



Parità di genere: davvero una certificazione?

Posted on Aprile 3, 2026

“Siamo certificati”: e quindi?

Negli ultimi anni, sempre più aziende in Italia hanno avviato percorsi per ottenere la certificazione UNI/PdR 125:2022.

Un segnale positivo. Ma anche un rischio. Perché quando la parità di genere diventa solo un obiettivo da raggiungere, si trasforma rapidamente in un adempimento:

- si raccolgono dati per l’audit
- si formalizzano policy
- si costruisce documentazione

E poi? Spesso, poco cambia.

Il punto non è la certificazione. È il sistema.

La normativa italiana introduce un cambio di prospettiva importante: la parità di genere non è più solo un tema culturale o reputazionale. Diventa un tema organizzativo misurabile. Significa lavorare su:

- dati (retribuzioni, carriera, presenza)
- processi (selezione, valutazione, promozione)
- responsabilità (chi decide, su quali basi)
- monitoraggio continuo

Non è un documento. È un sistema che deve funzionare.

Il dato come punto di partenza (e di rottura)

La vera discontinuità è questa: la parità di genere oggi si misura. E i dati, quando sono chiari, fanno emergere ciò che spesso resta implicito:

- differenze retributive
- accesso non uniforme alle opportunità
- concentrazione di ruoli decisionali
- percorsi di carriera disallineati

Il dato non crea il problema. Lo rende visibile.

Dove il sistema si blocca

Anche nei percorsi più strutturati, emergono criticità ricorrenti:

- KPI definiti ma non utilizzati nelle decisioni
- politiche formalizzate ma non applicate
- responsabilità diffuse ma non assegnate
- monitoraggio previsto ma non attivo

In altre parole: il sistema esiste, ma non incide.

Parità di genere = governance

C'è un passaggio che molte organizzazioni sottovalutano:

la parità di genere non è un progetto HR. È un tema di governance. Incide su:

- come vengono prese le decisioni
- come vengono distribuite le opportunità
- come vengono valutate le performance
- come vengono gestiti i percorsi di crescita

Per questo, non può essere gestita in modo isolato.

Integrazione: il vero livello avanzato

Le organizzazioni più mature stanno facendo un passo ulteriore: integrare la parità di genere con gli altri sistemi di compliance. In particolare:

- Modello 231
- sistemi anticorruzione
- ESG e sostenibilità
- policy interne e controlli

Un approccio coerente con la logica della compliance integrata, che evita frammentazioni e rende i sistemi più efficaci.

Oltre la narrativa

Parlare di parità di genere è facile. Misurarla è più complesso. Gestirla, ancora di più. La differenza non sta nelle dichiarazioni. Sta nella capacità di:

- leggere i dati
- tradurli in decisioni
- monitorarne gli effetti

La vera domanda

Non è: *“Abbiamo la certificazione?”* Ma: il nostro sistema di parità di genere incide davvero su come funziona l'organizzazione?

Dalla misurazione all'azione

In Aria Legal & Compliance supportiamo imprese ed enti nella progettazione e implementazione di sistemi di gestione per la parità di genere concreti, proporzionati e integrati nei processi aziendali. Perché la parità di genere non è un risultato da ottenere una volta. È un sistema da costruire e far funzionare nel tempo. Valutiamo insieme il vostro modello, i dati e i processi decisionali.