



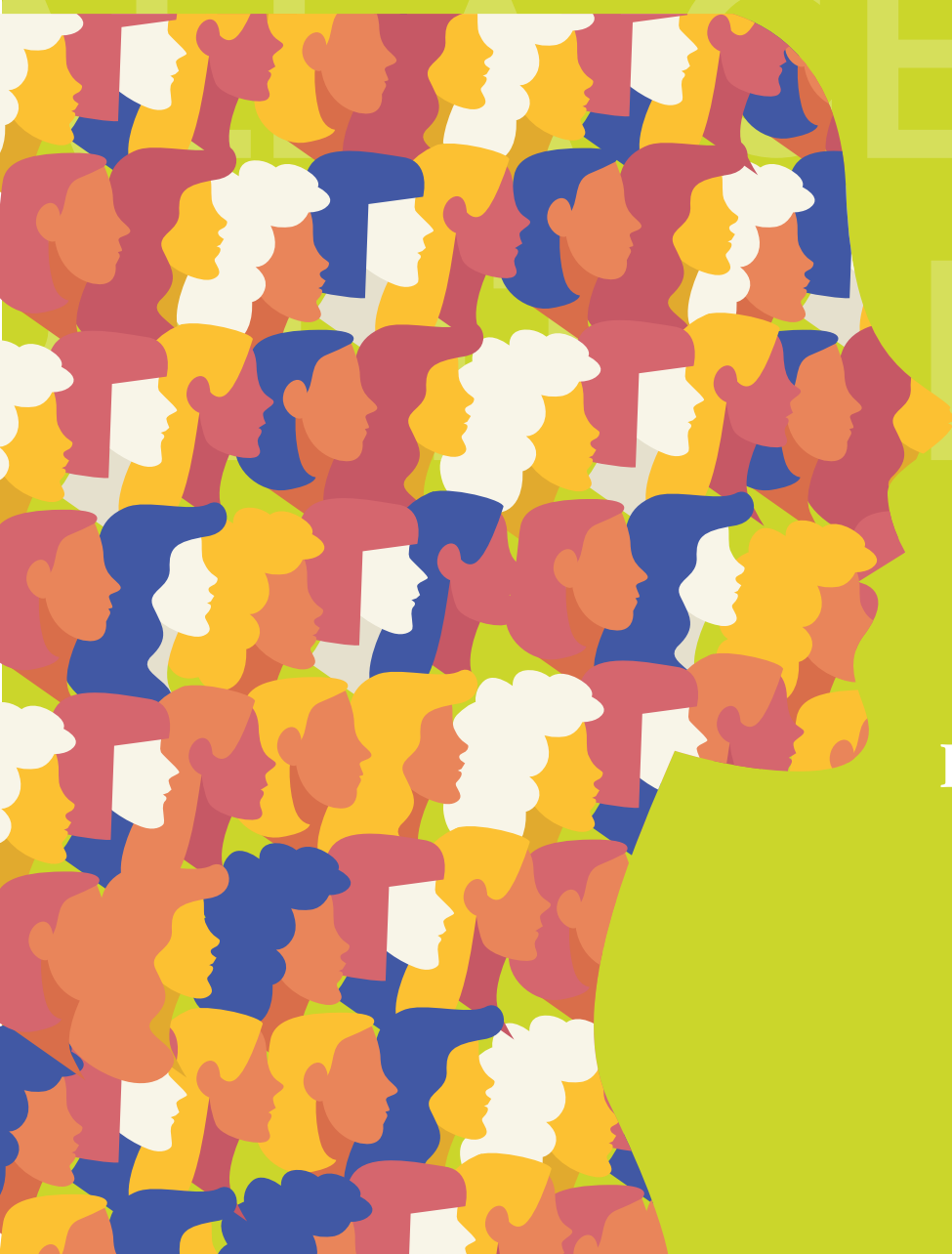
PROLINK

STUDIO CELLA

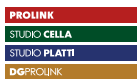
STUDIO PLATTI

DGPROLINK

GUIDA ALLA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE



Istruzioni per l'uso
per ottenere
la Certificazione.
Iter procedurale
e requisiti.



INDICE

Introduzione	2
Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza).	4
La Certificazione Parità di Genere e la Prassi UNI/PDR 125:2022.	5
Il cammino verso la Certificazione	7
Quali vantaggi.	10
Conclusioni.	II

INTRODUZIONE

Il divario di genere nel mondo del lavoro non ha subito miglioramenti particolarmente significativi nel corso degli anni tant'è che, nonostante i tassi di occupazione siano in crescita, il divario di genere non accenna a diminuire. Il gap di genere, secondo quanto indicato nel Gender Policies Report 2022, si attesta intorno al 18% (uomini 69,5% e donne 51,4%).

Ciò che maggiormente deve far riflettere è che il maggiore tasso di inattività da parte delle donne è legato principalmente a motivi familiari a causa della ancora grande difficoltà a conciliare vita lavorativa e privata.

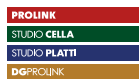
Ma...

Le Aziende oggi hanno la possibilità di operare un grande cambiamento, adottando un sistema di gestione per la parità di genere ed ottenendo la certificazione introdotta con la prassi UNI/PdR 125:2022.

La meta perseguita è creare un ambiente di lavoro in cui le donne e gli uomini, le ragazze e i ragazzi, in tutta la loro diversità, siano liberi di perseguire le loro scelte professionali e di vita, abbiano pari opportunità di realizzarsi e possano, in ugual misura, partecipare alla crescita economica della realtà aziendale nella quale sono inseriti.

Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico, conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale. La strategia della certificazione persegue il duplice approccio dell'integrazione della dimensione di genere combinata con azioni mirate, la cui attuazione si basa sul principio trasversale dell'intersezionalità. Seppur incentrata su azioni condotte all'interno del mondo aziendale, la strategia è coerente con la politica estera dell'UE in materia di pari opportunità e di emancipazione femminile.

È necessario che la Società creda e incentivi lo sviluppo di un modello culturale che promuova la parità di genere quale fattore di sviluppo per il proprio business ma, altresì, quale strumento



per creare un “valore sociale” apprezzato nel contesto economico istituzionale europeo. Il PNRR ha inoltre messo a disposizione dei fondi per raggiungere questo risultato attraverso la Certificazione della Parità di Genere.

Un obiettivo complesso e di lungo periodo ma che, come tutti i grandi cambiamenti, inizia sempre con un primo passo.

Noi del team di Chi Cosa Come possiamo consigliarti per affrontare al meglio questo cammino e raggiungere l'obiettivo, uno tra i 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030.

IL PNRR

(PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA)

Il tema della Parità di Genere ha un ruolo centrale all'interno del PNRR ed è una delle leve strategiche per rilanciare il Paese a seguito della pandemia. La Parità, infatti, rappresenta una delle tre priorità trasversali da perseguire in tutte le missioni del Piano per favorire l'inclusione sociale, l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e lo sviluppo del Mezzogiorno.

Le misure previste dal PNRR mirano a **favorire la maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro** attraverso:

- ✓ Interventi diretti a sostegno dell'occupazione di donne e giovani tramite contratti di formazione e specializzazione;
- ✓ Interventi volti a favorire l'imprenditorialità femminile;
- ✓ Interventi indiretti a sostegno delle mamme lavoratrici potenziando i servizi educativi ed i servizi sociali per meglio conciliare vita privata e lavoro;
- ✓ Interventi volti a ridurre il gender gap a partire dalla scuola;
- ✓ Interventi volti a migliorare il cosiddetto Work Life Balance;
- ✓ Interventi normativi mirati, come ad esempio l'inserimento di specifiche clausole nei bandi di gara per favorire il raggiungimento dei requisiti minimi di Parità di Genere in linea con gli obiettivi del PNRR.

Nell'ambito del PNRR, si inserisce il lavoro del Dipartimento per le pari opportunità volto proprio all'introduzione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che mira ad accompagnare le imprese nella riduzione dei divari di genere in tutte le aree più critiche per la crescita professionale delle donne.

LA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE E LA PRASSI UNI/PDR 125:2022

La Certificazione della parità di genere è stata introdotta in Italia con la Legge 5 novembre 2021 n. 162, art. 46 bis, a seguito dell'adozione della Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2025, documento programmatico di cui l'Italia si è dotata nel luglio 2021, ispirato ai principi contenuti nell'Agenda ONU 2030 e nella Strategia per la Parità di Genere 2020-2025 dell'Unione Europea.

Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022 - pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 2022 - stabilisce che “i parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'UNI il 16 marzo 2022” (art. 1) così acquisendo la prassi una propria cittadinanza giuridicamente rilevante.

È previsto che:

- ✓ “al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008” (art. 2, comma 1);
- ✓ “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” (art. 2, comma 2).

La Certificazione Parità di Genere può essere ottenuta da qualsiasi azienda di ogni dimensione e senza distinzioni per il settore di appartenenza, numero di dipendenti e condizioni di partenza.

Le aziende possono essere sia pubbliche che private.

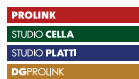
I REQUISITI RICHIESTI DALLA PRASSI DI RIFERIMENTO UNI 125:2022

La prassi definisce i **KPI (Key Performance Indicator)** da tenere in considerazione per perseguire gli obiettivi, valutare lo stato dell'arte e misurare i progressi nel tempo.

Le **aree** analizzate su cui le aziende sono chiamate a intervenire sono:

- ✓ Cultura e strategia;
- ✓ Governance;
- ✓ Processi HR;
- ✓ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda;
- ✓ Equità remunerativa di genere;
- ✓ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Per ogni area sono stati definiti dei **KPI** sia **qualitativi** che **quantitativi**, ognuno dei quali concorre al punteggio finale. La certificazione si ottiene con il raggiungimento di un punteggio minimo pari al 60 per cento ed è previsto un sistema di punteggi semplificato per le piccole e micro-organizzazioni.



IL CAMMINO VERSO LA CERTIFICAZIONE

Chi Cosa Come ha creato un percorso in step e delle linee guida per aiutare le Aziende ad affrontare gli stage di audit cui verranno sottoposte dall'Ente Terzo Accreditato e così ottenere la certificazione ai sensi della prassi UNI/PdR 125:2022.

Il team di Chi Cosa Come è in grado di supportare le aziende a 360 gradi perchè al suo interno, come richiesto dalla stessa prassi UNI/PdR 125:2022, vanta la presenza di professionisti specializzati nel diritto e nella consulenza del lavoro nonché nella compliance aziendale con significativa e consolidata esperienza documentata anche sulle norme ISO.

La certificazione sulla parità di genere, infatti, a differenza di altre norme richiede capacità tecniche ma anche la conoscenza della legislazione di settore, è una certificazione di contenuti ed anche per questo crea valore, un valore che, in un'ottica di miglioramento continuo deve anche essere gestito e messo a sistema.



STEP 1

1

Analisi della situazione di partenza per valutare punti di forza, gli eventuali gap da colmare e gli spazi di miglioramento.



STEP 2

2

Creazione della governance di sistema step by step con indicazioni chiare e precise per la direzione aziendale.



3

STEP 3

Interviste alle funzioni responsabili dei processi aziendali interessati dalla prassi UNI/PdR 125:2022 e redazione o integrazione di procedure e policy ove necessario.



4

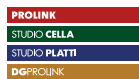
STEP 4

Implementazione di un sistema di gestione conforme alla Prassi 125 che permetta di mantenere nel tempo i requisiti definiti dalla Prassi.



Durante - anche in presenza e/o on line nelle attività di audit - ma anche dopo la certificazione il team affiancherà l'azienda nelle relazioni con l'Ente certificatore e nell'attuazione del piano strategico in previsione della revisione annuale e dell'audit di sorveglianza che precedono e possono precludere il rinnovo della certificazione al termine dei 3 anni.

**Chi Cosa Come
è in grado
di fornire supporto
anche per la parte
di sgravio
contributivo.**



ALTRE ATTIVITÀ

Il team di Chi Cosa Come ha la giusta professionalità per seguire anche la pratica di sgravio fiscale e per aiutare l'azienda a partecipare ai bandi delle regioni che vorranno volontariamente destinare delle risorse e finanziamenti a questa area tematica.

Non solo!

L'azienda potrà supportare l'organizzazione a realizzare tutte le attività necessarie all'integrazione degli obiettivi della politica sulla parità di genere.

CREARE VALORE GRAZIE AI BENEFICI CONTRIBUTIVI E AGLI INCENTIVI

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021, n.162, viene calcolata l'agevolazione contributiva per le aziende che ne fanno domanda. Si tratta dell'esonero sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui. Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere.

Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione del beneficio, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunicherà periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende che siano in possesso della certificazione di parità di genere rilasciata dagli Organismi di certificazione accreditati ai sensi del regolamento CE 765/2008, secondo le modalità stabilite dal decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

NB!! In caso di revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a sospendere la fruizione della misura autorizzata oltre a darne tempestiva comunicazione all'Istituto e al Dipartimento per le pari opportunità, sulla base di quanto disposto dal decreto interministeriale del 20 ottobre 2022.

Si distinguono e si sommano all'esonero contributivo i fondi stanziati dalle Regioni, (si veda ad esempio il bando Zherogap di Regione Lombardia).

QUALI VANTAGGI

Ottenere la Certificazione conviene!

Quali sono, in concreto i vantaggi?

- ✓ **Riduzione del 20% della garanzia di affidamento dei contratti pubblici;**
- ✓ **Miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara;**
- ✓ **Sgravi contributivi nel limite dell'1% di quelli complessivamente dovuti e di 50 mila euro annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L 162/2021);**
- ✓ **Attribuzione di un 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).**

ESG

Pare quantomeno opportuno sottolineare che la certificazione rappresenta un framework aziendale di alto livello per valorizzare i presidi individuati anche nell'orizzonte ESG. Le valutazioni ESG misurano, infatti, il grado di conformità dell'attività imprenditoriale a principi che esprimono, tra gli altri, la non-discriminazione ed inclusione nel contesto lavorativo e costituiscono essi stessi parte di una strategia di business nell'ottica di creare valore condiviso anche all'esterno dell'impresa.

La scelta del legislatore nell'introdurre la certificazione ha voluto, quindi, indicare al Governo D'Impresa che la sua adozione (compliance) non solo valorizza l'impresa ed il suo business preservando e creando profitto grazie ai correlati effetti premiali ma, altresì, valore sia in termini di Sociali (leggi ESG) che di immagine e posizionamento sul mercato di riferimento.

La richiesta della certificazione sarà agevolata fino a dicembre 2026.



CONCLUSIONI

La Certificazione rappresenta un passaggio importante e strategico per le aziende in grado di **rafforzare la reputazione** delle stesse nei confronti degli altri Paesi con notevoli benefici sulla concorrenza.

Inoltre, in questo modo, sarà possibile **arricchire i valori della mission aziendale ed allinearli agli obiettivi dei Paesi dell'Unione**. Gli obiettivi di equità, non-discriminazione ed inclusione nel mondo del lavoro sono parte integrante di una strategia di busienss volta a creare valore condiviso anche al di fuori dell'azienda stessa.

A questo bisogna aggiungere le maggiori opportunità di accesso a **fondi di finanziamento e gare pubbliche** oltre che **l'esonero contributivo dell'1% fino a 50.000 euro annui** per ogni impresa.



**CONTATTACI
PER MAGGIORI INFORMAZIONI**

**IL NOSTRO TEAM DI CONSULENTI E LEGALI
È A TUA DISPOSIZIONE**

www.prolink.it
T. 02 39325455 | E-mail info@prolink.it