



WEBINAR PROFESSIONALE

Parità di Genere in Azienda

UNI/PdR 125:2022 — La certificazione che apre nuove opportunità professionali

Per Consulenti del Lavoro | PAL CDL | 2026

Chi non si ferma si ferma!!

01

Contesto e opportunità

Il quadro normativo e perché è rilevante per noi

02

Il percorso della Prassi

Dal PNRR ad oggi: l'obiettivo già ampiamente superato

03

Il vero bacino di clientela

Perché il mercato non è saturo: le PMI ancora da certificare

04

Cos'è la UNI/PdR 125:2022 — Le 6 aree KPI

La norma, i 33 indicatori qualitativi e quantitativi nel dettaglio

05

I vantaggi per le aziende clienti

PNRR, sgravi contributivi, employer branding

06

Il ruolo del Consulente del Lavoro

Il tuo nuovo ruolo: commerciale, consulente di sistema, esperto, auditor

07

Il modello PAL CDL

Chi fa cosa: segnalazione, sistema di gestione, certificazione

08

Prossimi passi

Come iniziare subito

L'Italia al 63° posto nel World Gender Gap Index. Il gap si chiude in azienda — e noi possiamo guidare il cambiamento.



63°

Posizione Italia nel World Gender Gap Index (114° per partecipazione economica)



49,5%

Tasso di occupazione femminile in Italia, contro il 67,6% degli uomini



11,1%

Gap salariale medio nell'UE (Eurostat 2024), in calo dal 16,2% del 2011

La Prassi in numeri: dal PNRR al 2026



Obiettivo PNRR vs Risultato

OBIETTIVO AGGIORNATO (entro il 30/06/2026)

3.000 imprese

di cui almeno il 60% PMI (~1.800) — PNRR Missione 5, target aggiornato

RISULTATO AD OGGI (mar. 2026)

12.317 imprese

certificate — oltre 4 volte l'obiettivo PNRR, già ampiamente superato (Unioncamere, mar. 2026)



Chi si è già certificato

Sulle 12.317 imprese certificate (Unioncamere, mar. 2026), i settori più rappresentati sono:

Costruzioni

3.150 imprese (~26%)

Manifatturiero

1.811 imprese (~15%)

Altri settori

7.356 imprese (~59%)

Costruzioni e manifatturiero insieme rappresentano circa il 40% del totale — settori fortemente presidiati dai CDL su tutto il territorio.

Il mercato sembra saturo? In realtà è solo all'inizio.

PMI ITALIANE CON 10-249 DIPENDENTI

~221.000

Il target naturale della norma — fonte Istat

IMPRESE ITALIANE GIÀ CERTIFICATE

~12.300

Ad oggi, su tutto il territorio nazionale (Unioncamere, mar. 2026)



oltre 200.000 PMI italiane non ancora certificate

È il bacino di clientela più grande che abbiamo: aziende che saranno progressivamente incentivate a muoversi, per appalti, premialità, reputazione, filiere e bandi.

Non stiamo arrivando in ritardo su un mercato saturo: stiamo arrivando all'inizio della curva di adozione delle PMI.

La Prassi di Riferimento

Pubblicata il 16 marzo 2022 da UNI su mandato del Dipartimento per le Pari Opportunità (PNRR Missione 5). Definisce le linee guida per un sistema di gestione aziendale orientato alla parità di genere, misurabile attraverso KPI specifici.

- ✓ Volontaria ma certificabile
- ✓ Applicabile a imprese di qualsiasi dimensione
- ✓ Score minimo 60% per ottenere la certificazione
- ✓ Validità 3 anni: sorveglianza annuale

Le 6 Aree KPI



Cultura e Strategia

15%

7 KPI

Misura l'integrazione della parità di genere nella cultura organizzativa e nella pianificazione strategica di lungo periodo.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Esistenza di una politica aziendale formale per la parità di genere, approvata dalla direzione
- ✓ Piano strategico pluriennale con obiettivi misurabili di parità (target, tempi, responsabili)
- ✓ Programma di formazione e sensibilizzazione su diversità, inclusione e unconscious bias
- ✓ Codice etico che include esplicitamente il divieto di discriminazione di genere
- ✓ Strumenti per raccogliere feedback dei dipendenti sul clima inclusivo (survey, focus group)

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- % personale formato su temi D&I nell'anno (target: $\geq 50\%$ del totale)
- Grado di raggiungimento degli obiettivi del piano strategico di parità (% KPI conseguiti)



Il ruolo del CdL:

Il CdL supporta la redazione della politica di parità, del codice etico e del piano strategico, coordina le survey aziendali e monitora il raggiungimento degli obiettivi.

Governance

15%

5 KPI

Analizza i meccanismi organizzativi e decisionali che garantiscono la promozione attiva dell'uguaglianza di genere ai livelli apicali.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Presidio organizzativo dedicato alla parità di genere (comitato, responsabile o funzione)
- ✓ Processi strutturati per gestire episodi di discriminazione o non inclusività
- ✓ Budget dedicato alle iniziative di parità e inclusione
- ✓ Coinvolgimento documentato del top management nelle politiche di parità

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- % del genere meno rappresentato negli organi di governo/CdA (target: $\geq 1/3$)



Il ruolo del CdL:

Il CdL verifica la composizione degli organi societari, propone l'istituzione del presidio, supporta la struttura del budget dedicato e la documentazione dei processi di gestione delle segnalazioni.

Processi HR

10%

6 KPI

Verifica che i processi del ciclo di vita del dipendente — dalla selezione all'uscita — siano strutturati su principi di neutralità e inclusione.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Procedure di selezione e recruiting neutrali rispetto al genere (job description inclusive, commissioni miste)
- ✓ Programmi di on-boarding strutturati uguali per tutti i generi
- ✓ Criteri di valutazione delle prestazioni espliciti, trasparenti e non discriminatori
- ✓ Policy di gestione delle uscite (off-boarding) e monitoraggio del turnover per genere

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- % donne sul totale dei neoassunti nell'anno (target: $\geq 40\%$)
- Tasso di turnover involontario disaggregato per genere (gap massimo tollerato: 3%)



Il ruolo del CdL:

Il territorio naturale del CdL: contratti, job description, lettere di assunzione, criteri di valutazione, gestione dei licenziamenti. Tutti i dati sono già in studio — occorre solo strutturarli per la norma.

Opportunità di Crescita

20%

7 KPI

Misura la presenza e l'avanzamento delle donne in azienda, dall'organico fino ai ruoli dirigenziali e alle posizioni con delega di budget.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Programmi di mentoring e sponsorship rivolti alle donne o alla parità (es. sponsor program)
- ✓ Piani di sviluppo individuale che includono obiettivi di carriera per tutti i generi
- ✓ Criteri trasparenti e documentati per le promozioni e gli avanzamenti di carriera

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- % donne sul totale dei dipendenti (con target di miglioramento anno su anno)
- % donne in posizioni manageriali/dirigenziali (target progressivo per settore)
- % donne tra i quadri/dirigenti con delega di budget (benchmark di settore)
- % donne tra i beneficiari di formazione strategica (es. MBA, leadership program)



Il ruolo del CdL:

Il CdL estrae i dati da LUL e sistema paghe, calcola le percentuali per livello e qualifica, identifica i gap rispetto al benchmark di settore e propone piani di sviluppo formalizzati.

Equità Remunerativa

20%

3 KPI

Misura il differenziale retributivo in logica 'total reward' — retribuzione fissa, variabile, welfare e benefit — per ruoli e livelli equivalenti.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Policy aziendale per la trasparenza retributiva (criteri di attribuzione di RAL, bonus, welfare documentati)
- ✓ Analisi periodica del gender pay gap interno con piano di correzione formalizzato

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- Gap retributivo medio (RAL) tra uomini e donne per livello/ruolo equivalente (target: $\leq 5\%$)
- % donne che beneficiano di remunerazione variabile / bonus (vs % uomini nella stessa categoria)
- % donne che accedono a piani di welfare e well-being (target: parità vs uomini nella stessa fascia)



Il ruolo del CdL:

Il cuore della competenza del CdL: il calcolo del gender pay gap parte dai cedolini. Il consulente è l'unico soggetto che conosce la retribuzione di ogni dipendente per livello, mansione e genere — nessun altro ha questa visione completa.

Genitorialità e Vita-Lavoro

20%

5 KPI

Misura il supporto all'esercizio della genitorialità in tutte le sue forme e le policy che facilitano la conciliazione tra vita professionale e privata.

KPI QUALITATIVI (presenza / non presenza)

- ✓ Policy aziendale per il rientro dalla maternità/paternità (colloquio pre e post, percorso di re-inserimento)
- ✓ Servizi aggiuntivi rispetto al CCNL: asilo nido aziendale/convenzioni, contributi per baby-sitter, bonus bebè
- ✓ Policy di smart working e flessibilità oraria accessibili equamente a tutti i generi
- ✓ Programmi di supporto psicologico o coaching per neogenitori

KPI QUANTITATIVI (misura % con target)

- % padri che hanno usufruito del congedo di paternità facoltativo (vs quelli aventi diritto)
- Tasso di rientro dalla maternità e permanenza a 12 mesi (target: $\geq 90\%$ delle madri rientrate)



Il ruolo del CdL:

Congedi, permessi, Part-time, smart working: il CdL gestisce tutto questo ogni giorno. È anche il soggetto che può proporre policy aggiuntive al CCNL e aiutare l'azienda a misurare il tasso di rientro e utilizzo dei congedi di paternità.

Argomenti concreti da portare ai tuoi clienti



Bandi PNRR e appalti pubblici

Punteggio premiale nelle gare d'appalto e nei bandi pubblici per le aziende certificate (L. 162/2021)



Sgravi contributivi

Riduzione contributiva fino all'1% per le aziende con certificazione attiva. Risparmio diretto sul costo del lavoro.



Employer branding e talenti

Le aziende più inclusive attraggono i migliori profili. Riduzione del turnover e miglioramento del clima aziendale.



Performance aziendale

Diversi studi (tra cui McKinsey) evidenziano una correlazione positiva tra diversità di genere nei team di leadership e performance aziendale superiore.

Quattro livelli di coinvolgimento professionale

LIVELLO 1



Commerciale

Segnali il servizio ai tuoi clienti e ricevi provvigioni per ogni contratto concluso. Zero effort formativo aggiuntivo.

LIVELLO 2



Consulente del Sistema di Gestione

Predisponi tu il sistema di gestione UNI/PdR 125:2022 per le aziende clienti (anche la tua). Laboratori e corsi abilitanti dedicati.

LIVELLO 3



Esperto Tecnico

Accompagni l'azienda nel percorso: gap analysis, formazione del personale, predisposizione documentazione, KPI.

LIVELLO 4



Auditor Certificato

Per chi vuole diventare auditor di terza parte per la verifica di conformità. Percorso formativo dedicato (in futuro).

I KPI della norma toccano esattamente il nostro dominio professionale



Processi HR e selezione

Procedure neutrali, contratti, on-boarding, valutazione prestazioni



Equità retributiva

Gap salariale, bonus, welfare, variabile: il territorio del CdL



Genitorialità e congedi

Maternità, paternità, rientro, smart working: li gestiamo ogni giorno



Reporting e KPI

L. 162/2021: obbligo rapporto biennale per aziende >50 dipendenti



Governance e pari opportunità

Composizione CdA, obiettivi di genere al management



Audit e conformità

Sistema di gestione documentale, non conformità, revisione periodica

Chi fa cosa: tre ruoli, tre responsabilità



Segnalazione

Il collega individua e segnala il cliente interessato

COLLEGA CDL — COMMERCIALE



Gap Analysis, Piano d'azione e Sistema di Gestione

Analisi dei 6 KPI, politica di parità, piano strategico, documentazione: il SG viene costruito su misura per l'azienda

CONSULENTE PdR 125 — COLLEGA ESPERTO
(Liv. 2/3)



Verifica e Certificazione

Verifica del Sistema di Gestione adottato e accompagnamento alla certificazione UNI tramite organismo accreditato

PAL CDL

Provvigioni per la segnalazione (step 1) — parcella di consulenza per il SG (step 2, rapporto diretto col cliente) — servizio di verifica e certificazione PAL CDL (step 3)

Inizia oggi.

A

Partecipa al webinar formativo PAL CDL

Approfondisci la norma e le modalità operative del servizio

B

Identifica 3 clienti potenziali

Aziende >10 dipendenti che fanno appalti pubblici o cercano talent

C

Contatta il tuo referente PAL CDL

Ti forniamo tutti gli strumenti: schede cliente, presentazioni, supporto

D

Scegli il tuo livello di coinvolgimento

Commerciale, consulente di sistema, esperto tecnico o — in futuro — auditor certificato

Chi non si forma si ferma!! | www.palcdl.it

Parliamone insieme.

Hai domande sulla norma, sul modello commerciale o sul percorso da auditor?



PAL CDL

Agenzia per il Lavoro

www.palcdl.it

info@palcdl.it

Sede territoriale di riferimento

“La parità di genere non è solo un valore etico. È un driver di competitività e di crescita economica misurabile.”

UNI/PdR 125:2022 | PAL CDL

Chi non si forma si ferma!!