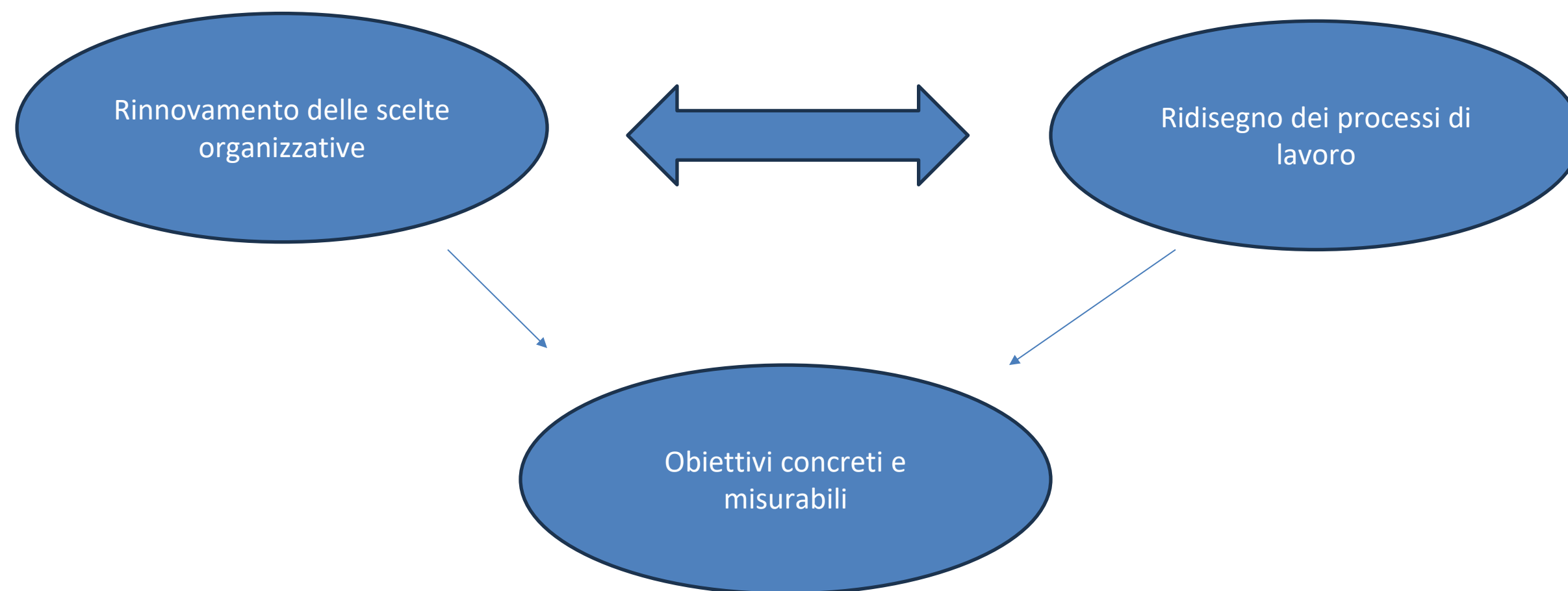
A ottobre del 2022 il Dipartimento per la Funzione Pubblica e il Dipartimento per le pari opportunità emanano le Linee guida per la parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le pubbliche amministrazioni

- Porre fine alla violenza di genere
- Combattere gli stereotipi di genere
- Colmare il divario di genere nel mercato del lavoro
- Far fronte al problema del divario retributivo di genere

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Contesto – Linee guida parità di genere PA

Le indicazioni delle Linee guida
sono volutamente aperte e
modulabili a diversi contesti.



IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Contesto – Linee guida parità di genere PA

Il self assessment

Ciascuna pubblica amministrazione può misurare il proprio stadio di avanzamento in materia di parità di genere con una operazione di autovalutazione (self assessment), da eseguirsi mediante compilazione di una check list recante indicatori che prendono in considerazione diversi parametri, quali, ad esempio: la distribuzione del personale per genere, l'accesso alla formazione erogata, l'adozione di politiche di welfare.

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Il processo di redazione

Gruppo di lavoro AgID - ISTAT



Obiettivo: condivisione di esperienze e
buone pratiche per promuovere
l'equilibrio di genere all'interno delle PA

Componenti AgID
Michela Collacchi
Silvia Di Cesare
Simona Di Pangrazio
Dalia Mammì
Giovanni Melardi

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Contenuti



IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Obiettivi

Conciliazione lavoro – vita privata e cultura aziendale inclusiva

OBIETTIVO	AZIONE
Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro	<i>Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio vita privata – lavoro esistenti</i>
Sostenere la genitorialità e/o attività di cura	<i>Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari</i>

Parità di genere nella leadership e nei processi decisionali

OBIETTIVO	AZIONE
Potenziare la valorizzazione della diversità di genere nella cultura organizzativa	<i>Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali per la condivisione della cultura della leadership di genere</i>
	<i>Promuovere bilancio di genere</i>

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Obiettivi

Parità di genere nelle fasi di reclutamento e avanzamento di carriera

OBIETTIVO	AZIONE
Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento e avanzamento di carriera	<i>Introduzione di un monitoraggio periodico di indicatori relativi al rispetto della parità di genere nei processi di reclutamento e avanzamento di carriera</i>

Misure contro la violenza di genere sui luoghi di lavoro

OBIETTIVO	AZIONE
Rafforzare le misure di prevenzione contro la violenza di genere	<i>Adeguare il codice di condotta in ottica di genere</i>

IL PIANO STRATEGICO PER LA PARITA' DI GENERE 2025

Piano obiettivi e indicatori

Obiettivo	Azione	Responsabile	Indicatore di risultato	Tempi
1 Agevolare l'equilibrio tra vita privata e lavoro	1.1 Promuovere/pubblicizzare internamente le misure di equilibrio lavoro/vita privata esistenti	Ufficio Relazioni istituzionali e comunicazione	Numero di comunicati trasmessi nell'arco dell'anno	Entro 30/06/2026
2 Sostenere la genitorialità e/o attività di cura	2.1 Stipula di convenzioni a favore dei lavoratori e dei loro familiari	Area Risorse Umane e Academy	Numero di convenzioni stipulate (anno t+1/anno t)	Entro 30/06/2026
3 Potenziare la valorizzazione della diversità di genere nella cultura organizzativa	3.1 Organizzazione di eventi tematici e tavoli di confronto interistituzionali rivolti alle persone con responsabilità organizzativa/gestionale e al personale tutto per la condivisione della cultura della leadership di genere	Ufficio Relazioni istituzionali e comunicazione	Numero eventi organizzati Numero di tavoli attivati nell'arco dell'anno	Entro 30/06/2026
	3.2 Promuovere il bilancio di genere	Ufficio Contabilità e bilancio	Redazione del bilancio di genere	Entro 30/06/2026
4 Promuovere le pari opportunità nelle fasi di reclutamento e avanzamento di carriera	4.1 Introdurre il monitoraggio periodico del fenomeno della disuguaglianza di genere nell'avanzamento di carriera;	Ufficio Governance strategica e controllo interno	Report di monitoraggio sulle candidature di donne e uomini, sul totale delle/i potenziali interessate/i in possesso dei requisiti	Entro 30/06/2026
5 Rafforzare le misure di prevenzione contro la violenza di ge-	Adeguare il codice di condotta in ottica di genere	RPCT	Revisione codice di condotta	Entro il 30/06/2026

CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

La certificazione assicura che il sistema di gestione implementato dall'organizzazione sia conforme allo standard di riferimento vigente (nel caso della certificazione per la parità di genere, alla norma ISO UNI PdR 125:2022). Conseguire la certificazione del sistema significa:

- 1. ottenere un riconoscimento formale e valido anche a livello internazionale dell'impegno dell'organizzazione in un certo ambito
- 2. incrementare la credibilità dell'organizzazione e migliorarne l'immagine agli occhi degli stakeholder esterni
- 3. coinvolgere gli stakeholder interni nel miglioramento dei processi attivi nell'ambito in cui lavorano, sensibilizzandoli verso un maggiore impegno e generando in loro soddisfazione, con conseguente miglioramento del clima organizzativo

CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

Il processo



CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

L'esperienza di AgID

La sfida più difficile per arrivare alla certificazione è stata **superare la distanza tra alcuni dei KPI rilevanti e la realtà di una pubblica amministrazione.**

I KPI, infatti, sono elaborati prevalentemente pensando a organizzazioni private; pertanto, alcuni di essi non si attagliano alle specificità di una pubblica amministrazione.

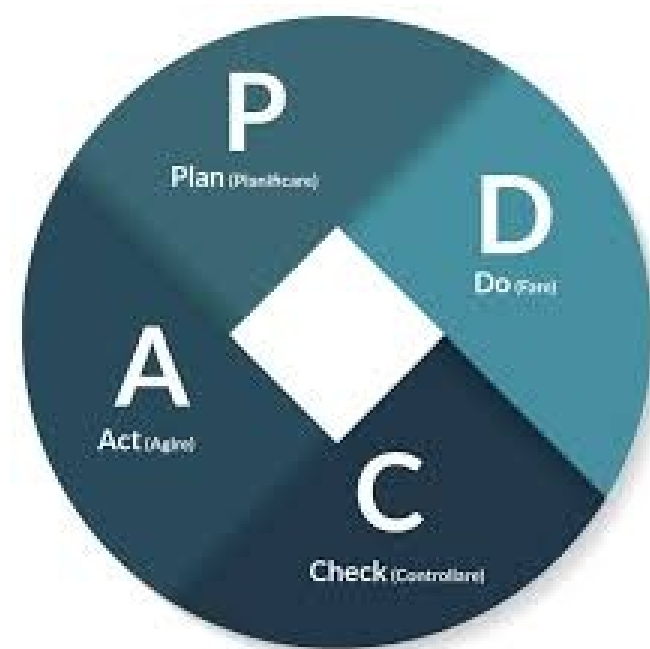
La scarsa riferibilità di taluni KPI alla realtà da certificare rende difficile compiere, in concreto, la misurazione e la valutazione dei parametri rilevanti.

Esempi di KPI di difficile applicazione in una pubblica amministrazione:

- Presenza di meccanismi di analisi del Turnover in base al genere;
- Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere;
- Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento

CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

Sfide e complessità



CERTIFICAZIONE UNI PdR 125:2022

Il miglioramento continuo

IL PROCESSO



GLI STRUMENTI



PROSSIME ATTIVITA'

ATTIVITA'	TEMPI
Completamento implementazione attività di preparazione all'audit di sorveglianza	Entro il 14/07/2025
Effettuazione audit di sorveglianza	Entro il 17/07/2025
Analisi degli esiti dell'audit	Entro il 25/07/2025
Definizione del piano di miglioramento	Entro il 30/07/2025
Monitoraggio stato delle azioni previste nel piano strategico	Entro il 31/12/2025
Avvio processo di aggiornamento del piano strategico	Entro il 28/02/2026
Aggiornamento del piano strategico	Entro il 30/06/2026

GRAZIE

Giovanni Melardi
Ufficio Governance strategica e
controllo interno