

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

**Guida su procedura ed Enti
certificatori: un'occasione per le
aziende.**

A cura di Unindustria

INDICE ANALITICO.

1. Premessa	Pag. 2.
2. Procedura di rilascio	Pag. 3.
3. Classificazione delle organizzazioni in fasce	Pag. 4.
3.1. Fascia 1	Pag. 4.
3.2. Fascia 2	Pag. 5.
3.3. Fasce 3 e 4	Pag. 6.
4. Pianificazione, attuazione e monitoraggio delle politiche di parità di genere	Pag. 6.
5. Sistema di gestione	Pag. 6.
6. Regole di certificazione	Pag. 8.
7. Enti certificatori	Pag. 10.
7.1. Una panoramica generale	Pag. 11.
7.2. Gli enti autorizzati	Pag. 11.
7.3. Segnalazioni e revoca della certificazione	Pag. 12.

1. Premessa.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

- a) **Art. 4, L. 162/2021;**
- b) **Art. 46-bis, D.Lgs. 198/2006:** “1. A decorrere dal 1 gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.
2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:
 - a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
 - b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
 - c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
 - d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
- 3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.
- 4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati”.
- c) **D.P.C.M. Ministero Pari Opportunità e Famiglia del 29.04.2022;**
- d) **PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022.**

Con la **legge n. 162/2021** è stato istituito il sistema di certificazione della parità di genere. Tale certificazione potrà essere rilasciata a tutte le aziende che dimostreranno l'effettività e l'efficacia delle proprie politiche in

tema di parità di genere tra uomo e donna, integrando gli obiettivi di parità di genere e rispetto delle diversità con quelli aziendali, per realizzare un effettivo cambio di paradigma.

Gli enti di certificazione non dovranno solo esaminare semplici progetti o documenti programmatici, bensì valutare tutte le misure adottate in concreto dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale, gestione delle differenze di genere, tutela della maternità, etc.

Come conseguenza pratica, il rilascio di tale certificazione comporterà diversi **vantaggi**, sia per le aziende private che per i lavoratori:

- a) **le aziende private, infatti, avranno accesso, tra gli altri, ad un miglior punteggio nelle graduatorie degli appalti e ad un esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori (nel limite dell'1% e di 50.000 € annui);**
- b) **i lavoratori, oltre a veder parificati i propri diritti, si troverebbero a lavorare in contesti sempre meno discriminatori e più inclusivi, contribuendo così alla creazione di un “social climate” virtuoso, anche nell’ambito delle sempre crescenti politiche aziendali “ESG-oriented”, tutto ciò si tramuterebbe in un migliore clima interno;**
- c) **Essere riconosciuti come aziende “impegnate” nella lotta alla discriminazione di genere nel mercato del lavoro e finanziario, comporterebbe una maggiore capacità di attrazione di talenti e di investimenti, in un contesto comunitario e nazionale particolarmente attento alle tematiche di “Diversity&Inclusion”.**

A fine marzo la Ministra per le Pari Opportunità, Elena Bonetti, ha presentato la **prassi UNI/PdR 125:2022** (disponibile sul sito <http://store.uni.com>), un documento elaborato dal relativo tavolo tecnico di concerto con UNI-Ente Italiano di Normazione che fornisce un quadro dettagliato dei fattori che saranno valutati al fine del rilascio della certificazione.

La certificazione, in particolare, sarà rilasciata sulla base di specifici indicatori ("KPI") atti a misurare il livello di inclusione per genere in 6 aree predeterminate, ciascuna delle quali ha un peso ponderato e relativamente alle quali è individuato un certo numero di KPI che variano di numero ed assumono una diversa incidenza percentuale sul punteggio complessivo, a seconda delle dimensioni dell'impresa:

- 1) **Cultura e strategia (15%);**
- 2) **Governance (15%);**
- 3) **Processi HR (10%);**
- 4) **Opportunità di crescita (20%);**
- 5) **Equità remunerativa (20%);**
- 6) **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%).**

Per l’accesso alla certificazione è necessario il raggiungimento dello *score* minimo complessivo del 60%.

2. Procedura di rilascio.

La certificazione avrà una **validità di 3 anni** e si può ottenere osservando il seguente *iter*:

- 1) Compilazione di un questionario per la raccolta di informazioni e dati preliminari;
- 2) Condivisione offerta tecnico economica;
- 3) *Audit* documentale;
- 4) *Audit on site*;
- 5) Revisione indipendente del comitato tecnico;
- 6) Emissione Dichiarazione finale;
- 7) Dopo 12 e 24 mesi dall'ottenimento della certificazione, l'Organizzazione sarà sottoposta ad *audit* di sorveglianza.

Le valutazioni sono condotte in accordo alla **ISO/IEC 17021-1** secondo le modalità previste dalla procedura con riferimento alla norma internazionale ISO 19011, per quanto applicabile.

3. Classificazione delle organizzazioni in fasce.

FASCIA	NUMERO ADDETTI/E
1	1-9
2	10-49
3	50-249
4	250 e oltre

3.1. Fascia 1.

Affinché le **aziende con meno di 10 dipendenti** possano conseguire la certificazione dovranno raggiungere, secondo una prima simulazione, fino a concorrenza del punteggio minimo del 60%, i seguenti KPI:

- a) **AREA CULTURA E STRATEGIA:**
 - *adottare un "piano strategico" per verificare ed eliminare le disparità di genere;*
- b) **AREA GOVERNANCE:**
 - *istituire un "Comitato" od altra funzione per gestire e monitorare le tematiche legate alla inclusione, parità di genere ed integrazione;*
- c) **AREA PROCESSI HR:**
 - *definire processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore della inclusione, parità di genere e integrazione;*
 - *nominare referenti e prevedere prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con focus su violenza e mobbing;*

d) **AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA:**

- raggiungere un incremento di 10 punti % rispetto al biennio precedente della percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico, fino al raggiungimento della parità;

e) **AREA EQUITA' REMUNERATIVA:**

- assicurare che la "differenza retributiva" per medesimo livello di inquadramento sia contenuta entro il 10% e vada a decrescere negli anni fino ad azzerarsi;

f) **AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:**

- instaurare delle "policy, oltre il CCNL di riferimento" dedicate alla tutela della genitorialità e "servizi" per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, quali ad esempio: estensione del congedo di paternità; piani welfare e asilo nido aziendale, coaching durante e dopo il congedo, accesso a part-time reversibile e smart working; così come policy che assicurino il mantenimento dei "benefits durante la maternità" ed iniziative per tutelare la relazione tra azienda e dipendente prima, durante e dopo la maternità/paternità.

3.2. Fascia 2.

Secondo una prima simulazione, un'impresa che occupa dai 10 ai 49 dipendenti per essere certificata dovrà conseguire, fino a concorrenza del punteggio minimo del 60%, i seguenti KPI:

a) **AREA CULTURA E STRATEGIA:**

- adottare un "piano strategico" per verificare ed eliminare le disparità di genere;
- implementare un'adeguata "comunicazione interna" e "sensibilizzazione" per promuovere comportamenti e linguaggio rispettosi delle diversità;
- prevedere un percorso di "Formazione" almeno biennale per evitare "unconscious bias";

b) **AREA GOVERNANCE:**

- istituire un "Comitato" od altra funzione per gestire e monitorare le tematiche legate alla inclusione, parità di genere ed integrazione;
- elaborare dei "processi" per identificare e risolvere ogni forma di non inclusività (nella medesima ottica, nominare dei "referenti" e redigere delle "prassi" per contrastare episodi di molestie o mobbing);

c) **AREA PROCESSI HR:**

- definire processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore della inclusione, parità di genere e integrazione;
- attivare delle politiche di "mobilità interna" e successione a "posizioni manageriali" coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva;
- nominare referenti e prevedere prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con focus su violenza e mobbing;

d) **AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA:**

- raggiungere un incremento di 10 punti % rispetto al biennio precedente della percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico, fino al raggiungimento della parità;
 - attivarsi per raggiungere una crescita del 10% delle donne con "qualifica di dirigente" rispetto al biennio precedente, fino al raggiungimento della parità;
- e) **AREA EQUITA' REMUNERATIVA:**
- assicurare che la "differenza retributiva" per medesimo livello di inquadramento sia contenuta entro il 10% e vada a decrescere negli anni fino ad azzerarsi;
- f) **AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO:**
- instaurare delle "policy, oltre il CCNL di riferimento" dedicate alla tutela della genitorialità e "servizi" per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, quali ad esempio: estensione del congedo di paternità; piani welfare e asilo nido aziendale, coaching durante e dopo il congedo, accesso a part-time reversibile e smart working; così come policy che assicurino il mantenimento dei "benefits durante la maternità" ed iniziative per tutelare la relazione tra azienda e dipendente prima, durante e dopo la maternità/paternità.

3.3. Fasce 3 e 4.

Maggiori vincoli saranno invece richiesti alle **imprese con oltre 50 dipendenti**.

Queste ultime saranno soggette a tutti i 31 KPI che la prassi UNI stabilisce al punto 5. Dalla presenza di meccanismi di analisi del *turnover* in base al genere e di protezione del posto di lavoro post-maternità, alla percentuale di donne responsabili di unità organizzative od a primo riporto dei vertici, passando per la parità nell'accesso a promozioni e forme di retribuzione variabile, tali imprese dovranno non solo raggiungere, ma migliorare negli anni una proporzione uomo/donna negli indicatori nevralgici dell'impresa al fine di mantenere attiva la certificazione nel corso del tempo.

4. Pianificazione, attuazione e monitoraggio delle politiche di parità di genere.

Le aziende che intendono perseguire una politica volta alla parità di genere e a tutelare la diversità sul luogo di lavoro devono predisporre un **PIANO DI AZIONE** per la sua attuazione.

All'interno di detto piano sarà necessario individuare le modalità di attuazione della politica di parità di genere, e nello specifico:

- 1) **i temi connessi alla politica che si intendono perseguire** (selezione ed assunzione; gestione della carriera; equità salariale; genitorialità e cura; *work-life balance*; prevenzione di ogni forma di abuso sul luogo di lavoro);
- 2) **punti di forza e debolezza dell'azienda rispetto ai temi;**

- 3) **definire per ogni tema di cui al punto 1) degli obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione;**
- 4) **definire le azioni decise per colmare eventuali *gap*;**
- 5) **individuare i KPI di cui al punto 5 della UNI/PdR 125:2022 e spiegare come si intende raggiungerli;**
- 6) **stabilire modalità e frequenza di monitoraggio dei KPI.**

Il piano deve essere redatto da un **COMITATO GUIDA** – nominato dalla direzione in relazione alla dimensione aziendale e composto da almeno l'AD o un delegato della proprietà, dal direttore del personale o altra figura equivalente – e deve essere condiviso dalla direzione e mantenuto aggiornato nel tempo.

5. Sistema di gestione.

Per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR, l'organizzazione deve prevedere i seguenti aspetti.

In relazione alla **documentazione del sistema**, l'organizzazione deve:

- 1) gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori;
- 2) identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione;
- 3) raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere.

In relazione al **monitoraggio degli indicatori**, l'organizzazione deve:

- 1) raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici per l'attuazione del piano strategico;
- 2) valutare l'andamento dei KPI e, in caso di deviazioni rispetto al piano strategico, attuare azioni di correzione.

In relazione alla **comunicazione interna ed esterna**, l'organizzazione deve:

- 1) predisporre e diffondere agli *stakeholder* un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sulla parità di genere;
- 2) basare la propria comunicazione sulla responsabilità;
- 3) identificare le parti interessate con cui instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere;
- 4) garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e obiettivi del piano strategico;
- 5) allineare la comunicazione ai valori e cultura aziendale;

Inoltre, l'organizzazione deve pianificare, attuare e documentare un sistema di **audit interni** indirizzati alla verifica della reale applicazione della politica e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché delle procedure a tal fine definite.

Gli *audit*, secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, sono attuati con team:

- indipendenti rispetto alle attività verificate;
- competenti sulla base di determinati requisiti;
- bilanciati in termini di genere.

L'*audit* deve raccogliere **evidenze oggettive** che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato, le evidenze oggettive che possono essere di tipo quantitativo (ad es. report monitoraggio KPI; budget dedicato alle iniziative sulla parità di genere; report monitoraggio situazioni non conformi, ecc.) o qualitativo (politiche aggiornate; piano strategico aggiornato; comunicazione interna ed esterna; coinvolgimento stakeholder, ecc.).

In caso di **situazioni non conformi**, l'organizzazione deve:

- 1) definire modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea;
- 2) in caso di non conformità ai KPI, garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione all'interno dell'organizzazione o al suo esterno e attuare azioni per rimuovere le cause dell'accadimento.

Inoltre, l'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una **revisione periodica** del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento dei comitati guida e delle altre funzioni responsabili con frequenza almeno annuale.

Infine, l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori da integrare nel piano strategico o in altri documenti.

6. Regole di certificazione

Di seguito gli elementi necessari, per un Organismo di Certificazione, al fine di valutare la conformità della UNI/PdR in questione da parte di un'organizzazione.

Norma di Accredитamento	UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
UNI/PdR di certificazione	La presente UNI/PdR.
Soggetti che possono richiedere la certificazione	Qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione e forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato.
Possibili esclusioni	La certificazione viene rilasciata a una entità giuridica (<i>legal entity</i>) o ad "un gruppo di società", e

	<p>deve considerare tutti i siti, filiali, sedi secondarie, attività e processi effettivamente svolti dall'organizzazione. Non sono ammesse esclusioni di processi/funzioni, mentre è possibile escludere, in una certificazione di "gruppo", delle singole <i>legal entity</i>. Inoltre, è possibile limitare la certificazione ad una sola Nazione.</p>
Requisiti strutturali dell'OdC	<p>Oltre a quanto previsto dal punto 6.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve implementare un sistema di gestione conforme alla presente UNI/PdR¹.</p>
Criteri di competenza del Gruppo di verifica	<p>Nel gruppo di <i>audit</i> le competenze sono soddisfatte quando è presente:</p> <ul style="list-style-type: none"> – almeno un/una componente qualificato/a per le valutazioni di sistemi di gestione per la qualità ai sensi della norma UNI EN ISO 9001; - Diversità e inclusione. <p>Nel gruppo di verifica, oltre alle competenze sui sistemi di gestione e alla gestione degli audit, devono essere presenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> – un/una avvocato/a giuslavorista o un/una consulente del lavoro 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. <p>La presenza di altri/e esperti/e può essere necessaria per completare le competenze del gruppo di audit se non già soddisfatte.</p>
Criteri di competenza del comitato di delibera (o del <i>decision maker</i>)	<p>Si ritengono soddisfatti quando siano presenti uno o più membri che nel loro insieme rispondano ai requisiti di competenza necessari per la valutazione di una certificazione UNI EN ISO 9001 e possono dimostrare la conoscenza della presente UNI/PdR.</p>

¹ Si veda il Par. 6 successivo.

Tempi di <i>audit</i> e periodicità degli <i>audit</i> di terza parte	<p>Si applicano i requisiti della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 e il documento IAF MD 05: Table QMS 1 - <i>Quality Management Systems Low Risk</i>.</p> <p>La presenza dell'esperto/a è necessaria quando vengono valutati gli indicatori aziendali previsti nella presente UNI/PdR.</p>
Modalità di svolgimento dell'<i>audit</i>	<p>La documentazione di audit deve riportare, fra le altre registrazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> – il perimetro e l'applicabilità della presente UNI/PdR, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione, – la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco della relativa normativa applicabile relativa alla parità di genere, – episodi o minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate, – le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è coinvolta l'organizzazione, – la registrazione delle evidenze in check list/documenti di supporto per il gruppo di audit, – requisiti sistemici (ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema), – requisiti operativi: la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.
Scopo del certificato	<p>I criteri per la formulazione di tale scopo sono gli stessi già applicati per la UNI EN ISO 9001. Inoltre, il campo di applicazione del sistema di gestione deve menzionare le “Misure per garantire la parità di genere nel contesto lavorativo”.</p>
Documenti IAF applicabili	<p>Tutti i documenti IAF relativi ai sistemi di gestione, fatto salvo quanto chiarito in precedenza sul documento IAF MD 05.</p>
Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI	<p>In aggiunta a quanto previsto dal punto 8.3 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, l'OdC deve disporre di</p>

	<p>regole che consentano all'organizzazione di dichiarare la propria conformità alla presente UNI/PdR nel modo seguente:</p> <p>Organizzazione (<i>nome o marca</i>) con sistema di gestione per la parità di genere certificato ai sensi della UNI/PdR 125:2022 dall'Organismo di Certificazione (<i>nome dell'OdC</i>) con Marchio UNI.</p> <p>L'OdC deve pertanto disporre di regole per la concessione della licenza d'uso del proprio marchio di certificazione di sistemi di gestione che ne preveda l'utilizzo combinato al Marchio UNI "Organizzazioni". Tale utilizzo deve essere permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte dell'organismo.</p>
--	--

7. Enti Certificatori.

Di seguito saranno analizzate le caratteristiche necessarie per essere accreditati quale Organismo di Certificazione (OdC) deputato a valutare la conformità alla UNI/PdR 125:2022 da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica e operante nel settore pubblico o privato, al fine di ottenere la certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-*bis*, D.Lgs. 198/2006.

7.1 Una panoramica generale.

Un ente, per poter certificare il raggiungimento della parità di genere, necessita di essere accreditato. Accredia è l'Ente Unico nazionale di accreditamento designato dal governo italiano, in applicazione del Regolamento europeo 765/2008, ad attestare la competenza, l'indipendenza e l'imparzialità degli organismi di certificazione, ispezione e verifica, e dei laboratori di prova e taratura. Accredia è un'associazione riconosciuta che opera senza scopo di lucro, sotto la vigilanza del Ministero dello Sviluppo Economico. Accredia deriva dalla fusione di Sincert e Sinal, soggetti che in precedenza svolgevano analoghe attività, ed è subentrata alle precedenti associazioni nel ruolo di firmataria degli accordi internazionali di mutuo riconoscimento relativamente all'accREDITAMENTO dei laboratori di prova e degli organismi di certificazione e di ispezione. La scelta organizzativa compiuta dall'ordinamento italiano è quella di centralizzare la funzione di accREDITAMENTO imputandola ad un ente privato che valuti l'abilitazione all'attività di certificazione di soggetti pubblici e privati, in posizione di indipendenza, terzietà, non concorrenza. La funzione svolta dall'organismo nazionale

di accreditamento è assimilabile a quella dell'abilitazione professionale, in quanto al pari di quella rimuove un ostacolo, attraverso il rilascio del certificato di accreditamento all'esercizio di un'attività libera per la quale è necessario il possesso di determinati requisiti tecnici. Tale abilitazione deve permanere nel corso dell'intero svolgimento dell'attività dell'ente di certificazione, e l'organismo di accreditamento svolge, al pari di un ordine professionale, anche un'attività di controllo sull'organismo di valutazione della conformità accreditato, adottando tutte le misure appropriate entro tempi ragionevoli per limitare, sospendere o revocare il certificato di accreditamento, ove l'organismo accreditato non sia più competente a svolgere una determinata attività di valutazione della conformità o abbia commesso una violazione grave dei suoi obblighi.

7.2 Gli enti autorizzati.

In riferimento alla Certificazione di parità di genere, questa ha come identificativo il codice UNI/PdR 125:2022 e le certificazioni sono rilasciate dagli organismi accreditati ai sensi delle norme ISO/IEC 17021-1 per i sistemi di gestione.

L'elenco aggiornato degli enti autorizzati al rilascio della certificazione è reperibile sul sito di Accredia al seguente link ([Banche Dati ~ Accredia - Organismi accreditati e riconosciuti](#)).

7.3 Segnalazioni e revoca della certificazione.

Come evidenziato, il potere di rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese compete agli organi a ciò adibiti dal Regolamento (CE) 765/2008.

Dopo aver riscontrato la sussistenza dei requisiti necessari e dopo aver provveduto al rilascio della certificazione, un margine d'azione spetta anche alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri territoriali e regionali.

Le rappresentanze sindacali aziendali e i consiglieri territoriali e regionali, infatti, possono verificare il rispetto dei requisiti per i quali è stata rilasciata la certificazione andando a segnalare agli organismi preposti eventuali anomalie/inosservanze da parte dell'azienda.

La segnalazione potrà avvenire SOLO dopo aver dato un margine temporale di 120 giorni, nell'ambito del quale l'azienda coinvolta potrà rimuovere le anomalie evidenziate.

Allo scadere del suddetto termine, laddove le anomalie evidenziate non siano state rimosse, si procederà formalmente con la richiesta di revoca della certificazione.

Gli organi adibiti al rilascio della certificazione effettueranno una nuova valutazione sulla base delle risultanze fornitegli dalle rappresentanze sindacali aziendali e/o dai consiglieri territoriali e regionali.

Nel caso in cui si avesse la conferma dell'anomalia/inosservanza, l'azienda coinvolta non sarà più titolare della certificazione sulla parità di genere dovendo, in questo modo, dimostrare successivamente di possedere tutti i requisiti.