



Co-funded by the European Union



UNIVERSITÀ
DI SIENA 1240

La certificazione di parità di genere

Tania Groppi
Università di Siena

La legge n. 162/2021 (cd. «legge Gribaudo»)

- Aggiunta dell'articolo 46-bis: introduzione della **Certificazione di parità di genere**, ovvero un documento certificato attestante tutte le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere sotto molteplici profili (parità salariale, politiche di genere, tutela maternità, occasioni di crescita in azienda, ecc.).
- Il possesso di tale certificazione garantisce per l'anno 2022 la possibilità di beneficiare di un sistema premiale, consistente principalmente in forme di esonero contributivo (entro il limite massimo di €50.000 annui per ogni azienda).

La certificazione della parità di genere

- Si tratta di una certificazione volontaria che le aziende più virtuose potranno richiedere, agli organismi a ciò accreditati, per attestare la conformità dell'organizzazione di impresa ai principi di parità tra i generi, in punto di retribuzione e condizioni di carriera. Con decreto del 29 aprile 2022 il Ministero delle Pari Opportunità ha recepito la norma UNI/PDR 125:2022 quale standard di riferimento per la verifica dei parametri minimi il cui raggiungimento è necessario per l'ottenimento della certificazione.
- <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2021/11/18/21G00175/sg>



15 febbraio 2023 Evento digitale

Certificazione della Parità di Genere

Che cos'è, come ottenerla, i vantaggi

[Registrati alla diretta](#)

24
SECONDI

[Programma](#) [Relatori](#) [Partner](#)

EVENTO
GRATUITO

La legge n. 162/2021 prevede la **Certificazione della Parità di Genere** per ridurre le disparità sul posto di lavoro. Una misura che il Governo ha inserito nel PNRR – Missione 5, “Inclusione e Coesione” - destinandovi 10 milioni di euro. Attraverso l'intervento dei **maggiori esperti del settore**, l'evento digitale spiega i punti cardine della legge del 2021 con gli obiettivi, le aree di valutazione e gli indicatori previsti dalla UNI/PdR 125 del 2022, i **vantaggi** concreti per le aziende, l'**iter da seguire** e i **servizi di accompagnamento** alla certificazione che saranno attivati nei primi mesi del 2023 con il supporto di **I Unioncamere** quale soggetto gestore.

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/che-cosa-e>

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di **meccanismi di incentivazione**.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un **esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il [20 ottobre 2022](#). La [circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022](#) stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. La domanda può essere presentata sul sito dell'Istituto a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023.

Inoltre, sempre ai sensi della Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.

Altri benefici: codice dei contratti pubblici

- Con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un **maggior punteggio legato al possesso della certificazione digenere**. L'art 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una **diminuzione della garanzia del 20%**, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'

DECRETO 29 aprile 2022

Parametri per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita'. (22A03808) (GU n.152 del 1-7-2022)

- 1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parita' di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parita' di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni. <https://www.adlabor.it/wp-content/uploads/2022/04/Prassi-di-riferimento-UNIPdR-PDR100866103.pdf>

Processo di certificazione

- Il processo di certificazione richiede una verifica della prassi aziendale con riferimento a sei aree determinate: cultura e strategia, governance, processi hr, opportunità di crescita e inclusione, equità remunerativa, tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- Per ciascuna area sono indicati degli specifici KPI, calibrati su quattro livelli dimensionali dell'impresa: micro imprese (da 1 a 9 addetti), piccole imprese (da 10 a 49 addetti), medie imprese da 50 a 249 addetti), grandi imprese (da 250 addetti e oltre).

Le aree di valutazione

- In particolare, le aree su cui si basano i coefficienti hanno un diverso peso percentuale nella valutazione finale e sono sei:
 - 1. cultura e strategia (15%);
 - 2. governance (15%);
 - 3. processi HR (10%);
 - 4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (20%);
 - 5. equità remunerativa per genere (20%);
 - 6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%).

<https://www.pariopportunita.gov.it/media/2208/prassi-di-riferimento-unipdr-125-2022.pdf>

- Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attualedell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento omeno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del **punteggio minimo complessivo del 60%** perdeterminare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.
- La certificazione ha **validità triennale** ed è soggetta a monitoraggio annuale.

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di

Le prassi di riferimento, adottate esclusivamente in ambito nazionale, rientrano fra i “prodotti della normazione europea”, come previsti dal Regolamento UE n.1025/2012, e sono documenti che introducono prescrizioni tecniche, elaborati sulla base di un rapido processo ristretto a chi ne è autore, sotto la conduzione operativa di UNI.

Le prassi di riferimento sono disponibili per un periodo non superiore a 5 anni, tempo massimo dalla loro pubblicazione entro il quale possono essere trasformate in un documento normativo (UNI, UNI/TS, UNI/TR) oppure devono essere ritirate.

Chiunque ritenesse, a seguito dell'applicazione della presente prassi di riferimento, di poter fornire suggerimenti per un suo miglioramento è pregato di inviare i propri contributi all'UNI, Ente Italiano di Normazione, che li terrà in considerazione.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un **monitoraggio annuale** e una **verifica ogni due anni**, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Per quanto attiene alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica e delle direttive aziendali la prassi richiama al ruolo di un sistema di audit interno. Questa entità farà inoltre riferimento a un Ente terzo certificatore a cui è affidata la sorveglianza annuale durante la quale verrà verificata l'attuazione del piano strategico ed il mantenimento degli obiettivi.

La Certificazione andrà invece rinnovata ogni tre anni.



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le Pari Opportunità



UNIONCAMERE

Allegato 2 – Test di pre-screening

Introduzione alla compilazione del pre-screening

Il presente test di pre-screening deve essere concluso positivamente dalle imprese che intendono accedere alle agevolazioni previste dall’Avviso pubblico per la concessione di contributi alle micro, piccole e medie imprese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento in forma di voucher e per servizi di certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022 - PNRR, Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3 (“Sistema di certificazione della parità di genere”).

In fase di presentazione della domanda di agevolazione l’impresa allega il risultato del test e conferma la veridicità delle informazioni fornite nell’ambito del pre-screening.

Il test si compone di una serie di domande volte a comprendere il livello di maturità dell’impresa sui temi inerenti alla parità di genere.

Al termine del test di pre-screening, in caso di mancato superamento della soglia di punteggio che permette l’accesso all’agevolazione, vengono fornite indicazioni per implementare le azioni necessarie a conseguire un miglioramento organizzativo/documentale che consenta all’impresa di intraprendere il percorso verso la certificazione con maggiore consapevolezza. L’impresa può quindi rieseguire il test dopo aver messo in atto le azioni di miglioramento per colmare i gap evidenziati.

Piano strategico

- Ogni organizzazione che intenda conseguire la certificazione della parità di genere deve disporre di due strumenti fondamentali:
 - un **piano strategico** nel quale siano chiaramente definiti gli obiettivi da raggiungere unitamente ai punti di riferimento per l'organizzazione e alle azioni che l'organizzazione intende mettere in campo in termini di policy per la parità di genere;

Policy di parità di genere

- E' poi necessaria una **policy** per la parità di genere e quindi un approccio ben chiaro, anche in termini di orientamento culturale e organizzativo, per tutelare e valorizzare le diversità e per garantire le pari opportunità sul luogo di lavoro. In particolare, la policy deve contare sull'appoggio e sul commitment della direzione e deve concretizzarsi grazie al coordinamento con il comitato guida. Inoltre, allo scopo di diventare a tutti gli effetti patrimonio aziendale, deve contare su azioni che ne permettano la corretta condivisione e diffusione tanto all'interno quanto all'esterno dell'organizzazione, e deve essere pubblicata sul sito dell'organizzazione.

- Entrando più nel merito del piano strategico è necessario che risponda in modo diretto e chiaro ai sei punti chiave che caratterizzano la realtà quotidiana della parità di genere:
 1. la selezione ed assunzione
 2. la gestione della carriera
 3. i principi dell'equità salariale
 4. gli ambiti della genitorialità e della cura
 5. la work-life balance
 6. le attività di prevenzione di ogni forma di molestia sui luoghi di lavoro.

Parità di genere e comunicazione aziendale

- I temi della parità di genere, al pari di altri temi che contribuiscono a comporre il ricchissimo e complesso “mosaico” aziendale della sostenibilità, sono particolarmente delicati soprattutto nel momento in cui devono entrare nel **“circuito della comunicazione”**.
- La crescente attenzione a queste tematiche ha portato anche un aumento delle cautele e delle buone pratiche per **ridurre i fattori di rischio associati al green washing**. In questo scenario ogni organizzazione deve prestare una speciale attenzione alla propria comunicazione interna ed esterna, che deve garantire la massima responsabilità e coerenza con i principi della policy e con gli obiettivi stabiliti. La comunicazione relativa ai temi della Parità di genere deve essere chiaramente allineata ai principi e ai valori che caratterizzano la stessa cultura aziendale

- Come indicato sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità, sono XXX le aziende certificate per beneficiare degli incentivi introdotti con la legge 162/2021 nel Codice delle Pari Opportunità, e altre XXX otterranno a breve questa certificazione secondo i dati di Accredia, uno degli enti certificatori autorizzati.
- Secondo il Diversity Brand Index, le imprese certificate fatturano il 23% in più.



1809

Certificazioni rilasciate



50

Organismi di certificazione