

## **Certificazione della parità di genere: premialità e agevolazioni**

L'articolo 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 – introdotto dalla [Legge n. 162/2021](#) - ha previsto che dal 1° gennaio 2022 è istituita la **certificazione della parità di genere** al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità'.

L'adozione da parte delle imprese della certificazione di genere sarà sostenuta anche da appositi incentivi di natura contributiva e in materia di appalti pubblici.

A tal proposito, l'articolo 5 della Legge n. 162/2021 ha previsto, per l'anno 2022, **un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** in favore delle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere. L'esonero, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, verrà reso operativo con decreto interministeriale da adottare entro il 31 gennaio 2022 (non ancora pubblicato).

Inoltre, alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere, è riconosciuto 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.

Le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere.

Nell'attesa dell'adozione del DPCM attuativo della certificazione, nonché del decreto con le modifiche apportate al [rapporto biennale sulla situazione del personale in arrivo entro il 30 settembre](#), in relazione alle proprie *polices* ciascuna azienda potrà pianificare, attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della efficace applicazione delle direttive aziendali sulla parità di genere.

A tal fine il Ministero delle Pari Opportunità unitamente a UNI ( Ente Italiano di Normazione ) hanno elaborato un documento contenente la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 intitolata "[Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI \(Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione\) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni](#)" che si struttura sulla base di sei aree di intervento:

- 1) **Cultura e strategia**
- 2) **Governance**
- 3) **Processi HR**
- 4) **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**
- 5) **Parità salariale**
- 6) **Tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro**

Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. 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 2 anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Il sistema si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti) - con semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole - fino alle multinazionali. I KPI sono di natura quantitativa e qualitativa, i primi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, i secondi in termini di presenza o assenza. Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

Benché le prassi di riferimento Uni/Pdr 125:2022 non ha valore di norma, può essere presa a riferimento per orientare le scelte decisionali funzionali a ridurre i gap di genere e a conseguire risultati di performance utili alla certificazione di parità.

Infine si ricorda che anche nella [Legge di Bilancio 2022 \(vedi news del 10 gennaio 2022\)](#) sono state introdotte specifiche disposizioni finalizzate a promuovere la parità di genere e sostenere l'occupazione femminile, come il **Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere**, per cui è previsto uno stanziamento di 52 milioni di euro, che dovrà occuparsi del sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione delle procedure di acquisizione della certificazione della parità di genere. Il Fondo consentirà, dunque, di finanziare i meccanismi premiali a favore delle imprese introdotti dalla Legge n. 162/2021.

E' stato, inoltre, istituito un **fondo per le attività di formazione** propedeutiche all'ottenimento della **certificazione della parità di genere** e il **Piano nazionale strategico per la parità di genere** con l'obiettivo di individuare buone pratiche e colmare il divario di genere.

Per la piena attuazione delle predette disposizioni si attende l'emanazione, quindi, di:

- un decreto interministeriale volto a rivedere i contenuti del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile;
- di uno o più DPCM, diretti a regolamentare la certificazione di genere;
- di un decreto interministeriale volto a regolamentare l'esonero contributivo, conseguente al possesso della certificazione di genere, da adottare entro il 31 gennaio 2022.