

CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE



Obiettivo HR:

Come si ottiene la certificazione della parità di genere? In cosa consiste? Perché proporla alle aziende?

■ Inquadramento Normativo

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 152/2022 che definisce i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere (il “Decreto”).

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.

■ I requisiti

Il Decreto conferma innanzitutto che 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”).

■ Le 6 aree

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.

■ Le aree

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%);

■ Le aree

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%);

■ Le aree

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%);

■ Le aree

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%);

■ Le aree

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%)

■ Le aree

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%).

■ Punteggio minimo

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%.

I vantaggi

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 complessivamente dovuti e di € 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).

Il controllo

Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità viene riconosciuto un ruolo di controllo e verifica sul rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

A tal fine, il Decreto introduce, a carico del datore di lavoro che si doti della certificazione di parità, un obbligo di informativa aziendale annuale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi.

Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sulla base dell'informativa aziendale di cui sopra, nonché dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (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 irregolarità.