

La certificazione della parità di genere nelle aziende tra sfide e nuove opportunità



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



L'evoluzione normativa degli strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PNRR

Il Gender Responsive Procurement (GRP) nella contrattualistica pubblica – La Certificazione di Genere nelle Aziende

Normativa di riferimento

Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77;

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al Codice delle Pari Opportunità D.Lgs n. 198/2006 ha introdotto la cosiddetta “certificazione di parità” strumento finalizzato ad implementare reali politiche di genere e che consentirà alle imprese che scelgono di certificarsi di dimostrare la loro maturità rispetto alle tematiche di gender equality;

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021;

Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36;

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità del 29 aprile 2022 - Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, si stabilisce inoltre che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione di genere alle imprese sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PDR 125/2022.

Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art. 1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).

La prassi di riferimento UNI/PDR 125:2022

Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022

Delibera ANAC n. 122 del 16 marzo 2022



PARAMETRI MINIMI PER OTTENERE LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Con Decreto ministeriale del 29/04/2022 sono stati approvati i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere

Il Decreto ha recepito le «Prassi di Riferimento U.N.I./DdR 125:2022» elaborate ed approvate dall'U.N.I. (Ente Italiano di Normazione) il 16/03/2022



LE AREE OGGETTO DI VALUTAZIONE

1.Cultura e
strategia

1.Governance

1.Processi HR

1.Opportunità di
crescita ed
inclusione delle
donne in azienda

1.Equità
remunerativa per
genere

1.Tutela della
genitorialità e
conciliazione vita-
lavoro

- ❖ Ciascuna delle sei aree è caratterizzata da indicatori, alcuni dei quali qualitativi, altri quantitativi.
- ❖ Ad ogni area sono assegnati dei punteggi tramite un algoritmo.
- ❖ I pesi maggiori riguardano l'equità remunerativa per genere e la tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, che sono le voci che hanno il peso maggiore tra le altre.
- ❖ Il livello minimo per ottenere la certificazione della parità di genere è posto al 60%.

CHI RILASCIAM LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.

Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022

BENEFICI PER LE AZIENDE CHE CONSEGUONO LA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ

Sono di due tipi:

- il primo di ordine economico: alle aziende in possesso della certificazione della parità di genere vengono riconosciuti incentivi fiscali sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato su base mensile e determinato con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità;
- il secondo legato agli appalti di contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse del PNRR e del PNC. Il PNRR prevede infatti che *“nei bandi di gara saranno indicati, come **requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta**, criteri orientati verso gli obiettivi di parità.”*

Con Decreto del 12 ottobre 2022 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità, sono stati definiti i criteri e le modalità con cui le imprese in possesso della certificazione di genere possono richiedere l'esonero contributivo su apposita piattaforma dell'INPS.

NOTA BENE: i datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Resta salva l'eventuale **responsabilità penale** ove il fatto costituisca reato.



IL RUOLO DELLE CONSIGLIERE/I DI PARITÀ'

Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle Consigliere e Consiglieri territoriali e regionali di Parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

Segue IL RUOLO DELLE CONSIGLIERE/I DI PARITÀ'

Le rappresentanze sindacali aziendali e le Consigliere e Consiglieri territoriali e regionali di Parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. n. 198/2006, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.



CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

La certificazione della parità di genere non un «totem» ma uno strumento: uno dei possibili strumenti per raggiungere un obiettivo: il raggiungimento nei contesti produttivi di una parità di genere che non sia solo formale ma soprattutto sostanziale.

E' molto importante non confondere lo strumento con l'obiettivo.

L'obiettivo non è quello di riconoscere incentivi e agevolazioni, anche perché per avere incentivi e agevolazioni economiche le imprese hanno a disposizione tantissime altre strade più facili da percorrere.

La certificazione è cultura, è un processo di crescita.

Con questo strumento si vogliono condurre le aziende a capire cosa significhi fare parità di genere e, quindi, ad acquisire consapevolezza che il «neutro» non esiste, adottando la cultura che ogni esercizio discrezionale del potere datoriale deve essere per forza anticipato da una valutazione ex ante sui possibili effetti.

Ma cosa significa che il «neutro» non esiste?

Significa che nel momento in cui un'azienda mette in atto qualunque tipo di decisione, ad esempio in regolamento organizzativo, la prima domanda che deve porsi è: la decisione che sto prendendo rischia o no di determinare degli effetti divergenti per categorie diverse di destinatari?

E' fondamentale farsi questa domanda, perché altrimenti si commettono errori, anche in buona fede, che derivano proprio dall'assenza di valutazioni di questo tipo.

Probabilmente i K.P.I individuati dalle Prassi U.N.I. sono da rivedere o quantomeno vanno riposizionati perché il loro scopo è misurare le determinanti dei fenomeni discriminatori e non fotografarli.

Questo non significa che il percorso avviato sia sbagliato.

Al pari degli altri strumenti messi in campo per raggiungere un obiettivo, anche la certificazione della parità di genere ha una caratteristica intrinseca e fondamentale: deve essere condivisa, adattabile, verificabile.

Il sistema adottato deve quindi avere un monitoraggio, produrre degli output che devono essere diffusi e conosciuti da tutti, deve prevedere dei meccanismi di consultazione, di revisione e di riallineamento rispetto agli obiettivi cui è diretto.

Come ogni ciclo di politica pubblica deve fare; c'è il policy design, c'è l'attuazione, c'è la rivisitazione, c'è la modifica e poi il riorientamento, fermo restando che l'obiettivo deve restare fermo e chiaro: realizzare la parità di genere.

Grazie dell'attenzione