

DISCLAIMER PER CONSULTAZIONE PUBBLICA

1. i dati riportati nell'introduzione sono riferiti all'esercizio finanziario 2023 di cui al Bilancio di Genere redatto e pubblicato dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato nel 2024;
2. le percentuali a supporto degli indicatori di cui al punto 7.2 e relativi prospetti sono da considerarsi provvisorie, in attesa di condivisione e accordo con le autorità competenti;

NOTA: Il presente documento è di proprietà di UNI e condiviso in via riservata. La riproduzione non autorizzata è espressamente vietata.

UNI/PdR 180:2025	Valutazione di impatto di genere delle misure legislative e dei programmi di investimento ex-ante ed ex-post
Sommario	<p>La presente prassi di riferimento fornisce raccomandazioni e requisiti per l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alla Valutazione di Impatto di Genere (VIG) ex ante ed ex post di Progetti di investimento e misure legislative da parte della Pubblica Amministrazione con riferimento particolare alle seguenti aree tematiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. crescita occupazionale femminile in Italia; 2. aumento rapporti di lavoro femminili a tempo indeterminato; 3. eliminazione gap salariale tra uomo e donna in caso di lavoro di pari valore; 4. crescita affidamenti ad imprese femminili; 5. premialità nelle gare di appalto a fronte del possesso della certificazione ai sensi della UNI/PdR 125:2022 in applicazione della legislazione vigente. <p>Per ognuna delle aree citate, il documento definisce degli indicatori minimi di riferimento.</p>
Data	2025-06-18

Avvertenza

Il presente documento è un progetto di Prassi di Riferimento (UNI/PdR) sottoposta alla fase di consultazione, da utilizzare solo ed esclusivamente per fini informativi e per la formulazione di commenti.

Il processo di elaborazione delle Prassi di Riferimento prevede che i progetti vengano sottoposti alla consultazione sul sito web UNI per raccogliere i commenti del mercato: la UNI/PdR definitiva potrebbe quindi presentare differenze rispetto al documento messo in consultazione.

Questo documento perde qualsiasi valore al termine della consultazione, cioè il: 26 agosto 2025.

UNI non è responsabile delle conseguenze che possono derivare dall'uso improprio del testo dei progetti di Prassi di Riferimento in consultazione.

BOZZA PER CONSULTAZIONE PUBBLICA

PREMESSA

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 180:2025 non è una norma nazionale, ma è un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che raccoglie prescrizioni relative a prassi condivise all'interno del seguente soggetto firmatario di un accordo di collaborazione con UNI:

ASLA - Associazione Studi Legali Associati

Via Ferguglia, 1
20122 Milano

CONFAPID - Gruppo nazionale Donne Imprenditrici di Confapi

Via Della Colonna Antonina, 52
00186 Roma

MANAGERITALIA

Via Orazio n. 31
00193 Roma

VALORE D

Via Edmondo de Amicis, 19
20123 Milano

La presente prassi di riferimento è stata elaborata dal Tavolo “VIG - Valutazione Impatto di Genere” condotto da UNI, costituito dai seguenti esperti:

Nome Cognome 1 – Project Leader (organizzazione xyz)

Nome Cognome 2 (organizzazione yz)

Nome Cognome 3 (organizzazione xyz)

Nome Cognome 4 (organizzazione y)

Nome Cognome 5 (organizzazione xz)

Nome Cognome 6 (organizzazione z)

La presente prassi di riferimento è stata ratificata dal Presidente dell'UNI il xx xxxx 2025.

Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto ai soli autori, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

Chiunque ritenesse, a seguito dell'applicazione della presente prassi di riferimento, di poter fornire suggerimenti per un suo miglioramento è pregato di inviare i propri contributi all'UNI, Ente Italiano di Normazione, che li terrà in considerazione.

SOMMARIO

INTRODUZIONE	3
1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	8
2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI.....	8
3 TERMINI E DEFINIZIONI	8
4 PRINCIPIO	9
5 ANALISI DEL CONTESTO	10
6 IL GENDER BUDGETING.....	13
7 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE (VIG).....	15
7.1 Ambito di applicazione.....	15
7.2 Gli indicatori.....	15
8 VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ	22
APPENDICE A – VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE (normativa)	23
APPENDICE B – FONDI EUROPEI (informativa).....	28
BIBLIOGRAFIA.....	28

INTRODUZIONE

Promuovere l'uguaglianza di genere è importante non solo da un punto di vista morale, ma anche economico e sociale: le economie più eque hanno tassi di occupazione più elevati, migliore distribuzione del reddito e accesso più ampio all'istruzione e agli altri servizi. Viceversa, diversi studi hanno dimostrato che la disuguaglianza ha costi economici significativi¹.

Dall'ultimo rapporto CNEL – ISTAT² con riferimento alla situazione del mercato del lavoro nel corso del 2024, è emerso che nel secondo trimestre del 2024, il tasso di occupazione femminile nella fascia di età 15-64 anni ha registrato un aumento di 0,9 punti percentuali rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, in continuità con le dinamiche dei trimestri precedenti del 2023, quando la crescita tendenziale era sempre superiore a un punto percentuale.

Tuttavia, questa dinamica positiva è contrapposta a un persistente e ampio divario rispetto alla media europea. Nel terzo trimestre del 2024, il tasso di occupazione femminile in Italia risulta inferiore di 12,6 punti rispetto alla media dell'Unione Europea e alla Francia, e di 20 punti rispetto alla Germania, rimanendo il più basso tra i ventisette Stati membri dell'Unione Europea.

Si rileva che i divari nella **partecipazione femminile al mercato del lavoro** con l'Unione Europea sono ulteriormente amplificati dalle significative disparità territoriali, che si aggiungono a quelle generazionali, per cittadinanza e per livello di istruzione. Nel secondo trimestre del 2024, la percentuale di donne occupate di età compresa tra i 15 e i 64 anni risulta pari al 62,4% nel Nord Italia, al 60,8% nel Centro e scende a poco più di un terzo nel Mezzogiorno (36,9%). Nelle regioni settentrionali, il divario rispetto alla media dell'Unione Europea si riduce a circa un terzo del divario complessivo, mentre nel Mezzogiorno la distanza appare notevolmente più ampia e difficilmente colmabile nel breve periodo.

Secondo gli ultimi dati ufficiali Inps elaborati da Manageritalia³, l'aumento dei dirigenti privati del 2,6% nel 2023, dopo quello del 3,8% del 2022, è dovuto a un incremento del 5,1% delle donne e dell'1,9% degli uomini. Si conferma quindi la forte e nota rincorsa verso la parità delle donne dirigenti, cresciute del 101,5% dal 2008 al 2023 (-2,8% gli uomini e + 9,6% il totale dirigenti) e oggi pari al 21,9% del totale (21,4% nel 2022, 20,5% nel 2021 e 19,1% nel 2020). Da notare poi (tabella 3) che le donne sono percentualmente molto più presenti nel terziario (25,8%) rispetto all'industria (16,5%).

I dati concernenti la **composizione di genere nella Pubblica Amministrazione** registrano trend positivi a livello complessivo ma si continua a scontare un ritardo nella piena parità ai livelli dirigenziali e di vertice. Nonostante, infatti, una marcata presenza di donne (oltre il 55%), con punte superiori al 70% in alcuni settori (istruzione e sanità), dati che pongono il settore pubblico in una migliore posizione rispetto a quello privato, spicca in negativo il calo progressivo delle donne nei ruoli dirigenziali e con esse i parametri delle loro retribuzioni⁴.

¹ I dati citati nella presente introduzione fanno riferimento ai documenti disponibili e alla legislazione vigente al momento della redazione della presente prassi di riferimento.

²Rapporto CNEL – ISTAT del marzo 2025: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/03/istat-cnel.pdf>.

³Dati INPS elaborati da Manageritalia in marzo 2025 con riferimento ai dati del 2023: <https://7ef66826.delivery.rocketcdn.me/wp-content/uploads/2025/03/Rapporto-Donne-Manageritalia-2025.pdf>.

⁴ Rapporto istituzioni pubbliche ISTAT del 2024: <https://doi.org/10.1481/Istat.RapportIstituzioniPubbliche.2024>.

La presenza femminile nel governo degli Enti Pubblici Territoriali a designazione elettiva (comprendenti regioni, province, città metropolitane, comuni, comunità montane e isolate e unioni di comuni) è a tutt'oggi minoritaria, in particolare negli organi di vertice, dove nel 2020 le donne erano solo il 15,7%, pure se in modesto aumento rispetto al 14,4% rilevato per gli anni 2015 e 2017. Le differenze territoriali sono abbastanza ampie, con una presenza più elevata, seppur sempre minoritaria, nei vertici degli enti delle regioni del Nord e superiore al 20% in Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna e nella provincia autonoma di Bolzano. Con l'eccezione della Basilicata, tutte le regioni del Mezzogiorno presentano livelli di presenza femminile inferiori alla media nazionale. L'incidenza più bassa si osserva in Campania (7,2%) e in Sicilia (9,6%). In Campania, Umbria e Sardegna si rileva inoltre una diminuzione consistente delle donne occupate nel settore pubblico rispetto al 2015.

Guardando alle altre tipologie di organi istituzionali, la presenza femminile risulta più elevata e più eterogenea a livello territoriale rispetto alle posizioni apicali. Per quanto riguarda gli organi di governo diversi dal vertice politico, la presenza femminile è in media di 3 donne su 10 sia negli organi deliberativi sia in quelli esecutivi, mentre supera il 40% nelle figure di raccordo amministrativo. A livello territoriale si osservano differenze molto pronunciate: la percentuale di donne più elevata si rileva in Valle d'Aosta nei vertici amministrativi (58,3%), in Friuli-Venezia Giulia nelle giunte (36,9%) e in Sicilia nei Consigli (38,7%). La percentuale più bassa si registra, invece, nei Consigli e nelle giunte del Molise (rispettivamente 24,3% e 22,3%) e nei vertici amministrativi del Veneto (32,3%). La presenza femminile risulta contenuta anche negli organi di controllo, con una media intorno al 30% negli organi di valutazione delle performance e al 25% negli organi di revisione contabile. Anche in questo caso, le differenze territoriali sono molto ampie e dal carattere trasversale. Infatti, negli organi di valutazione la presenza femminile supera o approssima il 50% in Valle d'Aosta e nelle province autonome di Trento e Bolzano, mentre è inferiore al 20% in Umbria e Friuli-Venezia Giulia; negli organi di revisione contabile, invece, si osserva un'incidenza superiore al 40% in Sardegna e Umbria, ma inferiore al 15% nella provincia autonoma di Bolzano e in Puglia⁵.

Se si considera la rappresentanza nelle posizioni apicali, la presenza femminile nella dirigenza cala in modo significativo al crescere della qualifica. Nella dirigenza pubblica le donne rappresentano ancora una minoranza. Gli ultimi dati pubblicati indicano che la quota di donne dirigenti nella PA centrale oscilla tra il 30% e il 35%, con un leggero aumento rispetto al passato, ma ancora distante dalla parità. Quanto alle posizioni di vertice (Segretari generali, Direttori generali, Capi Dipartimento), la percentuale femminile si riduce ulteriormente, spesso restando al di sotto del 20-25%. Negli Enti locali la situazione rispecchia quella nazionale: alta presenza di donne tra i quadri o le categorie intermedie, ma bassa presenza nei ruoli di vertice (per esempio, Segretari/direttori generali di Comuni e Regioni).

Sotto il profilo delle retribuzioni l'analisi dei differenziali retributivi di genere nel pubblico impiego mostra un divario più contenuto rispetto al settore privato, ma comunque esistente. L'effetto "soffitto di cristallo" continua ad influire: a fronte di una forte presenza femminile nella base della piramide, le retribuzioni medie femminili risultano inferiori perché minore è l'accesso alle fasce retributive più alte, quelle legate ai ruoli dirigenziali⁶.

⁵ Rapporto istituzioni pubbliche ISTAT del 2024:
<https://doi.org/10.1481/Istat.RapportolIstituzioniPubbliche.2024>.

⁶ Link alla fonte: <https://contoannuale.rgs.mef.gov.it/>

Sebbene con risultati parziali, negli ultimi due decenni si è assistito all'attivazione di alcune iniziative e strumenti per la promozione della parità di genere nella PA.

Le amministrazioni pubbliche centrali e locali sono tenute a predisporre Piani triennali di azioni positive (ai sensi del D.Lgs. 198/2006 "Codice delle Pari Opportunità") per favorire l'uguaglianza sostanziale sul lavoro, la conciliazione vita-lavoro e l'eliminazione delle discriminazioni. Questi piani prevedono misure per incentivare e rendere effettiva la flessibilità oraria attraverso strumenti quali part-time, telelavoro o smart working, ma puntando anche sulla sensibilizzazione attraverso formazione e aggiornamento professionale.

All'interno delle amministrazioni pubbliche, i Comitati Unici di Garanzia (CUG) agiscono come organi di monitoraggio, consulenza e proposta verso la dirigenza e hanno il compito di promuovere pari opportunità, benessere organizzativo e contrastare ogni forma di discriminazione, compresa quella di genere, all'interno degli enti pubblici.

Agli elementi precedenti si aggiungono i confronti sulla condizione delle donne in Italia rispetto agli altri paesi membri dell'Unione Europea e al contesto globale.

L'indice 2023 sull'uguaglianza di genere dell'Unione europea (Gender Equality Index) viene elaborato dall'Istituto europeo per la parità di genere (EIGE) quale strumento di misurazione dell'equilibrio dei sessi con riferimento a una serie di parametri (l'indice utilizza una scala da 1 a 100 dove 1 rappresenta la disuguaglianza totale e 100 l'uguaglianza totale). Nell'indice 2023 gli Stati membri dell'UE hanno ottenuto un risultato medio di 70,2 punti su 100, con un progresso rispetto all'anno precedente del 2,33% che costituisce il più alto incremento annuale mai raggiunto dall'indice. Nell'indice 2023 l'Italia si è collocata al 13° posto tra gli Stati membri UE, era al 14° nell'indice 2022.

Riguardo al tasso di occupazione femminile, i dati EUROSTAT relative al quarto trimestre 2022 collocano l'Italia come lo Stato membro dell'UE con il più basso tasso di occupazione delle donne tra i 20 e i 64 anni (55% contro il 69,3 %). In base ai dati Istat, nella stessa fascia di età, al terzo trimestre 2023, il tasso di occupazione femminile risulta essere pari al 56,1 %⁷.

In termini di **imprenditoria femminile**, secondo i dati recenti di Unioncamere, nel 2023 le imprese femminili in Italia ammontano a circa 1 milione e 325 mila, rappresentando il 22,2% del totale del tessuto produttivo nazionale ma in diminuzione (-0,9%) rispetto all'anno precedente⁸. Questo dato colloca l'Italia al 79esimo posto mondiale su 146 paesi nelle misurazioni del Gender Gap Index ranking del World Economic Forum⁹.

Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) prevede, tra i vari obiettivi trasversali, il potenziamento dell'occupazione femminile promuovendo una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e il miglioramento della parità di genere attraverso la riduzione delle asimmetrie e il monitoraggio degli effetti di riforme e investimenti in termini di promozione delle pari opportunità di genere.

⁷ Fonte: Legislazione e politiche di genere, Documentazione e Ricerche, Camera dei Deputati, marzo 2024.

⁸ Link alle fonti: <https://www.unioncamere.gov.it/comunicazione/comunicati-stampa/imprese-femminili-sono-1-milione-e-325mila-nel-2023-il-222-del-totale> e <https://sni.unioncamere.it/notizie/imprenditoria-femminile-i-dati-del-2023>.

⁹ Link alla fonte: WEF_GGGR_2023.pdf.

Quanto all'allocazione delle risorse, la legislazione vigente¹⁰ ha previsto, a partire dalla legge di bilancio per il 2024, la presentazione al Parlamento di un documento informativo che mostri una riclassificazione del bilancio dello Stato in sede di programmazione della spesa, intervento utile a evidenziare gli interventi che promuovono l'uguaglianza di genere e le spese ambientali; tale rappresentazione deve, inoltre, essere coerente con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030. Per la prima volta dunque è diventato possibile analizzare la spesa pubblica secondo una prospettiva di genere sia in termini di previsione della spesa sia in termini di rendicontazione già presente dal 2016.

Secondo quanto previsto dalla legislazione vigente¹¹, il Ministro dell'economia e delle finanze trasmette alle Camere, entro 30 giorni dalla presentazione del disegno di legge di bilancio, appositi allegati conoscitivi che illustrano il prospetto delle spese relative alla promozione della parità di genere¹².

La base dati utilizzata, per sviluppare quanto previsto dalla legislazione vigente sopra citata, è organizzata secondo la struttura anagrafica del bilancio dello Stato, a cui vengono aggiunte le codifiche del bilancio di genere e i 5 pilastri dello sviluppo sostenibile.

La declinazione dei 5 pilastri in sub-obiettivi (21, con 90 sub target) non consente, tuttavia, un immediato riscontro con le unità gestionali di dettaglio del bilancio dello Stato e lo stesso vale per le codifiche del bilancio di genere. Questo ha portato ad una riduzione della base dati complessiva considerata e all'esclusione di alcune spese dall'esercizio di riclassificazione.

Si tratta, nello specifico, delle spese per il personale e di alcune categorie economiche di spese che, nelle 4 codifiche del bilancio di genere, sono considerate a priori come neutrali: gli oneri relativi al debito pubblico (rimborso delle passività finanziarie e interessi passivi), i trasferimenti al bilancio europeo (risorse proprie Unione Europea), le poste correttive e compensative e -infine- le acquisizioni di attività finanziarie.

Nel 2023, su un bilancio dello Stato pari a 1.032,3 miliardi di euro, il 73,06% risulta neutrale rispetto al genere. Solo il 16,09% (166,1 miliardi) della spesa del bilancio dello Stato rientra nella categoria delle spese "sensibili al genere", mentre la spesa considerata come specifica e diretta a ridurre le diseguaglianze di genere è pari allo 0,42% del totale (4,31 miliardi).

Una percentuale del 10,43% della spesa viene classificata invece nella quarta categoria, cioè come spesa che potrebbe essere classificata dalle amministrazioni come sensibile, in modo da ridurre l'entità delle spese neutrali.¹³

Considerata l'esiguità delle risorse identificate a favore della riduzione delle diseguaglianze di genere e la difficoltà nelle analisi relative alla classificazione preventiva e consuntiva delle spese di Bilancio in chiave di prospettive di genere, lo stesso Ministero dell'economia e delle Finanze insieme alla

¹⁰ Riforma PNRR 1.13 - M1C1-110.

¹¹ Articolo 51-bis del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 - Disposizioni in materia di bilancio di genere e ambientale, cosiddetto decreto-legge PNRR-ter.

¹² MEF, Dipartimento Ragioneria generale dello Stato, Le spese di bilancio dello Stato secondo le prospettive di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile, novembre 2024.

¹³ Dossier "Il bilancio di genere per l'esercizio finanziario 2023".

Ragioneria dello Stato auspicano un confronto istituzionale e il maggior impegno da parte delle Amministrazioni per migliorare la classificazione contabile e utilizzare i dati a scopo decisionale¹⁴.

A questo proposito oltre agli stanziamenti di fondi per la creazione di imprese femminili previsti nell'ambito del PNRR, sono state introdotte norme di metodo per garantire la partecipazione femminile e il rispetto del Lavoro femminile in sede di appalto di lavori pubblici. La legislazione vigente¹⁵ impone alle stazioni appaltanti di prevedere nei bandi specifiche clausole legate all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri che promuovono l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa di disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani e donne (Clausola di priorità).

Nel luglio 2021 l'Italia ha predisposto, tramite il ministero per le Pari Opportunità, la Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025, ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 della UE, iniziativa coincisa con l'adozione nello stesso mese del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), finanziato con i fondi europei del programma Next Generation EU¹⁶¹⁷.

Dal 2021 la Strategia nazionale per la parità di genere coinvolge le amministrazioni centrali e gli Enti locali (Conferenza delle Regioni, Unione delle Province e dei Comuni nell'attuazione e nella misurazione di interventi volti a guadagnare 5 punti nel Gender Equality Index entro il 2026. Tra le misure previste vi è l'introduzione della valutazione dell'impatto di genere di ogni iniziativa legislativa e la promozione dei principi e degli strumenti del Gender Responsive Public Procurement (GRPP)¹⁸.

La legislazione vigente¹⁹ recante misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche ha previsto che tutte le amministrazioni promuovano analisi di bilancio in cui si evidenzino quali voci di bilancio sono indirizzate alle donne e che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nella rendicontazione sociale delle PA.

¹⁴ Le spese del Bilancio dello Stato secondo la prospettiva di genere e gli obiettivi di sviluppo sostenibile, MEF, Ragioneria Generale dello Stato, novembre 2024.

¹⁵ Art. 47, comma 4 del D.L. n.77/2021.

¹⁶ Link alla fonte: https://www.pariopportunita.gov.it/media/2050/la_strategia_in_sintesi.pdf.

¹⁷ In correlazione al PNRR, tra i dispositivi legislativi vigenti si annovera la Legge del 5 novembre 2021 n. 162 incentrata sulla riduzione del divario salariale tra i generi.

¹⁸ Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026.

¹⁹ Direttiva n.2 del 26 giugno 2019 del Dipartimento per le Pari Opportunità.

1 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente prassi di riferimento fornisce requisiti e raccomandazioni per l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alla Valutazione di Impatto di Genere (VIG) ex ante ed ex post di Progetti di investimento e misure legislative da parte della Pubblica Amministrazione con riferimento particolare alle seguenti aree tematiche:

1. crescita occupazionale femminile in Italia;
2. aumento rapporti di lavoro femminili a tempo indeterminato;
3. eliminazione gap salariale tra uomo e donna in caso di lavoro di pari valore²⁰;
4. crescita affidamenti ad imprese femminili;
5. premialità nelle gare di appalto a fronte del possesso della certificazione ai sensi della UNI/PdR 125/2022 in applicazione della legislazione vigente²¹.

Per ognuna delle aree citate, il documento definisce degli indicatori minimi di riferimento.

2 RIFERIMENTI NORMATIVI E LEGISLATIVI

La presente prassi di riferimento rimanda, mediante riferimenti datati e non, a disposizioni contenute in altre pubblicazioni. Tali riferimenti normativi e legislativi sono citati nei punti appropriati del testo e sono di seguito elencati. Per quanto riguarda i riferimenti datati, successive modifiche o revisioni apportate a dette pubblicazioni valgono unicamente se introdotte nel presente documento come aggiornamento o revisione. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione della pubblicazione alla quale si fa riferimento.

UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012 Valutazione della conformità - Requisiti per organismi che certificano prodotti, processi e servizi

UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015 Valutazione della conformità - Requisiti per gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione - Parte 1: Requisiti

UNI EN ISO 19011:2018 Linee guida per audit di sistemi di gestione

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

3 TERMINI E DEFINIZIONI

Ai fini del presente documento valgono i termini e le definizioni seguenti:

²⁰ In riferimento alla legislazione europea vigente: Dir. EU 2023/970.

²¹ Art. 108, comma 7 del Decreto Legislativo n. 36/2023 (codice appalti).

- 3.1 bilancio di genere:** Strumento di rendicontazione che analizza come le risorse di un bilancio vengono spese e come queste spese influenzano uomini e donne. Il bilancio di genere permette di valutare, attraverso una maggiore trasparenza sulla destinazione delle risorse, l'impatto della spesa pubblica o aziendale sulla parità di genere, evidenziando eventuali disparità e promuovendo un approccio più equo alla gestione delle risorse²². Equivale a un bilancio consuntivo aziendale declinato rispetto all'impatto che gli investimenti possono avere su uomini e donne.
- 3.2 gender budgeting:** Documento di bilancio che analizza e valuta in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni **economici**-finanziari di un'amministrazione. È uno strumento di programmazione finanziaria per gli enti e le aziende che equivale a un bilancio preventivo o di previsione.
- 3.3 gender mainstreaming o mainstreaming di genere:** Processo di valutazione delle implicazioni per donne e uomini di ogni azione pianificata, inclusi legislazione, politiche o programmi, in tutti i settori e a tutti i livelli. È una strategia per rendere le preoccupazioni e le esperienze sia delle donne che degli uomini una dimensione integrale della progettazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche e dei programmi in tutte le sfere politiche, economiche e sociali, affinché donne e uomini possano beneficiarne in egual misura e non si perpetui la disuguaglianza. L'obiettivo è il raggiungimento della parità di genere²³. Si veda anche sub nota 27.
- 3.4 Valutazione Impatto di Genere (VIG):** Strumento per dare evidenza dell'integrazione di genere (gender mainstreaming) nelle politiche e nelle prassi amministrative.

4 PRINCIPIO

La presente prassi di riferimento ha tra i suoi obiettivi l'integrazione dei principi di equità di genere e di rispetto delle diversità all'interno della società a partire da una corretta valutazione di impatto di genere (VIG) nell'ambito della pubblica amministrazione.

Il primo strumento, attraverso il quale le organizzazioni pubbliche o private si impegnano a fare propri i principi di gender equality, è la Policy di Genere. Tali principi sono considerati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, dal momento del recruiting fino al pensionamento, nell'obiettivo non solo di aumentare la presenza femminile all'interno del contesto lavorativo ma anche di garantire pari opportunità di carriera, fino ai più importanti ruoli apicali, pari trattamento economico, condizioni di work-life balance adeguate alle diverse fasi di vita e proattive nel riequilibrio dei carichi familiari tra uomini e donne, nonché un ambiente di lavoro che rifiuti stereotipi, discriminazioni, molestie e proponga invece una cultura della diversità e dell'inclusione.

Attraverso l'adozione della Policy di Genere, l'organizzazione pubblica o privata è in grado di definire una mappa di tutte le fasi del processo su cui si richiede l'impegno per la parità di genere, identificando un vero e proprio piano di azione, con obiettivi precisi e un orizzonte temporale definito.

²²Link alla sezione dedicata del MEF: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/attività_istituzionali/formazione_e_gestione_del_bilancio/rendiconto/bilancio_di_genere/.

²³ Definizione ufficiale di gender mainstreaming del Consiglio economico e sociale delle Nazioni Unite (ECOSOC). Per approfondire <https://gendercoordinationandmainstreaming.unwomen.org/gender-mainstreaming-global> e https://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/data/document/gendermain_it.pdf.

Altro strumento fondamentale è quello del già citato “gender mainstreaming” consistente nell’integrazione della dimensione di genere nella strategia e nelle politiche aziendali con l’obiettivo di rendere l’uguaglianza di genere una questione centrale nelle politiche e nelle pratiche, non semplicemente un aspetto aggiuntivo. Tale approccio strategico si realizza attraverso diverse fasi²⁴:

1. Analisi del contesto dell’ente (politiche e procedure interne, iniziative di parità adottate, servizi alla collettività e attività pubbliche svolte, ecc...).
2. Definizione di obiettivi di uguaglianza di genere da raggiungere.
3. Identificazione di possibili interventi o servizi da attuare per favorire l’equilibrio di genere sia all’interno dell’ente che nelle attività pubbliche svolte e nei servizi pubblici resi alla comunità.
4. Individuazione degli impatti e possibili conseguenze di tali iniziative e servizi in ottica di genere (valutazione degli impatti effettivi su uomini e su donne).
5. Monitoraggio dei soggetti beneficiati (anche disaggregati per genere).
6. Valutazione ex-post degli effetti dell’intervento in una prospettiva di genere.

Per fissare gli obiettivi e misurare i progressi necessari al raggiungimento dei risultati desiderati in merito alla VIG la presente prassi individua degli indicatori (KPI) costruiti secondo standard riconosciuti, diffusi e ispirati a buone pratiche nazionali e internazionali. Tali indicatori, per essere efficaci, sono caratterizzati dall’essere percorribili, pertinenti, confrontabili, facili da raccogliere e monitorare ed infine capaci di cogliere le specifiche dimensioni sotto osservazione (vedere punto 7).

5 ANALISI DEL CONTESTO

L’analisi delle finanze dei comuni, province, città metropolitane e altri enti territoriali effettuata sui dati estratti dalla banca dati “Analisi informatizzata dei bilanci della Pubblica Amministrazione locale” (AIDA PA), consente di definire l’allocazione delle risorse pubbliche e il loro impatto sui rispettivi territori.

Sono stati evidenziati due dataset da AIDA PA con un cut-off al 31/12/2024:

- Il primo, relativo ai comuni, comprende 7.863 enti, coprendo il 99,6% del totale nazionale di 7.897 comuni²⁵.
- Il secondo, relativo a province e città metropolitane, include 101 enti, corrispondente al 95,2% delle 92 province e 14 città metropolitane italiane²⁶

Per entrambi i dataset, sono stati analizzati i seguenti parametri:

- la popolazione residente dell’ultimo anno disponibile;
- la spesa corrente pro-capite calcolata come media dei tre anni precedenti;
- la spesa in conto capitale pro-capite come media dei tre anni precedenti.

Nel dataset relativo ai comuni (Prospetto 1), gli enti sono stati classificati in tre fasce in base alla numerosità della popolazione:

- “piccola popolazione” (inferiore a 1.000 abitanti);
- “media popolazione” (tra 1.001 e 5.000 abitanti);

²⁴ Ministero per l’Economia e le Finanze – *Il Bilancio di genere 2024 per l’esercizio finanziario 2023 (Capitolo 5. Le spese del bilancio dello stato 2023 in una prospettiva di genere)*.

²⁵ Fonte Istat, 30/06/2024.

²⁶ Fonte Istat, 30/06/2024.

- "grande popolazione" (oltre 5.000 abitanti).

Tale suddivisione ha permesso di evidenziare che la maggior parte dei comuni rientra nella fascia di "piccola popolazione", pari al 70,6% del campione.

Per quanto riguarda la spesa (prospetto 2), i comuni sono stati ulteriormente classificati in base ai percentili di spesa corrente e spesa in conto capitale: bassa, media e alta.

La spesa corrente pro-capite è stata suddivisa in tre categorie:

- bassa (fino a 720,51 euro);
- media (tra 720,52 e 1.013,31 euro);
- alta (superiore a 1.013,31 euro).

Analogamente, la spesa in conto capitale è stata classificata come segue:

- bassa (fino a 234,54 euro);
- media (tra 234,55 e 580,07 euro);
- alta (superiore a 580,07 euro).

L'analisi ha rivelato che la maggior parte dei comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti è associata a una varietà di livelli di spesa, con una combinazione rilevante di spese alte, sia rispetto al campione totale, 22,3%, che all'interno della stessa classe di comuni, 31,6%. I comuni con una popolazione media (tra 5.001 e 50.000 abitanti) sono principalmente associati a spese basse o medio-basse. I comuni più grandi (oltre 50.000 abitanti), sebbene mostrino una distribuzione più diversificata, tendono ad avere spese medie o basse.

Prospetto 1 – Distribuzione popolazione dei Comuni

Classe Popolazione	Valore Assoluto	Valore Percentuale
Piccola popolazione (< 5.000 abitanti)	5514	70,1
Media popolazione (5.001 - 50.000 abitanti)	2210	28,1
Grande popolazione (> 50.000 abitanti)	139	1,8

Prospetto 2 – Spesa corrente e spesa in conto capitale dei Comuni

Classe	Spesa corrente	Spesa in conto capitale
Bassa	fino a 720,51 euro	fino a 234,54 euro
Media	da 720,52 euro a 1.013,31 euro	da 234,55 euro a 580,07 euro
Alta	oltre 1.013,31 euro	oltre 580,07 euro

Per quanto riguarda il dataset delle Province e Città Metropolitane (Prospetto 3), questi enti sono stati suddivisi in tre fasce di popolazione:

- "piccola popolazione" (inferiore ai 300.000 abitanti);
- "media popolazione" (tra 300.000 e 1 milione di abitanti);
- "grande popolazione" (oltre 1 milione di abitanti).

La maggior parte di queste entità rientra nella fascia di "media popolazione", pari al 56,6% del campione. Anche in questo caso, i dati relativi alla spesa sono stati analizzati in base a percentili che hanno classificato le province e città metropolitane in tre categorie (Prospetto 4): bassa, media e alta.

La spesa corrente pro-capite è stata suddivisa in categorie di:

- bassa (fino a 111,74 euro)

- media (tra 111,74 e 136,28 euro)
- alta (superiore a 136,28 euro).

Analogamente, la spesa in conto capitale è stata suddivisa come segue:

- bassa (fino a 35,9 euro);
- media (tra 36 e 49,9 euro);
- alta (oltre 49,9 euro).

L'analisi dei dati ha evidenziato che le province e città metropolitane con popolazione inferiore ai 300.000 abitanti (pari al 33% del totale) tendono ad avere una propensione maggiore a destinare risorse a progetti o servizi specifici, nonostante la loro dimensione demografica limitata. Le province e città metropolitane con popolazione media (tra 300.000 e 1 milione di abitanti) presentano una distribuzione diversificata nelle categorie di spesa, mentre quelle con popolazione superiore al milione di abitanti tendono a mantenere spese medie o basse.

Prospetto 3 – Distribuzione popolazione delle Province e Città Metropolitane

Classe Popolazione	Valore Assoluto	Valore Percentuale
Grande popolazione (oltre a 1.000.000 di abitanti)	11	10,4
Piccola popolazione (inferiore a 300.000 abitanti)	33	33,0
Media popolazione (tra 300.000 e 1.000.000 abitanti)	57	56,6

Prospetto 4 – Spesa corrente e spesa in conto capitale delle Province e Città Metropolitane

Classe	Spesa corrente	Spesa in conto capitale
Bassa	fino a 111,74 euro	fino a 35,9 euro
Media	da 111,74 euro a 136.28 euro	da 36 euro a 49,9 euro
Alta	oltre 136.28 euro	oltre 49,9 euro

Infine, l'analisi è stata estesa alle Regioni e alle aziende sanitarie/ospedaliere, caratterizzate da una complessità gestionale e finanziaria che le distingue dagli altri enti considerati.

Inoltre, i servizi pubblici erogati a livello regionale, come ad esempio sanità e trasporti, non devono soddisfare solamente i bisogni della popolazione residente.

In virtù di questi elementi non si rende necessaria un'ulteriore categorizzazione, garantendo un controllo centralizzato e uniforme.

Poiché gran parte del budget regionale è destinato al finanziamento delle aziende sanitarie e ospedaliere sono state evitate duplicazioni nelle analisi.

Di conseguenza, la VIG è stata dichiarata obbligatoria per tutte le Regioni, senza necessità di ulteriori categorizzazioni, garantendo un controllo centralizzato e uniforme.

Questo approccio metodologico assicura che l'analisi dell'impatto di genere sia effettuata laddove le decisioni di spesa sono concreteamente prese, evitando sovrapposizioni e ottimizzando le risorse analitiche disponibili.

Questa analisi, elaborata su dataset da AIDA PA con un cut-off al 31/12/2024, letta in combinato disposto con la rendicontazione sociale e i dati dei bilanci di genere delle PA consente di determinare l'ambito di applicazione della Valutazione di Impatto di Genere (VIG) **per tutti gli enti locali con una soglia minima di 5.000 abitanti e a tutte le Regioni**, nonché tutti gli Enti pubblici non territoriali come meglio identificati al punto 7.1 che segue.

6 IL GENDER BUDGETING

Con il termine "Gender Budgeting" il Consiglio d'Europa si riferisce a una "valutazione dei bilanci basata sul genere che incorpora una prospettiva di genere a tutti i livelli del processo di bilancio e ristruttura le entrate e le spese al fine di promuovere l'uguaglianza di genere". Si tratta di un insieme di tecniche, integrate in un approccio di mainstreaming di genere²⁷, a disposizione dei governi per conseguire un'allocazione delle risorse che abbia come obiettivo, tra gli altri, la promozione dell'uguaglianza di genere. In particolare, l'integrazione della dimensione di genere riconosce la necessità di rimuovere i pregiudizi di genere intrinseci dai processi e dagli strumenti chiave del governo, nonché di mettere a punto strategie per promuovere in modo significativo l'uguaglianza di genere.

Le allocazioni di bilancio possono aumentare le disuguaglianze ma sono anche uno strumento fondamentale per raggiungere gli obiettivi di uguaglianza di genere.

L'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico) sottolinea come il gender budgeting sia uno strumento a disposizione dei governi per promuovere l'uguaglianza di genere attraverso il processo di bilancio, affrontando una serie di disuguaglianze incorporate nelle politiche pubbliche e nell'allocazione delle risorse.

Si distinguono tre modalità di gender budgeting che devono essere applicate in conformità alla presente prassi:

1. ex-ante, basato sulla conoscenza degli impatti delle misure esistenti e future sull'uguaglianza di genere, con lo scopo di indirizzare la progettazione delle nuove misure;
2. in itinere, che implica la previsione di obiettivi e allocazioni finanziarie per facilitare il raggiungimento degli obiettivi di genere;
3. ex-post, centrato sulla valutazione e sulla conoscenza di come la spesa abbia influito positivamente sull'uguaglianza di genere.

Per realizzare una programmazione finanziaria coerente con il principio del gender budgeting è necessario che le amministrazioni coinvolte adottino criteri di classificazione delle spese secondo una prospettiva di genere.

Le linee guida per la riclassificazione del bilancio dello Stato in una prospettiva di genere²⁸ riprendono e ampliano i criteri adottati negli anni precedenti, introducendo alcuni elementi per affinare l'analisi e per agevolare il coordinamento e l'uniformità dell'esercizio.

In sostanza, l'analisi richiede una distinzione delle spese in base alle seguenti categorie:

²⁷ "Il mainstreaming di genere [gender mainstreaming] è un approccio strategico alle politiche pubbliche e private che si pone l'obiettivo del raggiungimento dell'uguaglianza di opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della società e che prevede l'integrazione di una prospettiva di genere in tutte le fasi realizzative delle politiche: dal processo di elaborazione, all'attuazione, includendo anche la stesura delle norme, le decisioni di spesa, la valutazione e il monitoraggio. Si veda *supra* § 3 "Termini e Definizioni".

²⁸ Circolare RGS del 16 maggio 2024, n. 26 del Ministero per l'Economia e le Finanze - *Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023*.

- “**dirette a ridurre le diseguaglianze di genere**” (**codice 1**), relative alle misure direttamente riconducibili o mirate a ridurre le diseguaglianze di genere o a favorire le pari opportunità;
- “**sensibili**” (**codice 2**), relative a misure che hanno o potrebbero avere un impatto, anche indiretto, sulle diseguaglianze tra uomini e donne;
- “**da approfondire**” (**codice 0***), relative alle misure che, per alcune loro caratteristiche (natura della spesa e potenziali beneficiari), dovrebbero uscire dal perimetro delle spese neutrali e che, come tali, richiedono ulteriori successivi approfondimenti per verificare possibili impatti diretti o indiretti sulle diseguaglianze di genere;
- “**neutrali**” (**codice 0**), relative alle misure che non hanno impatti diretti o indiretti sul genere.

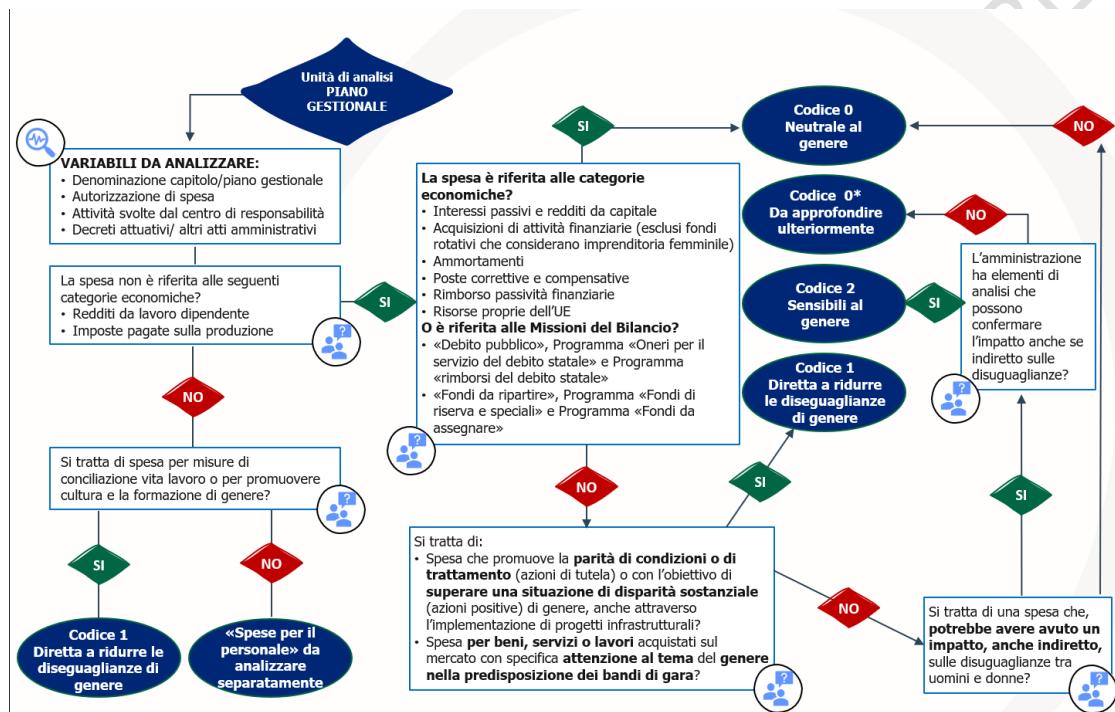


Figura 1 – Schema riclassificazione delle spese in una prospettiva di genere

Infine, si sottolinea che per adottare una valutazione di impatto di genere per le politiche di bilancio del settore pubblico deve essere verificato che il gender budgeting sia applicato estensivamente alle politiche di bilancio, a tutti i livelli, da quelli centrali a quelli locali, e con modalità in grado di influire direttamente sulle scelte strategiche:

- analizzando i diversi impatti di un budget sui sessi;
- stabilendo obiettivi e traguardi per l'uguaglianza;
- stanziando fondi per sostenere tali obiettivi;
- favorendo la consapevolezza degli effetti degli schemi finanziari sui generi.

7 LA VALUTAZIONE DI IMPATTO DI GENERE (VIG)

7.1 Ambito di applicazione

La presente prassi si applica a:

- enti locali con oltre 5000 abitanti;
- enti pubblici territoriali (i.e. Regioni, Province, ecc.) e non territoriali (i.e., INPS, ASL, Direzioni sanitarie pubbliche, etc);
- le controllate e partecipate che siano beneficiarie e/o attuatori di oppure abbiano interventi e/o programmi di investimento finanziati (i.e PON - Programmi Operativi Nazionali e POR - P. O. Regionali)²⁹.

Di seguito sono riportati a titolo esemplificativo e non esaustivo i fondi, i programmi di finanziamento e gli strumenti :

- Fondi regionali
- Fondi comunali (da tasse quote partecipate etc...)
- Fondi europei
- I Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE):
 - FESR Fondo Europeo di Sviluppo Regionale
 - FSE+ Fondo Sociale Europeo Plus
 - FEASR Fondo Europeo Agricolo di Sviluppo Rurale
 - FEAMP Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura
- PNRR Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e PC (Programmi Complementari)
- FSC Fondo per lo Sviluppo e la Coesione e POC Programma Operativo Complementare
- Fondo accantonamento (da fondi europei)

7.2 Gli indicatori

Di seguito sono riportati gli Indicatori che devono essere utilizzati in fase di Valutazione Impatto di Genere, sia Ex-ante che Ex-post suddivisi in tre aree:

- area A: allocazione risorse - indirizzamento risorse economiche ex ante (prospetto 5);
- area B: affidamento a imprese esecutrici (prospetto 6);
- area C: azioni dirette della PA (prospetto 7).

Per ognuno di essi, all'interno del testo programmatico di ciascuna Misura o Programma di Investimento, deve essere dedicato un capitolo dove siano ben descritte le azioni effettuate per applicare gli indicatori specificandone al contempo sia la pianificazione nel tempo sia gli strumenti

²⁹ Amministrazioni pubbliche, come da elenco pubblicato annualmente dall'ISTAT, in applicazione dell'art.1, comma 2, della Legge 31 dicembre 2009/196.

con cui misurarne l'efficacia ex post. La misurazione ex-post deve essere effettuata con cadenza annuale e lo scostamento rispetto agli obiettivi deve essere giustificato.

La Valutazione Impatto di Genere (VIG) EX-ante, prima che misure e programmi vengano approvati, ed EX-Post, durante e dopo il rilascio di Misure e Programmi, deve essere svolta per lo sviluppo di progetti efficaci che rendano effettiva la Parità di Genere.

BOZZA PER CONSULTAZIONE PUBBLICA

Prospetto 5 – Area A: Allocazione risorse - indirizzamento risorse economiche EX-ante

	Proposte tematiche	Indicatore	Tipologia indicatore	Modalità misurazione	fonte	punti	note
1	Classificazione delle spese della PA secondo prospettiva di genere (Dirette a ridurre le disuguaglianze di genere - codice 1; Sensibili - codice 2; Da approfondire - codice 0*; Neutrali - codice 0)		qualitativo	Si/No	Interna / dato ente / Bilancio dello Stato		
2	Allocazione di parte delle proprie risorse a spese di codice 1	Percentuale pari o superiore al 20%	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente		
3	Allocazione di parte delle proprie risorse a spese di codice 2	Percentuale pari o superiore al 30%	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente		
4	% finanziamenti da parte della PA destinati ad attività di formazione per l'imprenditorialità femminile e le libere professioniste	Percentuale uguale o superiore al 40% dei fondi per la formazione	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato aziendale		

Prospetto 6 – Area B: Affidamento a imprese esecutrici

	Proposte tematiche	Indicatore	Tipologia indicatore	Modalità misurazione	fonte	pu nti	note
1	Affidamento a imprese che possono contare una % di dipendenti donne occupate nella fascia 25-49 anni	Percentuale pari o superiore al 40% o comunque tendente alla parità	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato aziendale		
2	Affidamento a imprese che possono contare una % di dipendenti donne in posizione di responsabilità/dirigenziale/manageriale	Percentuale pari o superiore al 30% o comunque tendente alla parità	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato aziendale		
3	Affidamento a imprese che assumono donne disoccupate e vittime di violenza ³⁰ e assunzione di lavoratrici "svantaggiate" ³¹ identificate come: <ul style="list-style-type: none"> • donne con almeno 50 anni e disoccupate da oltre 12 mesi; • donne di qualsiasi età residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea; • prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; 		qualitativo	Si/No	Interna / dato aziendale		

³⁰ Legge n. 213 del 30 dicembre 2023

³¹ Legge n. 92 del 28 giugno 2012

	<ul style="list-style-type: none"> • donne di qualsiasi età che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; • donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. 					
4	Affidamento ad imprese femminili ³² di Finanziamenti a fondo perduto	Percentuale uguale o superiore al 75% sul totale dei fondi concessi	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato aziendale	
5	Affidamento ad imprese che hanno un alto tasso di rientro dopo il congedo post maternità di almeno per gli ultimi 3 anni	Percentuale uguale o superiore al 95% ogni anno	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato aziendale / INPS	
6	Affidamento ad imprese che possono documentare di offrire l'estensione della paternità per un periodo superiore a quello attualmente previsto dalla legge vigente		qualitativo	Si/No	Interna / dato aziendale	
7	Affidamento ad imprese che possono documentare di svolgere attività di formazione non obbligatoria a sostegno dello sviluppo professionale delle dipendenti donne		qualitativo	Si/No		

³² Come disciplinato dalla Legge n.2015 del 1992

8	Affidamento ad imprese che hanno conseguito la certificazione di genere sul totale affidamenti	Percentuale uguale o superiore al 80%	quantitativo	Si/No	Interna / dato aziendale		
----------	--	---------------------------------------	--------------	-------	--------------------------	--	--

Prospetto 7 – Area C: Azioni dirette della PA

	Proposte tematiche	Indicatore	Tipologia indicatore	Modalità misurazione	fonte	punti	note
1	% investimenti della PA in attività di formazione e sensibilizzazione su tematiche di genere, pari opportunità e valutazione impatto di genere	Percentuale uguale o superiore al 30% delle risorse interne destinate alla formazione	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente		
2	% investimenti della PA destinati all'adozione e attuazione, nel territorio e/o a livello nazionale (ad es. INPS), di politiche per la genitorialità e per l'equilibrio dei ruoli di cura all'interno dei nuclei familiari	Percentuale uguale o superiore al 30% delle risorse interne destinate allo scopo	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente		
3	% investimenti della PA in attività diretta, e nella promozione di attività, di educazione e formazione nelle scuole (dalla primaria	Percentuale uguale o superiore al 30% delle risorse interne	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente		

	<p>alle superiori) sui temi della parità.</p> <p>Es. educazione civica, educazione affettiva, formazione su forme di bullismo e cyberbullismo, formazione su identificazione della violenza di genere e della violenza omobifobia, ecc.</p>	destinate alla formazione				
4	% investimenti della PA nella promozione di campagne di sensibilizzazione contro la violenza di genere, economica, psicologica e fisica	Percentuale uguale o superiore al 30% delle risorse interne destinate allo scopo	quantitativo	Percentuale (%)	Interna / dato ente	

8 VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ

La valutazione di conformità è utilizzata nel mercato al fine di accrescere la fiducia nella conformità di un oggetto.

La valutazione di conformità del PROCESSO ai requisiti della presente norma può essere effettuata da:

- fornitore del PROCESSO (prima parte);
- utilizzatore del PROCESSO (seconda parte);
- un organismo di certificazione indipendente (terza parte), accreditato in conformità alla UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012.

Qualora l'organizzazione intenda effettuare una valutazione di conformità di prima parte, quest'ultima deve essere conforme alla UNI CEI EN ISO/IEC 17050.

Qualora l'organizzazione e l'utilizzatore del PROCESSO concordino di effettuare una valutazione di conformità di seconda parte, quest'ultima deve essere effettuata in conformità a criteri condivisi tra le parti.

Qualora l'organizzazione intenda ottenere una certificazione (valutazione della conformità di terza parte), si applicano i criteri riportati nell'Appendice A.

APPENDICE A – VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ DI TERZA PARTE

(normativa)

A.1. Generalità

La presente appendice specifica i requisiti per la valutazione della conformità di terza parte del PROCESSO, secondo la UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012, il cui obiettivo è assicurare una sempre maggiore uniformità e trasparenza del processo di certificazione.

NOTA: in aggiunta a quanto definito dalla UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012, è possibile fare riferimento anche alla UNI CEI EN ISO/IEC 17032, relativa alle linee guida ed esempi di uno schema di certificazione di processi, e alla ISO/IEC TR 17028, relativa alle linee guida ed esempi di schemi di certificazione per i servizi.

A.2. Riferimenti per l'accreditamento

I seguenti documenti sono citati nel testo in modo tale che alcuni o tutti i loro contenuti costituiscono requisiti della presente appendice. In relazione ai riferimenti datati, si applica esclusivamente l'edizione citata. Per i riferimenti non datati vale l'ultima edizione del documento di riferimento (compresi gli aggiornamenti).

A.3. Requisiti per gli organismi di certificazione (OdC)

L'OdC che intende valutare la conformità del PROCESSO ai requisiti della presente norma deve applicare la UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012 e i requisiti aggiuntivi del prospetto A.1 o comunque la sua versione armonizzata internazionale.

Prospetto A.1 – Requisiti aggiuntivi alla UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012

Punti della UNI CEI EN ISO/IEC 17065		Requisiti aggiuntivi
Punto 4. Requisiti generali	a)	<p>In aggiunta a quanto specificato al punto 4.1.3 “Utilizzo di licenze, certificati e marchi di conformità”, si applica quanto segue.</p> <p>Riferimento alla certificazione e utilizzo del Marchio UNI</p> <p>L'OdC deve concedere l'utilizzo del Marchio UNI per ogni PROCESSO certificato in conformità alla presente norma. Per concedere il Marchio UNI all'organizzazione che fornisce il PROCESSO, l'OdC deve provvedere a sottoscrivere l'accordo di utilizzo del Marchio UNI “Servizi” e deve disporre di regole che consentano all'organizzazione di dichiarare la propria conformità ai requisiti della presente norma.</p> <p>La dichiarazione di conformità annessa al marchio deve contenere quanto segue:</p> <p><i>Organizzazione ... (ragione sociale) con PROCESSO certificato ai sensi della ... (numero del presente documento normativo) dall'Organismo di Certificazione ... (nome dell'OdC) con Marchio UNI.</i></p>

		<p>L'OdC deve pertanto disporre di regole per la concessione della licenza d'uso del proprio marchio di certificazione di processo che ne preveda l'utilizzo combinato al Marchio UNI "Servizi".</p> <p>L'utilizzo combinato del marchio dell'OdC e del Marchio UNI "Servizi" deve essere permesso a partire dalla data di emissione del certificato da parte dell'organismo.</p> <p>NOTA. Il Marchio di conformità UNI "Servizi" ha lo scopo di attestare che i requisiti del PROCESSO certificato siano stabiliti dall'UNI tramite la pubblicazione di norme o prassi di riferimento e che l'OdC operi sotto accreditamento.</p> <p>L'Organismo deve essere in possesso di specifico accreditamento per il presente ambito di valutazione della conformità. All'atto della stipula dell'accordo con UNI, è accettabile che l'iter sia in corso ma l'uso del marchio potrà avvenire solo ad accreditamento concesso.</p>
Punto 5. Requisiti strutturali		Si applica integralmente la norma UNI CEI EN ISO/IEC 17065.
Punto 6. Requisiti per le risorse	b)	<p>Si integrano i punti 6.1.2.1 a) e b) del punto 6.1.2 "Gestione della competenza del personale coinvolto nel processo di certificazione", della UNI CEI EN ISO/IEC 17065, in conformità a quanto segue.</p> <p>Criteri di competenza del Gruppo di Audit</p> <p>Nel gruppo di audit le competenze si ritengono soddisfatte quando, tenendo conto delle competenze complessive del gruppo (auditor ed eventuali esperti/e tecnici/che) sia presente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.conoscenza della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015 e della UNI CEI EN ISO/IEC 17065, acquisita tramite formazione; 2.conoscenza dei principi, delle prassi e delle tecniche di audit, in conformità alla UNI EN ISO 19011 [ED EVENTUALI ALTRE NORME TECNICHE], acquisita tramite formazione; 3.competenza tecnica specifica della presente prassi che comprenda la documentata conoscenza della normativa di riferimento che regola la gestione dei finanziamenti pubblici da parte delle Pubbliche Amministrazioni (PA). Si riporta un elenco non esaustivo: <ul style="list-style-type: none"> - Decreto Legislativo n. 36/2023 Codice dei contratti pubblici e s.m.i. - Decreto Legislativo n. 33/2013; - Legge n. 241/1990 - Legge n. 196/2009; - Decreto Legislativo n. 165/2001;

		<ul style="list-style-type: none"> - Direttive presidenziali sull'azione amministrativa emesse della Corte dei conti; - Circolari e Istruzioni Operative della Ragioneria Generale dello Stato, ecc... - Normativa in applicazione del Documento di Programmazione Economico-Finanziaria – DPEF. <p>È inoltre condizione indispensabile la dimostrata conoscenza:</p> <ul style="list-style-type: none"> - della Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022; - della normativa che disciplina il gender budgeting (es. Decreto Legislativo n. 116/2018, Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 16 giugno 2017 ecc..) <p>Per ulteriori dettagli si rimanda a quanto riportato anche nella presente prassi al § 2 “Riferimenti normativi e legislativi”.</p> <p>La presenza di altri/e esperti/e non è obbligatoria ma eventualmente necessaria per completare le competenze del gruppo di audit se non già soddisfatte.</p>
Punto 7. Requisiti di processo	c)	<p>Per applicare il punto 7.2 “Domanda”, si deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> • specificare l'entità in termini d'importo assegnato/da assegnare della procedura d'investimento (processo) da certificare; • specificare la tipologia di PA e l'eventuale classe di popolazione a cui è rilasciata la certificazione.

	<p>Per verificare operativamente tutti i PROCESSI ricompresi nello scopo di certificazione, l'audit di certificazione iniziale deve essere effettuato in conformità al punto 7.4 della UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012 integrato dai requisiti previsti al punto 9.3.1 della UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015.</p> <p>e.4) Documentazione della valutazione</p> <p>La documentazione della valutazione deve riportare, tra le altre registrazioni, quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> -il perimetro e l'applicabilità dello schema di certificazione, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione; -la mappatura dei PROCESSI svolti dall'organizzazione.
f)	Per applicare il punto 7.7.1 c), si deve specificare la sede legale della PA e le sedi periferiche territoriali pertinenti.
g)	Per applicare il punto 7.7.1 d), si deve specificare il riferimento al presente documento, completo dell'anno di edizione.
h)	Per applicare il punto 7.7.1 e), si deve tenere conto che la certificazione ha validità 3 anni ed è applicabile la sorveglianza annuale (per la determinazione ci si riferisce a quanto previsto dalla ISO/IEC 17065:2012 § 7.9.1 nota 1).
i)	<p>In aggiunta a quanto specificato al punto 7.7 “Documentazione riguardante la certificazione”, si applica quanto segue.</p> <p>Il certificato deve contenere un codice univoco di identificazione.</p>
l)	<p>In aggiunta a quanto specificato al punto 7.9 “Sorveglianza”, si applica quanto segue.</p> <p>I.1) Periodicità degli audit di sorveglianza</p> <p>Gli audit di sorveglianza devono essere effettuati con periodicità annuale.</p> <p>[La possibilità di effettuare audit con breve preavviso, audit senza preavviso e/o audit in incognito (mystery audit) deve essere prevista nell'accordo di certificazione tra l'OdC e l'organizzazione richiedente.]</p> <p>I.2) Durata degli audit di sorveglianza</p> <p>La durata degli audit di sorveglianza deve essere 50% della durata dell'audit di certificazione iniziale.</p> <p>I.3) Attività degli audit di sorveglianza</p> <p>La misurazione ex-post deve essere effettuata con cadenza annuale e lo scostamento rispetto agli obiettivi deve essere giustificato.</p>
m)	<p>In aggiunta a quanto specificato al punto 7, si applica quanto segue.</p> <p>Rinnovo della certificazione</p> <p>Il processo di rinnovo deve essere completato prima della scadenza del certificato.</p>

Punto 8. Requisiti del sistema di gestione dell'Organismo	<input type="checkbox"/>	Si applicano le prescrizioni dei § 8.1 o 8.2 della UNI CEI EN ISO/IEC 17065:2012.
--	--------------------------	---

BOZZA PER CONSULTAZIONE PUBBLICA

APPENDICE B – FONDI EUROPEI

(informativa)

I Fondi³³ strutturali e di investimento europei (Fondi SIE) sono i principali strumenti finanziari della politica regionale dell’Unione europea il cui scopo è quello di rafforzare la coesione economica, sociale e territoriale riducendo il divario fra le regioni più avanzate e quelle in ritardo di sviluppo (art. 174 TFUE):

- FESR (Fondo Europeo di Sviluppo Regionale)
- FSE + (Fondo Sociale Europeo Plus)
- FEASR (Fondo Europeo Agricolo di Sviluppo Rurale)
- FEAMP (Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l’acquacoltura)

NOTA 1 Si realizzano attraverso PON Programmi Operativi Nazionali e POR P. O. Regionali
Sono cofinanziati da Stato e Regioni.

- PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e PC (Programmi Complementari)
- FSC³⁴ (Fondo per lo Sviluppo e la Coesione) e POC (Programma Operativo Complementare)

BIBLIOGRAFIA

- **Legge 26 agosto 1950, n. 860**
Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
- **Legge 9 febbraio 1963 n. 66**
Ammissione delle donne ai pubblici uffici e alle professioni.
- **Legge 20 maggio 1970, n. 300**
Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell’attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.
- **Legge 30 dicembre 1971, n. 1204**
Tutela delle lavoratrici madri.
- **Legge 10 aprile 1991, n. 125**
Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro.
- **Legge 25 febbraio 1992, n. 215**
Azioni positive per l’imprenditoria femminile.
- **Legge 8 marzo 2000, n. 53**
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.

³³ L’elenco di fondi citati è da considerare non esaustivo.

³⁴ Inizialmente denominato Fondo per le Aree Sottoutilizzate (FAS) è il principale strumento del governo italiano di finanziamento e attuazione delle politiche di riduzione degli squilibri economici e sociali sul territorio nazionale. Raccoglie risorse nazionali aggiuntive, da sommarsi a quelle ordinarie e a quelle comunitarie e nazionali di cofinanziamento.

- **Legge 21 novembre 2000, n. 342**
Misure in materia fiscale.
- **Direttiva del 23 maggio 2007**
Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, adottata dal Ministro per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e dal Ministro per i diritti e le pari opportunità.
- **Raccomandazione del Comitato dei Ministri, CM/Rec (2007)17**
Standard e i meccanismi per la parità di genere.
- **Decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78**
Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla L. 3 agosto 2009, n. 102 (istituzione del "Fondo strategico per il Paese a sostegno dell'economia reale" presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri per interventi dedicati a politiche sociali e familiari).
- **Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**
Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
- **Decreto Legislativo 25 gennaio 2010, n. 5**
Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).
- **Legge 12 luglio 2011, n. 120**
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.
- **Legge 28 giugno 2012, n. 92**
Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.
- **Legge 6 novembre 2012, n. 190**
Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", ed in particolare il comma 35 dell'articolo 1.
- **Decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251**
Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.
- **Decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, adottato in attuazione dell'articolo 1, commi 35 e 36, della legge n. 190 del 2012**
Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni" e, in particolare, il disposto dell'articolo 49, comma 2.
- **Decreto-legge 23 dicembre 2013, n.145, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 9/2014**
Interventi urgenti di avvio del piano "Destinazione Italia", per il contenimento delle tariffe elettriche e del gas ((...)), per l'internazionalizzazione, lo sviluppo e la digitalizzazione delle imprese, nonché misure per la realizzazione di opere pubbliche ed EXPO 2015.
- **Legge 10 dicembre 2014, n. 183**

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

- **Decreto legislativo 4 marzo 2015, n. 23**

Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- **Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 27 marzo 2015**

Riconoscimento degli enti vigilati dal Ministero dei beni e delle attività culturali e del turismo e individuazione delle strutture del Ministero, titolari dell'esercizio delle relative funzioni di vigilanza.

- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80**

Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- **Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

- **Legge 7 agosto 2015, n. 124**

Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

- **Decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90**

Completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato in attuazione dell'art. 40, comma 1, della Legge 31 dicembre 2009, n. 196.

- **Decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175**

Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica.

- **Direttiva n. 3 del 2017 in materia di lavoro agile**

Direttiva del presidente del Consiglio dei ministri recante indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

- **Legge 22 maggio 2017, n. 81**

Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.

- **Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 giugno 2017**

Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della Legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti le regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti.

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 settembre 2017, n. 169**

Regolamento recante disciplina sull'analisi dell'impatto della regolamentazione, la verifica dell'impatto della regolamentazione e la consultazione.

- **Decreto legislativo del 12 settembre 2018, n.116**

Disposizioni integrative e correttive al decreto legislativo 12 maggio 2016, n. 90, in materia di completamento della riforma della struttura del bilancio dello Stato, in attuazione dell'articolo 40, comma 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

- **Legge 30 dicembre 2018, n. 145**

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021 (azioni a sostegno della conciliazione vita lavoro - art. 1, comma 486).

- **Risoluzione del Parlamento europeo del 15 gennaio 2019**

Risoluzione sulla parità di genere e le politiche fiscali nell'Unione europea (2018/2095(INI)).

- **Direttiva n. 2 del 2019 del Ministro per la Pubblica Amministrazione**

Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche.

- **Direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019**

relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

- **Legge 30 dicembre 2020, n. 178**

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023 (supporto a caregiver ed estensione del congedo obbligatorio di paternità elevandone la durata a dieci giorni).

- **Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021**

Regolamento istitutivo del dispositivo per la ripresa e la resilienza.

- **Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77**

Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.

- **Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali n. 143 del 25 giugno 2021**

Verifica della congruità della manodopera impiegata nei lavori edili.

- **Decisione di Esecuzione del Consiglio del 13 luglio 2021**

Decisione di Esecuzione del Consiglio relativa all'approvazione della valutazione del piano per la ripresa e la resilienza dell'Italia.

- **Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità del 19 luglio 2021**

Disciplina della composizione e modalità di nomina del «Comitato Impresa donna».

- **Decreto interministeriale 24 novembre 2021 – PNRR**

Disposizioni per il sostegno finanziario a valere sulle risorse del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) degli interventi previsti dall'investimento 1.2 "Creazione di imprese femminili" del medesimo Piano.

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 7 dicembre 2021**

Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

- **Legge 30 dicembre 2021, n. 234**

Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024 (adozione Piano strategico sulla parità di genere e istituzione cabina di regia interistituzionale per la parità di genere).

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 gennaio 2022**

Istituzione della Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere.

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 febbraio 2022**

Istituzione dell'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

- **Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 marzo 2022**

Definizione delle forme, dei contenuti e delle modalità dell'attività ispettiva sulle imprese sociali, nonché del contributo per l'attività ispettiva da porre a loro carico e l'individuazione dei criteri, dei requisiti e delle procedure per il riconoscimento degli enti associativi tra imprese sociali, e le forme di vigilanza su tali enti da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 29 aprile 2022**

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.

- **Decreto legislativo 30 giugno 2022, n. 105**

Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio.

- **Circolare INPS n. 3066 del 4 agosto 2022**

Nuove regole in materia di congedo di paternità obbligatorio e modifiche al congedo parentale per entrambi i genitori

- **Legge 5 agosto 2022, n. 118**

Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021.

- **Regolamento (UE) 2023/435 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 febbraio 2023**

Modifiche al regolamento (UE) 2021/241 per quanto riguarda l'inserimento di capitoli dedicati al piano REPowerEU nei piani per la ripresa e la resilienza e che modifica i regolamenti (UE) n. 1303/2013, (UE) 2021/1060 e (UE) 2021/1755, e la direttiva 2003/87/CE.

- **Direttiva (UE) n. 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023**

Strumenti per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

- **Decreto legislativo 6 dicembre 2023, n. 224**

Adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2021/23 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2020, relativo a un quadro di risanamento e risoluzione delle controparti centrali e recante modifica dei regolamenti (UE) n. 1095/2010, (UE) n. 648/2012, (UE) n. 600/2014, (UE) n. 806/2014 e (UE) 2015/2365 e delle direttive 2002/47/CE, 2004/25/CE, 2007/36/CE, 2014/59/UE e (UE) 2017/1132.

- **Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19**

Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)

- **Legge 29 aprile 2024, n. 56**

Conversione, con modificazioni, del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19.

- **Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151**

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.

- **Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165**

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

- **Risoluzione del Parlamento europeo del 3 luglio 2003 n. 2022/2198**
La costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere.
- **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n.198**
Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.246.
- **Legge 22 dicembre 2008, n. 203**
Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2009).
- **Legge 31 dicembre 2009, n. 196**
Legge di contabilità e finanza pubblica (art. 38 septies – Inquadramento generale del bilancio di genere per il rendiconto dello Stato).
- **Decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri 15 aprile 2013**
Ripartizione delle risorse di cui all'ordinanza del Capo del Dipartimento della protezione civile 20 febbraio 2013, n. 52, emanata in attuazione dell'articolo 11 del decreto-legge 28 aprile 2009 n. 39, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 giugno 2009, n. 77, per l'annualità 2012 (Dipartimento per le pari opportunità, approvazione della Convenzione con MISE e MEF).
- **Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 16 giugno 2017.**
Metodologia generale del bilancio di genere ai fini della rendicontazione, tenuto conto anche delle esperienze già maturate nei bilanci degli Enti territoriali.
- **Legge 5 novembre 2021, n. 162**
Modifiche al codice di cui al D.lgs. 11 aprile 2006 n.198 e altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo.
- **Ministero per l'Economia e le Finanze - Circolare RGS del 28 aprile 2022, n. 20**
Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2021
- **Prassi di Riferimento UNI 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.
- **Ministero per l'Economia e le Finanze - Circolare RGS del 16 maggio 2023, n. 22**
Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2022.
- **Ministero per l'Economia e le Finanze - Circolare RGS del 16 maggio 2024, n. 26**
Bilancio di genere. Linee guida e avvio delle attività relative al Rendiconto generale dello Stato 2023.
- **UNI EN ISO 9000** “Sistemi di gestione per la qualità - Fondamenti e vocabolario”
- **UNI EN ISO 9001** “Sistemi di gestione per la qualità”
- **UNI EN ISO 26000** “Guida alla responsabilità sociale”
- **UNI ISO 30415** “Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione”