



Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



Impresa e Parità: strategie di valore

**La Certificazione della Parità di Genere:
una leva per la crescita
organizzativa dell'impresa**

5 febbraio 2026

Antonella Moira Zabarino

CONTESTO DI RIFERIMENTO

SCENARIO GLOBALE

Global Gender Gap Report 2025:
saranno necessari 123 anni per raggiungere la parità di genere.

L'Italia nel 2025 si colloca **all'85^a posizione su 148 Paesi** nel Global Gender Gap Index.

POLITICHE E NORMATIVA

PNRR
Missione 5 “Inclusione e Coesione” - Componente 1 “Politiche attive del lavoro e sostegno all’occupazione”

L.162 del 5 novembre 2021

Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2022

Obiettivo 5 Agenda 2030 Onu

DIFFUSIONE CERTIFICAZIONE

Obiettivo PNRR:
entro 2026 almeno 3000 aziende certificate,
di cui il 60% PMI

Oggi le aziende certificate sono **8798**
Dipartimento Pari Opportunità



LA UNI/PdR 125:2022 PER LA PARITÀ DI GENERE



Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



**Scopo della Parità di Genere nelle
Organizzazioni
eliminazione delle disuguaglianze e delle
discriminazioni**

**Scopo della UNI/PDR 125:2022
avviare un percorso sistematico di cambiamento
culturale nelle organizzazioni al fine di
raggiungere una più equa Parità di Genere**



LA UNI/PdR 125:2022 PER LA PARITÀ DI GENERE



- Obiettivo della certificazione**

Rendere misurabile la Parità di Genere attraverso dati e indicatori, migliorando equità e performance organizzative.

- Aree di valutazione**

6 ambiti chiave: cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita, equità retributiva, genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

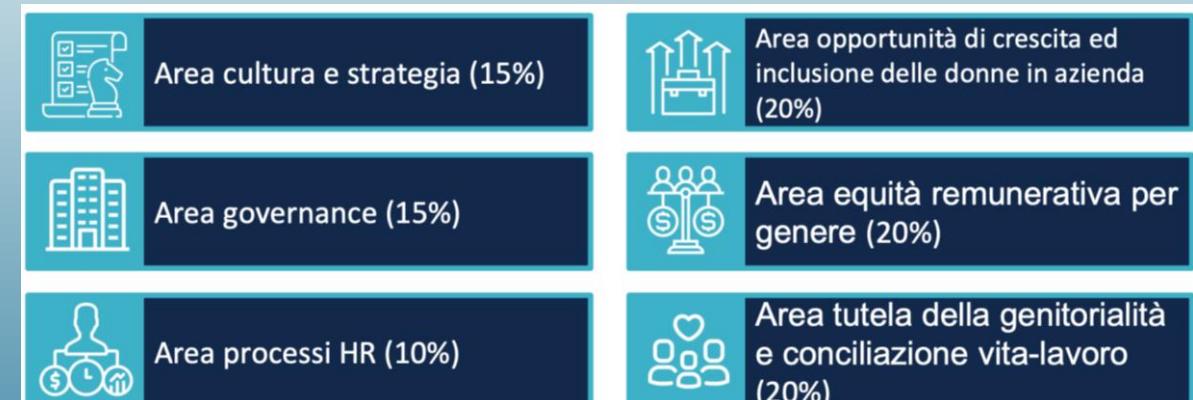
- Destinatari**

Organizzazioni pubbliche e private di ogni dimensione e settore.

- Durata**

3 anni con sorveglianze annuali.

Per l'ottenimento della certificazione è necessario raggiungere uno **score di 60 su 100**.



PERCHÉ È IMPORTANTE PER LE IMPRESE

- Rafforza la qualità della governance
- Migliora struttura e coerenza dei processi interni
- Migliora il posizionamento competitivo dell'impresa
- Consente l'accesso a premialità nei bandi e negli appalti pubblici
- Prevede sgravi contributivi per le aziende certificate
- Riduce rischi organizzativi e reputazionali
- È in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile
- Facilita l'adeguamento alla Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva



IMPATTI SULLA GOVERNANCE



COMITATO GUIDA: organo strategico istituito per supervisionare l'adozione e l'attuazione delle politiche di genere.

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE: documento formale nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuate le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere.

PIANO STRATEGICO: definisce gli obiettivi da perseguire, stabilisce le risorse, responsabilità, metodi e frequenze di monitoraggio.

BUDGET PARITÀ E INCLUSIONE: budget dedicato allo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione e della parità di genere.

PARITÀ NEL CDA: almeno un terzo dei/delle componenti del Consiglio di Amministrazione deve appartenere al genere meno rappresentato.

SFIDE E OPPORTUNITÀ



SFIDE

Superare resistenze culturali interne

Rendere coerenti regole e pratiche organizzative

Integrare il sistema di gestione nei processi decisionali

OPPORTUNITÀ

Rafforza la governance rendendo esplicite decisioni e responsabilità.

Competitività e premialità

Allineamento con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa

La gestione della parità di genere è espressione della maturità organizzativa dell'impresa



Ordine dei
Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili
di Torino



www.odcec.torino.it

www.linkedin.com/company/odcec-torino/

www.youtube.com/channel/UCBUHnLEOEHA6YY-MLr8vG8A/videos