

Certificazione della Parità di Genere: normativa e vantaggi per le imprese. Opportunità professionali e legge 162/21.



Cristina Renna
Componente Commissione ESG
Ordine dei Dottori Commercialisti ed
Esperti Contabili di Brescia

Brescia, 22 settembre 2023



UNI/PdR 125: 2022 Parità di genere - **premessa**

Secondo l'ultimo rapporto mondiale sulla parità di genere del WEF (World Economic Forum 2021), nessun Paese al mondo ha colmato i divari di genere. I paesi più evoluti (Islanda, Finlandia, Norvegia, Svezia) hanno colmato l'80% del divario.

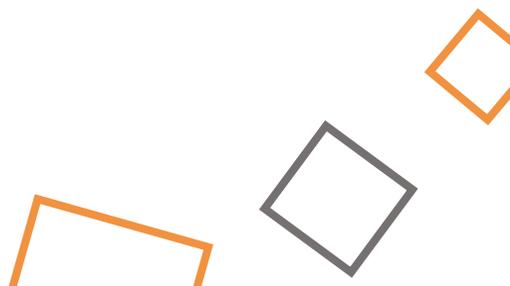
La parità di genere è misurata attraverso quattro dimensioni:

economia

istruzione

salute

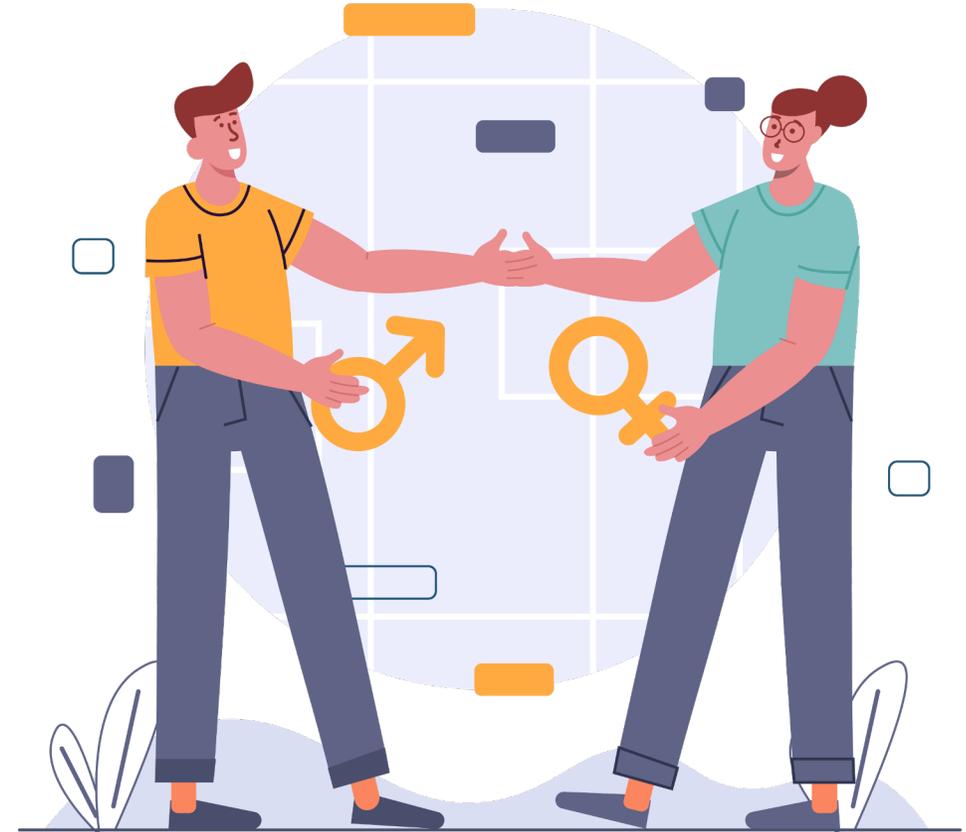
politica



UNI/PdR 125: 2022 Parità di genere - **premessa**

In Italia la dimensione più critica è quella **economica**, che si sostanzia in tre elementi:

- **Accesso al lavoro**
- **Discriminazioni nelle possibilità di carriera** (*soffitto di cristallo*)
- **Differenziali salariali** (*gender pay gap*).



Un cambio culturale



L'obiettivo della parità di genere richiede un cambio culturale nella governance aziendale ed un ripensamento dell'organizzazione e gestione delle risorse umane che preveda **l'inclusione, la parità di trattamento e di opportunità delle donne nel mondo del lavoro.**

E' necessario, per la sua realizzazione che la proprietà, il Consiglio di amministrazione ed il management siano consapevoli di quanto questo comporta e delle effettive azioni da compiere.

Codice pari opportunità

Norme di riferimento - UE

La parità di genere è tema di rilievo anche a livello europeo, Fondamentale l'emissione da parte della Commissione Europea nel 2020 della **prima strategia per la parità di genere 2020 - 2025**.

La strategia delinea una serie di azioni per raggiungere ambiziosi obiettivi entro il 2025, tra cui:

- **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.**

Nel 2010 è stato fondato L'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (European Institute for Gender Equality— EIGE) per rafforzare e promuovere la parità di genere in tutta l'Unione europea (UE).

Raccoglie dati, conduce ricerche e sviluppa risorse per la parità di genere.



Codice pari opportunità

Norme di riferimento - Italia

- ❑ D. Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”
- ❑ Legge 5 novembre 2021, n. 162
- ❑ Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 recante “Ulteriori misure urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza”.

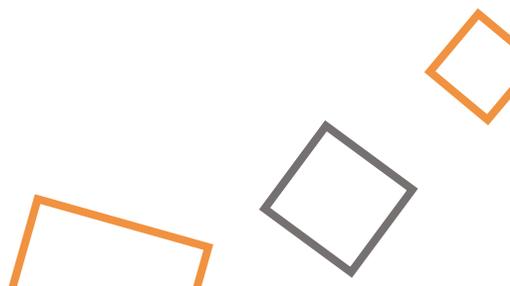
Da ricordare la Guida per la certificazione Parità di genere, a cura del Consiglio nazionale dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili, 31 maggio 2023 e la Circolare Inps n. 137, 27 dicembre 2022.





D. Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198 : Codice delle pari opportunità tra uomo e donna

Tale decreto ha ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni forma di discriminazione basata sul genere e ha come scopo principale quello di eliminare ogni impedimento che possa compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali.





Legge 5 novembre 2021, n. 162

*Tale Legge ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità, con l'inserimento, tra gli altri, dell'art. 46 bis, riferito alla **Certificazione della parità di genere** (a decorrere dal 01 gennaio 2022). La certificazione della parità di genere ha come finalità di attestare le reali misure adottate dai datori di lavoro volte a ridurre il Gender gap all'interno dell'organizzazione aziendale.*

Per i datori di lavoro che si certificano è stato previsto un sistema di premialità.



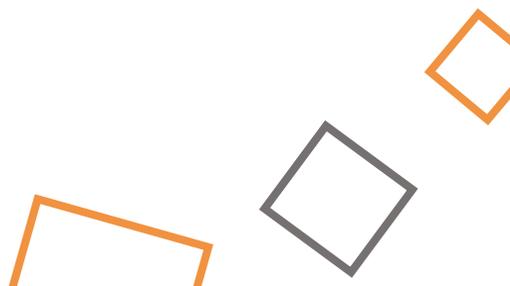


Circolare Inps n. 137, 27 dicembre 2022

La circolare richiama e specifica quanto previsto all'Art. 5 della Legge 5 novembre 2021, n. 162. Nello specifico l'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art 46 bis del D. Lgs n. 198/2006.

“Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022”

(Circolare Inps 137 - 27 dicembre 2022)

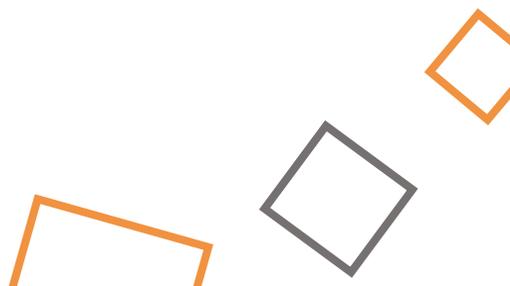




Guida per la certificazione Parità di genere

«La guida è strutturata in due parti. La prima parte si sofferma sulla certificazione della parità di genere dalla nascita della normativa fino agli sviluppi più recenti a livello nazionale e comunitario, analizzando il PNRR, il Codice delle pari opportunità ed ulteriori interventi strutturali. La seconda parte, invece, è dedicata alla prassi UNI/PdR 125:2022, che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni.»

(Guida per la certificazione Parità di genere - 31 maggio 2023)



Vantaggi - Premessa

- 1. Premialità di parità:** sgravio dei contributi previdenziali per il datore di lavoro.
- 2. Finanziamento Regione Lombardia:** contributo per i servizi di consulenza.
- 3. Riconoscimento di un punteggio premiale** ai fini della concessione di aiuti di Stato.
- 4. Premialità previste dal Codice dei contratti pubblici** per la partecipazione alle gare d'appalto.
- 5. Miglioramento reputazionale e** maggiore attrattività.
- 6. Sostenibilità:** Environmental, Social e Governance.



Premialità di parità – Cosa prevede

Esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. L'esonero sarà determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.

Non sono oggetto di esonero:

- premi e contributi dovuti all'INAIL;
- Contributo al «*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto*» di cui all'Art 2120 Cod.civ.;
- Contributo ai fondi di cui agli articoli 26,27,28 e 29 del D.Lgs 14 settembre 2015, n 148;
- Contributo previsto dall'Art 25 comma 4, L. 21 dicembre 1978, n. 845;
- Contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Premialità di parità – Beneficiari

- Tutti i **datori di lavoro privati** che abbiano conseguito la certificazione di Parità di genere;
- Gli enti pubblici economici ;
- Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- Gli enti che zione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- Gli ex istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) trasformati in associazioni o fondazioni di diritto privato;
- Le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli arti 31 e 114 del D.Lgs 18 agosto 2000, n 267;
- Consorzi di bonifica;
- Consorzi industriali;
- Enti morali;
- Enti ecclesiastici.

Sono **escluse** dall'applicazione del beneficio le **Pubbliche Amministrazioni**.



Premialità di parità - Condizioni

- ❑ Conseguimento certificazione della parità di genere di cui all'Articolo 46 bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna;
- ❑ Assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro;
- ❑ Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- ❑ Redazione di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (*Previsto per le realtà aziendali, pubbliche e private , con più di 50 dipendenti*).

(Circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022)

Incentivo Regione Lombardia – Cosa prevede

Da quanto emerge nell'avviso pubblico di Unioncamere Lombardia, n.9/2023, la Regione Lombardia intende sostenere le micro, piccole e medie imprese lombarde nel percorso orientato al conseguimento della certificazione della parità di genere con due linee di finanziamento (voucher):

- ❑ **Contributo per servizi di consulenza specialistica,**
- ❑ **Contributo a copertura dei costi sostenuti dalle imprese per ottenere la certificazione presso enti accreditati.**

Il contributo pubblico erogato per singola impresa non può superare l'80% delle spese ammissibili.

Entrambi i contributi sono riconosciuti ai beneficiari che avranno ottenuto la certificazione della parità di genere **entro 180 giorni** solari dalla data di concessione del finanziamento.

Incentivo Regione Lombardia – Cosa prevede

Ai fini del riconoscimento della spesa, in fase di rendicontazione, i servizi acquistati devono essere verificabili e rendicontati attraverso una relazione finale che dia evidenza di tutte le attività svolte dal fornitore propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere.

La domanda dovrà essere presentata elettronicamente, **entro il 13 dicembre 2024**, attraverso il sistema informativo Bandi online , www.bandi.regione.lombardia.it, e successivamente Unioncamere Lombardia effettuerà l'istruttoria delle domande e comunicherà l'esito entro 60 giorni dalla data della protocollazione elettronica.

Il Voucher è assegnato seguendo una **procedura a sportello** e viene erogato in un'unica soluzione, fino ad esaurimento fondi. Al momento risultano ancora disponibilità di fondi.

Aiuti di Stato – Cosa prevede

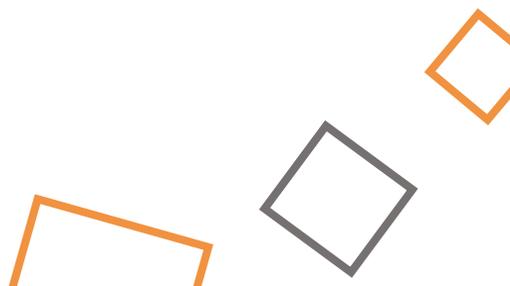
Ai sensi della legge 5 novembre 2021, n. 162, art 5, comma 3, alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un Organismo accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale in termini di contributo o 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.



Codice dei contratti Pubblici – Cosa prevede

Secondo quanto previsto dal Decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, art 34, le Amministrazioni aggiudicatrici possono prevedere una **diminuzione della garanzia del 30% nei contratti per servizi e forniture** con aziende in possesso della certificazione di genere.

Il nuovo D.Lgs. (art. 108, comma 7) stabilisce, inoltre, che le stazioni appaltanti riconoscano un “**maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestano, anche a mezzo di autocertificazione, il possesso dei requisiti di cui all’articolo 46-bis del d.lgs. 198/2006**” (Delibera ANAC N.122 del 16 marzo 2022, DL 31 maggio 2021 n.77).



Miglioramento **reputazionale**

- ❑ Aumento **competitività** aziendale;
- ❑ Miglioramento **immagine** aziendale;
- ❑ Miglioramento del **clima** lavorativo;
- ❑ Maggiore **attrattività** dell'azienda;
- ❑ Riduzione dello stress e migliore **soddisfazione** dei dipendenti;
- ❑ Creazione di cultura e **inclusione**.



Sostenibilità



*Sostenibilità non significa solo attenzione all'ambiente e transizione ecologica. È un concetto più complesso che **riguarda il rapporto tra economia e società** e che per questo si declina anche nella più ampia **sostenibilità sociale**, di cui la **parità di genere** è uno dei pilastri.*

SDG e parità di genere

La parità di genere rientra fra gli obiettivi dell'**agenda 2030** sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite, e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU, l'Agenda è costituita da 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile - Sustainable Development Goals, SDGs - da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

Il **goal 5** è espressamente rivolto a **garantire la parità di genere**, e a cui si ricollegano in particolare i **goal 8 e 10**.



SDG e parità di genere



Obiettivo 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.



Obiettivo 8: Promuovere una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, la piena occupazione e il lavoro dignitoso per tutti.



Obiettivo 10: Ridurre le disuguaglianze all'interno dei e fra i Paesi.



Tavolo di lavoro permanente

Il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere

Al fine di monitorare il Sistema di certificazione della parità di genere, con il decreto del 5 aprile 2022 firmato dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa **Elena Bonetti**, è stato istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità, il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere.

Il Tavolo **concorre al funzionamento del Sistema di certificazione della parità di genere** attraverso approfondimenti, elaborazione di proposte e monitoraggio delle attività.

La prima riunione del Tavolo si è tenuta in data 13 settembre 2022.



Dubbi?

Per qualsiasi dubbio o richiesta di chiarimento, va segnalato che dal 22 dicembre 2022 è online il **portale per la certificazione parità di genere**

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

oltre a contenere l'elenco degli organismi di valutazione accreditati e altre informazioni in merito, presenta una serie di risposte alle domande frequenti (FAQ) che possono sorgere in ordine all'ottenimento della Certificazione.



Vi ringrazio per la partecipazione

cristina.renna@sageweb.it

