



CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La Legge 5 novembre 2021, n. 162, in attuazione del PNRR, istituisce la **Certificazione della Parità di Genere** che riconosce uno **sgravio contributivo all'impresa fino a 50.000 euro all'anno**.

Diventa quindi pienamente operativo il processo di certificazione introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021 quale misura volta a promuovere una maggior consapevolezza sul tema della *gender equality*, in linea con la Missione 5 "Inclusione e Coesione" del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

La certificazione – che una volta ottenuta consente alle imprese di beneficiare di un sistema premiale piuttosto innovativo nel nostro panorama legislativo – è accessibile a qualsiasi datore di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni e dalle soglie di organico.

COS'È

La legge n. 162/2021 prevede a partire dal 1° Gennaio 2022 la **Certificazione della Parità di Genere** sul posto di lavoro per eliminare il divario di retribuzione tra uomini e donne.

Viene istituito **l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti** di redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni. Questo rapporto deve essere compilato e trasmesso dalle aziende alle rappresentanze sindacali aziendali entro il 31 Dicembre, ogni 2 anni.

Nel caso in cui il datore di lavoro non ottemperi a tale obbligo sono previste sanzioni e verifiche ad opera dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, le quali verranno introdotte con specifici decreti ministeriali.

*La **Certificazione della Parità di Genere** può essere conseguita da qualsiasi tipo di azienda*

VANTAGGI COLLEGATI AL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE

Per comprendere la rilevanza della certificazione di parità, occorre dare uno sguardo ai meccanismi premiali ad essa collegati:

- **Sgravi contributivi** riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi INPS complessivamente dovuti e fino a € 50.000 annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L. 162/2021);
- **Punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di **aiuti di Stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, c. 3, L. 162/2021);
- **Riduzione** del 30% della **garanzia fideiussoria** per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, D.L. 36/2022);
- Acquisizione di **un miglior posizionamento in graduatoria** nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture (art. 95, c. 13, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 2, D.L. 36/2022).

COME OTTENERLA

I parametri per il conseguimento della certificazione sono quelli già definiti dalla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente "*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*" e successive modifiche o integrazioni (la "**Prassi**").

La Prassi individua **sei Aree** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere una struttura inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ogni Area è contraddistinta da uno specifico peso percentuale, per un totale di 100.

Con riferimento a ciascuna Area vengono identificati degli specifici **KPI quali/quantitativi**, per un totale di 33, applicabili secondo principi di proporzionalità e gradualità in ragione del profilo dimensionale dell'impresa.



In particolare:

1. **Cultura e strategia** (cui corrispondono 7 KPI) è l'Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro (peso 15%);
2. **Governance** (cui corrispondono 5 KPI) permette di misurare il grado di maturità del modello di *governance* dell'organizzazione, volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione (peso 15%);
3. **Processi HR** (cui corrispondono 6 KPI) è l'Area che si concentra sui principali processi che attengono ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità (peso 10%);
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**, per misurare, attraverso 7 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione (peso 20%);
5. **Equità remunerativa per genere**, per determinare, attraverso 3 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being* (peso 20%);
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, Area che permette di misurare, attraverso 5 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare (peso 20%).

Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008. Per avere accesso alla certificazione è previsto il raggiungimento del punteggio minimo del 60%.