



DOCUMENTO DI RICERCA

GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

AREA DI DELEGA CNDCEC

Politiche giovanili e di
genere

CONSIGLIERI DELEGATI

Michele de Taronati
David Moro

COMMISSIONI DI STUDIO

Parità di genere
Analisi e valutazione rapporto
professione/giovani e genere
Politiche giovanili, welfare e
facilitazioni all'ingresso

PRESIDENTI

Federica Abelli
Alfonsina Pepe
Gennaro Ciaramella

31 MAGGIO 2023



A cura della Commissioni di studio dell'Area di delega "Politiche giovanili e di genere"

Consiglieri delegati

Michele de Tavonatti
David Moro

Parità di genere

Presidente

Federica Abelli

Componenti

Giuseppe Gammaro
Maria Teresa Di Torrice
Cinzia Tilocca
Simona Natoli
Mariangela Matera
Cristina Calzavara

Analisi e valutazione rapporto professione/giovani e genere

Presidente

Alfonsina Pepe

Componenti

Giampietro Grosso
Angelo Massara
Ivana De Michele
Maria Caputo
Giovanni Passaro
Alberto Chiodini
Sonia Mallia
Andrea Friggeri



Politiche giovanili, welfare e facilitazioni all'ingresso

Presidente

Gennaro Ciaramella

Componenti

Giuseppe Da Pian

Marianna Pacifico

Anna Turchetta

Sandro Scavuzzo

Emanuela Ardillo

Vincenzo Piccirillo

Paola Candida Micheli

Angeli De Nicolis

Paola Fanti

Sommario

PARTE I – LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: CHE COS’È	5
1. La normativa comunitaria sulla parità di genere	5
1.1. Introduzione	5
1.2. Nascita della normativa ed evoluzione	6
1.3. Sviluppi recenti	9
1.4. Conclusioni	11
2. Il PNRR e la certificazione di genere	12
2.1. Introduzione	12
2.2. La creazione del PNRR e la sensibilità alle politiche di genere	13
2.3. La certificazione di genere	15
2.4. Fasi preparatorie all’introduzione della Certificazione di genere	15
2.5. Obiettivi e traguardi dell’intervento	16
2.6. I parametri minimi per l’ottenimento della certificazione della parità di genere	17
2.7. Supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l’ottenimento della certificazione	19
2.8. Sistema informativo sulla certificazione	19
2.9. Incentivi per le imprese	20
3. Legge 5 novembre 2021 n. 162: modifiche al Codice delle pari opportunità	21
3.1. Introduzione	21
3.2. Relazione sull’attuazione della parità e pari opportunità	22
3.3. Ampliamento della nozione di discriminazione diretta e indiretta	22
3.4. Rapporto aziendale sulle pari opportunità	23
3.5. Certificazione della parità di genere	23
3.6. Premialità di parità: il premio per le aziende virtuose	23
3.7. Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche	24
4. Legge 30 dicembre 2021 n. 234: ulteriori interventi strutturali	24
4.1. Introduzione	24
4.2. Sostegno alla parità salariale e di genere	25
4.3. Piano Nazionale Strategico per la parità di genere	25
4.4. Osservatorio Nazionale per l’integrazione delle politiche per la parità di genere	26
4.5. Attività di formazione	26

PARTE II – LINEE GUIDA UNI/PdR 125:2022	27
1. Politiche di parità di genere	27
2. Pianificazione	28
3. Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio	29
3.1. Generalità	29
3.2. Temi oggetto del piano strategico	29
4. Gli indicatori di performance (KPI)	41
4.1. KPI applicabili per imprese micro	45
4.2. KPI applicabili alle piccole imprese	48
4.3. KPI applicabili per le imprese medie e grandi	52
5. Sistema di gestione	59
5.1. Generalità	61
6. Conclusione	65
6.1. Benefici	65

PARTE I – LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE: CHE COS'È

1. La normativa comunitaria sulla parità di genere

1.1. Introduzione

“Non dobbiamo aver paura di essere fieri di dove siamo arrivati o di essere ambiziosi per il nostro futuro”

Ursula von der Leyen

Negli ultimi venti anni il mondo del lavoro ha conosciuto una consistente evoluzione: da un lato, la crisi economica ha moltiplicato i casi di lavoro informale, flessibile, mobile e precario; dall'altro, l'evoluzione tecnologica ha avuto il duplice effetto di creare nuovi lavori specializzati e di ridurre il fabbisogno di manodopera nei settori tradizionali, dove i lavoratori tendono ad essere sostituiti dai robot.

Persistono inoltre i più risalenti squilibri che penalizzano le donne nel mondo del lavoro, quali il gender gap nei salari, nella protezione sociale, nella formazione soprattutto scientifica, la ridotta presenza femminile nelle posizioni apicali delle imprese, lo squilibrio nella distribuzione tra uomini e donne dei lavori non retribuiti di cura familiare, le forme di lavoro precario sempre più spesso occupate da donne.

La promozione della parità tra donne e uomini è un compito che spetta all'Unione Europea in tutte le attività che le competono in virtù dei trattati.

L'Unione Europea è all'avanguardia nel mondo per la parità di genere: 14 tra i primi 20 paesi al mondo per l'attuazione della parità di genere sono Stati membri dell'UE. Grazie ad una legislazione e ad una giurisprudenza solide in materia di parità di trattamenti, agli sforzi intrapresi per integrare la prospettiva di genere nei diversi ambiti politici e a norme volte a sanare disuguaglianze specifiche, l'UE ha compiuto immensi progressi sulla parità di genere negli ultimi decenni.

Ad oggi nessuno però nessun stato membro ha raggiunto la piena parità di genere e l'Italia è in forte ritardo rispetto agli altri paesi europei.

La finalità del presente capitolo è quella di delineare e inquadrare l'operato della comunità europea in materia di parità di genere e accennare agli obiettivi politici e le azioni chiave delineate fino al 2027.

1.2. Nascita della normativa ed evoluzione

La parità di genere è un diritto fondamentale per la pari dignità e le uguali condizioni tra uomini e donne nel diritto, nella politica, nella società o nel lavoro. Nell'Unione Europea il principio di parità tra donne e uomini ha subito un'evoluzione. Esso ha trovato una sua prima legittimazione nel Trattato di Roma del 1957, entrato in vigore l'anno seguente. Anche se il trattato aveva riconosciuto una nozione molto circoscritta di uguaglianza tra i sessi, sarà grazie ad esso che la condizione femminile e le pari opportunità costituiranno temi di interesse sempre crescente nel processo di integrazione europea.

La tutela delle donne è garantita, in ambito europeo, anche dalla Carta Sociale europea di Torino del 1961, poi sostituita dalla Carta Sociale europea riveduta del 1996 e successivamente confermata dall'Accordo sulla politica sociale sottoscritto dagli allora Stati Membri (ad esclusione del Regno Unito e dell'Irlanda del Nord), contenuto nel Trattato di Maastricht del 1992. La Carta Sociale Europea Riveduta (CSER) del 1996, adottata nell'ambito del Consiglio d'Europa, ha sancito all'art. 20 il diritto alla parità di opportunità e di eguale trattamento nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e di lavoro (ivi compresa la retribuzione), nella tutela in caso di licenziamento e reinserimento professionale, nell'orientamento, nella formazione professionale nonché nelle progressioni di carriera, comprese le promozioni.

Nel 1997, con l'art. 3 del **Trattato di Amsterdam**, si dà maggiore enfasi alla parità tra i sessi: *"... l'azione della Comunità a norma del presente articolo mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne"*.

La suddetta riforma di Amsterdam ha rappresentato un'ulteriore e significativa tappa. Il principio di parità tra donne e uomini è stato introdotto tra le missioni della Comunità europea (art. 2 TCE), e la sua promozione è venuta ad assumere una dimensione trasversale, applicabile a tutte le politiche comunitarie (art. 3 par. 2 TCE). Il Trattato di Amsterdam ha inoltre previsto una base giuridica per l'adozione, da parte delle istituzioni comunitarie, di provvedimenti volti a combattere le discriminazioni fondate sul sesso e di misure d'incentivazione destinate ad appoggiare le azioni degli Stati membri per la realizzazione degli obiettivi di lotta alla discriminazione (art. 19 TCE).

La norma sulla parità di retribuzione è stata poi integrata con la previsione di azioni positive volte a garantire un'eguaglianza reale (art. 141 TCE).

Nella Carta dei diritti fondamentali dell'**Unione di Nizza** del 2000 viene ribadito, all'art. 21, il divieto di ogni forma di discriminazione fondata sul sesso, l'origine etnica o la razza, le convinzioni particolari e le opinioni politiche; mentre, all'art. 23, viene confermato il principio di parità tra uomini e donne in tutti i campi della vita sociale, a partire da quello del lavoro.

La Carta dei diritti, riconosce inoltre il diritto al congedo di maternità retribuito (art. 33).

Il **Trattato di Lisbona** del 2009 ha riaffermato il principio di uguaglianza tra donne e uomini. La riforma di Lisbona ha comportato inoltre un passaggio di competenze in materia di uguaglianza di genere e di lotta contro la discriminazione dalla DG Occupazione, Affari sociali e Inclusione della Commissione europea (EMPL) alla DG Giustizia (JUST).

La parità tra donne e uomini è una condizione necessaria per la realizzazione degli obiettivi di crescita, lavoro, coesione sociale che si è data l'Unione europea, dapprima con la strategia di Lisbona del 2000, poi con quella "Europa 2020". L'ineguaglianza rappresenta, infatti, un peso per un'economia che ambisce ad essere intelligente, sostenibile e solidale e che intende conseguire elevati livelli di occupazione, produttività e coesione sociale. Il potenziale e i talenti delle donne devono essere utilizzati più largamente e più efficacemente.

La questione è senz'altro delicata, anche se l'Unione europea persegue una delle più evolute politiche in materia di parità al mondo. Non è dunque un caso che il Parlamento europeo abbia affermato che la parità di genere debba essere e continuare ad essere un elemento caratterizzante dell'identità culturale e politica europea.

Gli obiettivi dell'Unione europea (UE) in materia di uguaglianza tra le donne e gli uomini hanno lo scopo di assicurare le pari opportunità e l'uguaglianza di trattamento tra donne e uomini, nonché di lottare contro ogni discriminazione basata sul sesso.

In questo settore, l'UE ha seguito un duplice approccio, associando azioni specifiche per l'emancipazione femminile e l'inserimento della tematica della parità nelle varie politiche dell'UE.

Questo tema presenta parimenti una forte dimensione internazionale in termini di lotta contro la povertà, di accesso all'istruzione e ai servizi sanitari, di partecipazione all'economia e al processo decisionale, nonché di diritti delle donne in quanto diritti dell'uomo.

Per contrastare le numerose discriminazioni di cui è vittima la donna, alla parità tra i generi è dedicato un ampio *corpus legislativo* europeo composto da direttive riguardanti diversi ambiti:

- Direttiva 75/117/CEE: stabilisce l'eliminazione della discriminazione sessuale riguardo a tutti gli aspetti relativi alle retribuzioni (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE)
- Direttiva 76/207/CEE: sancisce la parità di trattamento nell'accesso al lavoro, alla formazione, nelle condizioni di lavoro; il diritto di promozione o licenziamento (abrogata con direttiva 2006/54/CE)
- Direttiva 79/6/CEE: sulla sicurezza ed in particolare sulla parità di trattamento in caso di malattia, invalidità, vecchiaia, infortuni sul lavoro e disoccupazione
- Direttiva 86/378/CEE: sull'implementazione del principio di eguale trattamento tra gli uomini e le donne nel contesto della sicurezza sociale occupazionale
- Direttiva 92/85/CEE: prevede misure volte a garantire la sicurezza e la salute sul posto di lavoro di lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento tra cui un diritto legale al congedo di maternità di almeno 14 settimane
- Direttiva 96/34/CE: sul congedo parentale che prevede il riconoscimento di un congedo parentale di almeno tre mesi ad entrambi i genitori e che ai singoli dipendenti sia permesso di assentarsi dal lavoro in caso di malattia o di infortunio di una persona a carico (abrogata dalla direttiva 2010/18/UE)
- Direttiva 97/80/CE: riguardante il ribaltamento dell'onere della prova nei casi di discriminazione contro le donne (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE)
- Direttiva 2002/73/CE: sulla parità di trattamento nel lavoro che aggiunge le definizioni di discriminazione indiretta, molestie e molestie sessuali (abrogata dalla direttiva di rifusione 2006/54/CE)
- Direttiva 2004/113/CE: estende per la prima volta la legislazione in materia di uguaglianza di genere nel settore dell'occupazione

- Direttiva 2006/54/CE: rifonda le precedenti Direttive sulla parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego; riunisce in un unico testo le attuali disposizioni relative a parità di retribuzione, regimi occupazionali e “onere della prova”
- Direttiva 2010/18/UE: conferisce il diritto ai lavoratori uomini e donne di un congedo parentale di una durata minima di quattro mesi. Si prefigge di migliorare la conciliazione della vita professionale, della vita di famiglia e della vita privata per i genitori che esercitano un’attività professionale, nonché l’uguaglianza tra uomini e donne per quanto riguarda le loro opportunità sul mercato del lavoro e il trattamento del lavoro.
- Direttiva 2010/41/UE: sulla parità di trattamento fra uomini e donne che lavorano autonomamente, introduce nuove disposizioni di lotta contro la discriminazione in materia di imprese, protezione sociale e maternità
- Direttiva 2010/18/UE che attua l'accordo quadro riveduto in materia di congedo parentale concluso da BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES e abroga la direttiva 96/34/CE.

1.3. Sviluppi recenti

La pandemia di COVID-19 ha amplificato la violenza di genere contro le donne, il che conferma che i risultati acquisiti in anni di ricerche in base ai quali il rischio di violenza domestica tende ad aumentare nei periodi di crisi. Le misure di confinamento sono state attuate per far sì che ciascuno rimanesse al sicuro nella propria casa, ma così non è stato per coloro che già subivano abusi e violenze psicologiche.

Alla luce di tali sviluppi e dell'adesione prevista dell'UE alla convenzione sulla prevenzione e la lotta alla violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica (Convenzione di Istanbul), nel marzo 2020 la Commissione ha approvato una proposta di direttiva sulla lotta alla violenza contro le donne e alla violenza domestica. Il 5 marzo 2020 la Commissione ha adottato la strategia per la parità di genere 2020-2025, che definisce un quadro ambizioso per i prossimi cinque anni per la promozione della parità di genere in Europa e nel resto del mondo. La strategia si basa su una visione di un'Europa in cui i cittadini, pur nella loro diversità, possano vivere al riparo da violenza e stereotipi e abbiano opportunità di successo e di diventare leader, indipendentemente dal genere.

Nel marzo 2021, tra i primi obiettivi della strategia, la Commissione ha proposto misure vincolanti sulla trasparenza retributiva. Ha presentato una proposta di direttiva che mira a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra donne e uomini per lo stesso lavoro o per un lavoro di pari



valore attraverso la trasparenza salariale e i meccanismi esecutivi. Nel marzo 2021 la Commissione ha inoltre adottato un piano d'azione volto ad attuare il pilastro europeo dei diritti sociali, che pone al centro la parità di genere e stabilisce, tra l'altro, obiettivi ambiziosi in termini di partecipazione delle donne al mercato del lavoro e di educazione e cura della prima infanzia. La definizione di salari minimi adeguati può altresì contribuire a ridurre il divario retributivo di genere, giacché più donne che uomini ricevono il salario minimo. A tal fine, nell'ottobre 2020 la Commissione ha presentato una proposta di direttiva dell'UE per garantire che i lavoratori dell'UE siano tutelati mediante salari minimi adeguati. La proposta è attualmente in discussione presso la commissione per i diritti delle donne e l'uguaglianza di genere (FEMM) e la commissione per l'occupazione e gli affari social (EMPL).

La Commissione sta inoltre lavorando a una nuova iniziativa legislativa per la lotta alla violenza di genere. Nel febbraio 2021 è stata avviata una consultazione pubblica di cui si può trovare notizia al sito Note sintetiche sull'Unione europea - 2023 6 www.europarl.europa.eu/factsheets/it. Parallelamente, l'adesione dell'UE alla Convenzione di Istanbul resta una delle priorità fondamentali della Commissione. Nel 2020 essa ha adottato la prima strategia dell'UE in materia di diritti delle vittime, intensificando ulteriormente la lotta alla violenza di genere.

È stata avviata, inoltre, una consultazione pubblica al fine di elaborare una direttiva sulla trasparenza retributiva tra i generi e incoraggiare, attraverso finanziamenti e la condivisione delle migliori prassi, la partecipazione delle donne alla vita politica (specialmente in vista delle elezioni europee del 2024). La Commissione europea stessa si è impegnata inoltre a ricercare un equilibrio di genere del 50% in tutti i livelli dirigenziali entro la fine del 2024.

La nomina a Presidente della Commissione europea conferita a Ursula Von Der Leyen e l'inserimento di 13 commissarie su un totale di 27 rappresenta in sé non solo un grande progresso, ma anche un forte segnale per altre istituzioni come il Parlamento europeo, nel quale le donne, nel 2017, pur rappresentando il 59% del personale, erano sempre sottorappresentate ai livelli decisionali poiché ne ricoprivano solo il 15,4%.

Di fatto, la promessa della Commissione europea di ottenere un organico paritario entro la fine del 2024 è una tappa indispensabile per una maggiore efficacia delle politiche europee sulla parità di genere. Anche il Parlamento europeo si è attivato attraverso varie soluzioni: introdotte nel 2018, la prevenzione e la lotta contro le molestie e le violenze sessuali sul lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica europea si sono arricchite, l'anno successivo, di ulteriori misure concrete per assicurare la

parità dei sessi e migliorare la situazione all'interno delle istituzioni sia a livello politico che a livello amministrativo.

1.4. Conclusioni

Nonostante l'attenzione che la comunità europea ha riservato negli ultimi anni alla parità di genere, testimoniata dalla copiosa normativa prodotta in materia, vi sono ancora numerosi fattori di criticità.

Osservando l'impianto organizzativo finanziario europeo, ci si rende conto che solo due donne ricoprono ruoli di vertice: Christine Lagarde, che riveste l'incarico di presidente della Banca Centrale Europea, e Isabel Schnabel, membro esecutivo della stessa BCE. Questo purtroppo non è un bel segnale.

La BCE è un'istituzione nevralgica di tutto l'impianto comunitario e, per questo, ha un ruolo importantissimo. È l'istituzione con la quale si definiscono le politiche monetarie dei Paesi Membri della zona euro e che ha, tra i tanti compiti, quello di monitorare la stabilità dei prezzi a garanzia della conservazione del valore dell'euro. Si può concludere che la BCE condiziona direttamente la fattibilità di tutte le altre iniziative politiche europee.

Inoltre, è interessante osservare che il presidente della BCE viene nominato dai capi di stato e di governo dei Paesi membri della zona euro che, a loro volta, sono in larga maggioranza di sesso maschile.

Volendo approfondire l'indagine focalizzandosi sul consiglio direttivo, principale organo decisionale della BCE, ci si rende conto che vi è solo una donna: tutti i rappresentanti delle banche nazionali che ne fanno parte sono uomini.

È lecito dunque avere delle perplessità e delle diffidenze nel credere che effettivamente si faccia qualcosa sulla parità retributiva tra uomini e donne. È altresì difficile credere che le strategie adottate in ambito europeo riescano nel loro intento allo stesso modo in tutti i Paesi Membri. Le recenti iniziative politiche che sono state prese in Paesi come Ungheria e Polonia ripropongono un ruolo della donna orientato al passato, spesso alla discriminazione, e non alla parità di genere di cui tanto si parla. Vi è ancora un tentativo di ridimensionare il ruolo della figura femminile alla singola sfera familiare, rappresentandola esclusivamente come figlia, madre e donna di casa.

È lecito avere perplessità dunque su quelle che saranno le conquiste future in termini di parità di genere, quello che è certo è che di passi, purtroppo, ce ne sono ancora molti da compiere.

2. Il PNRR e la certificazione di genere

2.1. Introduzione

Nel corso dell'anno 2020, come noto, tutto il mondo è stato colpito dalla pandemia di COVID-19 per il cui contenimento sono state imposte diverse misure restrittive. Anche l'Italia, come tutta l'Europa, si è trovata nella necessità di contrastare la diffusione della pandemia ponendo in essere blocchi e restrizioni che hanno avuto un notevole impatto sull'economia del Paese. L'Italia in particolare è stata colpita prima e più duramente rispetto ad altri paesi dell'UE¹, vantando il triste primato di primo Paese ad aver imposto un lockdown generalizzato su scala nazionale già nel mese di marzo 2020. Il blocco imposto e le successive restrizioni che si sono protratte anche per l'anno 2021 hanno acuito le tensioni di un sistema economico già debole e meno performante rispetto a quello dei principali partner europei². Non è scopo di questo elaborato trattare le cause della lenta crescita del paese e dei suoi limiti infrastrutturali negli ultimi decenni; preme tuttavia evidenziare fin da subito che tra le pieghe di queste problematiche economiche si sono annidate, come sempre avviene in un tessuto economico non florido, diverse e ulteriori problematiche sociali; tra cui evidente quella legata alla disparità di genere.

Nelle fasi iniziali della pandemia l'Italia ha cercato di supportare il sistema economico con risorse interne, e sulla sua scia gli altri paesi europei colpiti dalla pandemia; ben presto ci si è però resi conto che era necessario un piano di azione comune a tutti gli Stati Membri, con una regia accentrata e risorse più ingenti. In questo contesto, grazie a un dialogo costruttivo tra i partner europei, alla cui promozione l'Italia ha avuto un ruolo chiave, è stato sviluppato il piano Next Generation EU (NGEU)³: trattasi di un programma di investimenti di portata notevole e inedita, volto a stimolare la ripresa economica dell'UE, che si pone come obiettivi principali l'accelerazione della transizione ecologica e digitale, la lotta al cambiamento climatico, la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori e il conseguimento di una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale. Il NGEU schiera una dotazione di 750 miliardi di euro (cifra espressa a valori del 2018) articolato in vari dispositivi. L'Italia

¹ V. rapporto ISTAT 2020-2022.

² La crescita del PIL Italiano nel 2019 è stata quasi nulla, registrando uno 0,3%.

³ Il Next Generation EU è stato approvato nel luglio 2020.

è la prima beneficiaria in termini di valore assoluto dei due principali⁴: (i) il Dispositivo per la Ripresa e Resilienza (RRF) che rappresenta il 90% delle risorse totali del NGEU e che da solo garantisce al nostro Paese 191,5 miliardi di euro, di cui 68,9 a fondo perduto e (ii) il Pacchetto di Assistenza alla Ripresa per la Coesione e i Territori d'Europa (REACT-EU). A queste due misure si somma la linea di credito disponibile tramite i prestiti del RRF, stimata per l'Italia in 122,6 miliardi. Per comprendere meglio l'ordine di queste grandezze basti pensare che la Legge di Bilancio per il 2023 vale 35 miliardi di euro.

2.2. La creazione del PNRR e la sensibilità alle politiche di genere

Per poter sbloccare e utilizzare queste importanti risorse l'Europa ha richiesto ai vari paesi di redigere un piano di investimenti: in particolare per sfruttare le opportunità del RRF l'Italia ha preparato il Piano Nazionale di Resistenza e Resilienza (PNRR)⁵, articolato in sei Missioni e 16 Componenti. Le sei Missioni del Piano sono: digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo; rivoluzione verde e transizione ecologica; infrastrutture per una mobilità sostenibile; istruzione e ricerca; inclusione e coesione; salute. Elemento comune alle diverse Missioni sono l'inclusione di genere, giovanile e territoriale.

Tra le priorità trasversali del PNRR ritroviamo infatti specifiche politiche per le donne che poggiano le loro basi sulla consapevolezza del divario, a sfavore delle donne, di competenze in materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica), su un tasso di partecipazione femminile al mondo del lavoro più basso rispetto alla media europea (53,1% contro 67,4%) oltre che sul grave divario di genere nel tasso di occupazione, pari al 19,8% nel 2019⁶. A queste preoccupanti basi si aggiunge poi l'evidenza dei forti limiti rappresentati dalla maternità, certificati anche di recente dal Rapporto INAPP Plus 2022 secondo cui dopo la nascita di un figlio il 18% delle donne tra i 18 e i 49 anni smette di lavorare e solo il 43,6% rimane occupata⁷. La causa di questa scelta si rinviene principalmente nella difficoltà di conciliare lavoro e cura (52%), seguita dal mancato rinnovo del contratto o licenziamento (29%) e da valutazioni di opportunità e convenienza economica (19%)⁸. In ogni caso rimangono meno le donne che ricoprono posizioni apicali come dimostrato anche dall'ultima analisi a cura dell'Osservatorio per

⁴ V. sito banca centrale europea: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/articles/2022/html/ecb.ebart202201_02~318271f6cb.en.html.

⁵ Il 13 luglio 2021 il PNRR dell'Italia è stato definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio, che ha recepito la proposta della Commissione europea. Fonte: sito Agenzia per la Coesione Territoriale <https://www.agenziacoesione.gov.it>. V. infra.

⁶ PNRR, pag. 40. V. anche dati Eurostat.

⁷ INAPP- Rapporto Plus pag. 128.

⁸ INAPP- Rapporto Plus pag. 131.

l'imprenditorialità femminile di Unioncamere-InfoCamere per cui solo un amministratore su 4 è donna⁹; dato cui si somma la disparità di quote tra gli autonomi sul totale degli occupati che vede gli uomini al 7,1 per cento contro il 3,5 delle donne¹⁰. Nella classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality (EIGE) l'Italia era, al momento di stesura del PNRR, al 14° posto, con un punteggio di 63,5 punti su 100; mentre oggi (dati 2022) è scesa al 15° posto se pur con un punteggio migliore, di 65 punti, pari a 3,6 punti in meno della media europea¹¹.

Le iniziative contenute nel PNRR hanno quindi come scopo anche quello di potenziare il programma strategico nazionale per la parità di genere 2021-2026 voluto dal Governo, tramite il Dipartimento per le Pari Opportunità, con il fine di promuovere la partecipazione femminile e riducendo le disparità di genere a ogni livello, a partire da quello scolastico, con l'ulteriore obiettivo di risalire la classifica del Gender Equality Index dello European Institute for Gender Equality di 5 punti¹².

Dopo mesi di intenso lavoro, il testo del PNRR vede così la sua luce il 5 maggio 2021, data in cui viene pubblicato sul sito della Presidenza del Consiglio, per venire poi trasmesso dal governo italiano alla Commissione europea, con il titolo "Italia domani". Le risorse complessive impiegate ammontano a 235 miliardi di euro tra risorse europee e Nazionali, di cui come anticipato 191,5 miliardi di euro di soli aiuti europei.

Il 22 giugno 2021 la Commissione europea ha pubblicato la proposta di decisione di esecuzione del Consiglio, fornendo una valutazione globalmente positiva del PNRR italiano. La proposta è accompagnata da una dettagliata analisi del Piano.

Il 13 luglio 2021 il PNRR dell'Italia è stato definitivamente approvato con Decisione di esecuzione del Consiglio, recependo la proposta della Commissione europea. Alla Decisione è allegato un importante allegato in lingua italiana con cui vengono definiti, in relazione a ciascun investimento e riforma, precisi obiettivi e traguardi, cadenzati temporalmente, al cui conseguimento si lega l'assegnazione delle risorse su base semestrale.

⁹ Comunicato stampa Unioncamere 7 marzo 2022 "Unioncamere: solo un amministratore su 4 è donna".

¹⁰ PNRR, pag. 40.

¹¹ <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022>.

¹² PNRR, pag. 41.



2.3. La certificazione di genere

Per quello che è l'ambito di indagine di questo elaborato merita particolare attenzione la Missione 5 del PNRR: "Inclusione e Coesione", articolata a sua volta in 3 componenti che rispecchiano le raccomandazioni della Commissione Europea n.2 per il 2019 e n.2 per il 2020: C1 politiche per il lavoro; C2 infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore; C3 interventi speciali per la coesione territoriale.

La Missione 5, cui sono destinati 19,85 miliardi di euro del totale, riveste un ruolo importante nel perseguimento degli obiettivi di sostegno all'empowerment femminile e contrasto alle discriminazioni di genere. In particolare è stato introdotto in questa Missione, nel Capitolo 1 politiche per il lavoro da 6,66 miliardi, l'Investimento 1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere" da 10 milioni di euro che prevede, come suggerisce il nome, l'introduzione di un sistema di certificazione della parità di genere. Per la realizzazione di questo intervento, le risorse, che saranno gestite direttamente dal Dipartimento per le pari opportunità, sono state assegnate in base al decreto del Ministro dell'Economia e delle Finanze del 6 agosto 2021, e ammontano appunto a euro 10.000.000¹³.

Scopo del progetto è la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche aziendali adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità).

2.4. Fasi preparatorie all'introduzione della Certificazione di genere

Per poter essere attuato, l'intervento di introduzione della certificazione di genere viene suddiviso in 3 fasi preparatorie¹⁴.

Anzitutto si rende necessario definire il perimetro e i metodi di funzionamento del sistema per la certificazione sulla parità di genere, oltre a individuare il meccanismo premiante. A tale scopo il PNRR prevede l'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla "Certificazione di genere delle imprese", coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero delle Imprese e del made in Italy.

¹³ Decreto MEF 6 agosto 2021, v. tabella di cui allegato A, pag. 18.

¹⁴ PNRR, pag 211.

Individuati i parametri e le metodologie cui attenersi per regolare il sistema di certificazione, diventa quindi fondamentale creare un sistema informativo che possa gestire i dati raccolti. Questa piattaforma viene quindi istituita presso il Dipartimento per le Pari Opportunità con il fine di raccogliere i dati disaggregati per genere e le informazioni sulla certificazione; presso la medesima piattaforma verrà inoltre tenuto l'elenco degli enti accreditati¹⁵.

Infine la linea programmatica del PNRR prevede l'attivazione del sistema di certificazione sulla parità di genere a partire dal Q2 2022 (secondo trimestre 2022) entro la fine del 2022, già attuata al momento della stesura del presente lavoro.

Viene stabilito che il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese (grandi, medie, piccole e microimprese) e nella fase sperimentale della certificazione (fino al Q2 2026) saranno previste delle agevolazioni e dei servizi di accompagnamento e assistenza tecnica per le imprese di medie, piccole e per le microimprese¹⁶.

2.5. Obiettivi e traguardi dell'intervento

Come per tutti i progetti comunitari, anche per l'investimento 1.3 "Sistema di certificazione della parità di genere" sono stati individuati degli specifici obiettivi e traguardi, riportati anche nell'allegato alla Council Implementing Decision (Cid) del 13 luglio 2021 e nei due allegati agli Operational Arrangements (Oa) firmati dal Ministro dell'economia e delle finanze il 23 dicembre 2021.

Traguardo M5C1-12: entrata in vigore del sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese – entro il quarto trimestre 2022. Il sistema di certificazione della parità di genere e i relativi meccanismi di incentivazione per le imprese devono contemplare almeno le dimensioni seguenti: opportunità per le donne di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. Definizione dei meccanismi di incentivazione per le imprese che intraprendono il processo di certificazione e degli orientamenti tecnici, compresi: I) l'elaborazione delle norme tecniche del sistema di certificazione della parità di genere per le imprese; II) l'identificazione dei meccanismi di incentivazione; III) la misura deve essere accompagnata dall'istituzione di un sistema informativo.

¹⁵ A tal fine è stato realizzato l'apposito sito <https://certificazione.pariopportunita.gov.it>.

¹⁶ V. infra.

Obiettivo M5C1-13: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 piccole e medie imprese e microimprese) – entro il secondo trimestre del 2026. Le imprese devono farsi carico dei costi del proprio processo di certificazione, salvo la possibilità di ottenere un contributo a tal fine, come si dirà più avanti, e fino all’esaurimento delle risorse.

Obiettivo M5C1-14: ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese sostenute attraverso l’assistenza tecnica – entro il secondo trimestre del 2026. Per la fornitura di misure di accompagnamento sotto forma di tutoraggio, supporto tecnico-gestionale, misure di equilibrio tra vita professionale e vita privata ed educazione all’imprenditorialità si ricorrerà a un sistema di voucher.

2.6. I parametri minimi per l’ottenimento della certificazione della parità di genere

Come premesso, con decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 è stato istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità un Tavolo tecnico sulla certificazione della parità di genere con la partecipazione di rappresentanti del Dipartimento per le politiche della famiglia, del Ministero dell’economia e delle finanze, del Ministero delle imprese e del made in Italy, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e della Consigliera nazionale di parità. Il lavoro del Tavolo è confluito nell’individuare come prassi di riferimento per la certificazione di genere le “Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere” UNI/PdR 125:2022 che prevedono l’adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni, pubblicata dall’Ente nazionale di unificazione (Uni) il 16 marzo 2022 e rivolta alle organizzazioni sia pubbliche che private; parametri poi recepiti con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

È importante sottolineare che al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, potranno provvedere i soli organismi di valutazione accreditati ai sensi del regolamento (Ce) 765/2008, che per l’Italia sono solo quelli accreditati da Accredia (Ente italiano di accreditamento). Il medesimo decreto fissa anche le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità per il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi da parte delle imprese¹⁷. Dal 30 giugno 2022 Accredia ha iniziato ad accreditare gli Organismi di

¹⁷ V. <https://www.pariopportunita.gov.it>, sezione I parametri minimi per l’ottenimento della certificazione della parità di genere.

certificazione che opereranno in base alla nuova prassi UNI/Pdr 125:2022 e che potranno così dare il via al processo di certificazione delle imprese richiedenti. La lista completa degli Organismi di certificazione accreditati è consultabile sul sito del Dipartimento per le Pari Opportunità:

<https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 prevede un insieme di Kpi definiti come percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese. Sono individuate 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane (Hr);
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Una volta fissati i paletti per la gestione della certificazione, il Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese viene sostituito, avendo raggiunto il proprio scopo, dal Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese, istituito con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 5 aprile 2022, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 3 maggio 2022, in attuazione dell'art. 1, comma 145 della legge di bilancio 2022. Il Tavolo è composto da due rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, due del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e due del Ministero delle imprese e del made in Italy, da due componenti rappresentanti delle consigliere e dei consiglieri di parità, da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da quattro esperti in materie giuridico economiche e sociologiche con competenze specifiche sulle tematiche di genere. Con decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia del 19 luglio 2022 sono stati nominati i componenti del Tavolo di lavoro sulla certificazione della parità di genere.

Del nuovo Tavolo sulla certificazione si avvarrà l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, istituito dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, comma 141.

2.7. Supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l'ottenimento della certificazione

È stato previsto un supporto da parte del Dipartimento per le pari opportunità volto a sostenere le micro imprese e le imprese di piccole e medie dimensioni nel processo di certificazione. In particolare viene previsto un contributo massimo di euro 2.500 ad impresa per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento ed un contributo massimo di euro 12.500 ad impresa a copertura dei costi di certificazione. Quest'ultimo contributo sarà erogato direttamente agli organismi di certificazione¹⁸.

Le modalità di erogazione dei contributi sopra indicati sono definite mediante due distinti avvisi gestiti in collaborazione con Unioncamere:

il primo per la formazione di un elenco degli organismi di certificazione accreditati per lo schema di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, interessati a aderire alla misura di agevolazione delle piccole e medie imprese e microimprese (PMI), pubblicato il 14 febbraio 2023;

il secondo per la gestione ed erogazione dei contributi previsti dal PNRR per agevolare la certificazione delle PMI, di prossima pubblicazione [n.d.r. alla data di maggio 2023]. L'erogazione delle risorse sarà gestita con un meccanismo a sportello fino ad esaurimento degli importi stanziati.

Le risorse messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano ad euro 2.500.000 mentre quelle stanziare a copertura dei costi di certificazione sono quantificate in euro 5.500.000.

2.8. Sistema informativo sulla certificazione

Il 28 gennaio 2022 il Dipartimento per le pari opportunità ha siglato un accordo esecutivo con SOGEI per la progettazione e implementazione del sistema informativo previsto dal progetto e dalla legge di bilancio 2022, con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli organismi di valutazione accreditati per la certificazione¹⁹.

Con comunicato del 21 dicembre 2022 il Dipartimento informa che la piattaforma è pienamente operativa e raggiungibile al sito [certificazione.pariopportunita.gov.it](https://www.pariopportunita.gov.it). Come previsto, sul portale sono già da ora consultabili l'elenco aggiornato degli organismi di valutazione accreditati per la

¹⁸ V. <https://www.pariopportunita.gov.it>, sezione Supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l'ottenimento della certificazione.

¹⁹ Ivi, sezione Sistema informativo sulla certificazione.

certificazione, i dati relativi al numero delle imprese certificate, oltre agli avvisi di prossima pubblicazione destinati alle imprese e agli organismi di certificazione per le misure di supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l'ottenimento della certificazione nonché le risposte alle domande frequenti.

Saranno invece resi disponibili successivamente i dati disaggregati per genere e le informazioni sulla certificazione che permetteranno di monitorarne l'avanzamento e di valutare eventuali miglioramenti per la sua implementazione.

Per la realizzazione di questa piattaforma le risorse stanziare dal PNRR ammontano a euro 2.000.000²⁰.

2.9. Incentivi per le imprese

La certificazione della parità di genere verrà quindi regolata (come si vedrà più avanti nei capitoli dedicati) dalla legge 5 novembre 2021, n.162 (legge Gribaudo), che modificherà il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), e dalla legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).

In ausilio al sistema di contributi di cui sopra direttamente erogati dal Dipartimento per le pari opportunità per la riduzione dell'impatto della spesa derivante dalla certificazione di genere, viene previsto un forte sistema incentivante per promuovere la certificazione della parità di genere tra le imprese: la legge 162 del 2021 infatti dispone che le aziende in possesso della certificazione della parità di genere possono avvalersi, già dall'anno corrente, di un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Successivamente l'art. 1, comma 138 della legge di bilancio 2022 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, a decorrere dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate verrà regolata da un decreto adottato il 20 ottobre 2022 dal 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.

La circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022 ha successivamente stabilito 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 poteva essere presentata

²⁰ Ivi.

sul sito dell'Istituto a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023; termine poi riaperto al 30 aprile 2023.

Inoltre, 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, 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.

Ulteriori forme di incentivi, legate alla partecipazione alle gare di appalto, sono state infine introdotte con il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, recante misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza. In particolare, secondo quanto previsto all'art 34 del decreto-legge, che ha modificato il Codice dei contratti pubblici, le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere, oltre a prevedere una diminuzione della garanzia del 30% nei contratti per servizi e forniture con aziende in possesso della certificazione di genere²¹.

3. Legge 5 novembre 2021 n. 162: modifiche al Codice delle pari opportunità

3.1. Introduzione

L'emanazione di una legge nazionale unitaria in tema di pari opportunità risale all'11 aprile 2006, giorno in cui vide la luce il D.lgs 198/2006, c.d. codice delle pari opportunità. Il testo rappresenta il primo importante mattone nella costruzione di un impianto normativo specifico sul tema della parità di genere e della tutela contro le discriminazioni di ogni tipo in ambito lavorativo. Questo primo e importantissimo testo, nel suo lodevole intento di unificare le singole disposizioni fino ad allora vigenti in materia, è stato tuttavia oggetto di alcune critiche per la mancanza di una reale efficacia di unificazione e coordinamento della disciplina presente. Il codice delle pari opportunità è stato successivamente oggetto di modifiche, prima tra tutte quella del 2010 a mezzo del D.lgs 5/2010 che, in recepimento della direttiva comunitaria 2006/54/Ce, ha introdotto delle novità in tema di parità di retribuzione, occupazione e lavoro. Un'ulteriore modifica è stata poi apportata dalla l. 205/2017, art. 1 c. 218 che ha ampliato le tutele nei confronti di coloro che sul luogo di lavoro subiscono delle molestie.

²¹ Ivi, sezione Incentivi per le imprese.

Il 5 novembre 2021 viene emanata la legge n. 162/2021 qui esaminata, la quale ha apportato delle ulteriori modifiche al D.Lgs. n. 198/2006, introducendo nuove disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo. Il provvedimento entra in vigore il 3 dicembre 2021.

3.2. Relazione sull'attuazione della parità e pari opportunità

L'art. 1 della legge in esame integra l'art. 20 del D. Lgs. N. 198/2006, prevedendo la di una vera e propria rete di monitoraggio sull'attuazione di misure per le pari opportunità. Ogni due anni la consigliera o il consigliere nazionale di parità dovranno presentare al Parlamento la relazione sul monitoraggio e verifica degli effetti del Codice. Nella relazione si terrà conto di quanto indicato nel rapporto che il consigliere è tenuto a presentare annualmente al Ministero del Lavoro, sulla base delle indicazioni fornite entro il 31 dicembre di ciascun anno dai consiglieri regionali e delle città metropolitane.

3.3. Ampliamento della nozione di discriminazione diretta e indiretta

L'art. 2, nella riformulazione dell'articolo 25 del D.Lgs. n. 198/2006, chiarisce e amplia i comportamenti che costituiscono discriminazione di genere. Al primo comma dell'articolo, tenendo ferma la nozione di discriminazione diretta come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, viene evidenziata espressamente la discriminazione in ragione del sesso riguardante *“le candidate e i candidati in fase di selezione del personale”*. Al secondo comma, riguardante la discriminazione indiretta intesa come atto apparentemente neutro che tuttavia mette i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, viene ugualmente fatto espresso riferimento alla discriminazione dei *“candidati in fase di selezione”*. La nuova legge, inoltre, sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 25, con disposizioni più ampie di quelle precedenti stabilendo che *“Costituisce discriminazione ..., ogni trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”*.

3.4. Rapporto aziendale sulle pari opportunità

L'art. 3 della legge 162/2021 apporta alcune modifiche all'art. 46 del codice delle pari opportunità. Estende l'obbligo biennale di presentazione del rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile alle aziende con oltre 50 dipendenti (in precedenza tale obbligo sussisteva solo per le aziende con oltre 100 dipendenti), e viene introdotta la facoltà di redigere tale documento anche alle aziende con meno di 50 dipendenti (c .1-bis). Il rapporto deve essere redatto esclusivamente in modalità telematica attraverso il form predisposto dal Ministero e trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. La/il consigliera/e regionale è tenuto a trasmettere i risultati derivanti dall'elaborazione dei rapporti aziendali alla sede INL territorialmente competente. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali darà poi evidenza nel proprio sito web sia delle aziende che trasmetteranno il rapporto, che di quelle che non avranno adempiuto. A chiusura viene poi previsto che l' Ispettorato Nazionale del Lavoro verificherà la veridicità dei rapporti e in caso di contenuto mendace o incompleto applicherà una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro

3.5. Certificazione della parità di genere

La sostanziale novità della legge in esame è certamente contenuta nell'art. 4 che introduce nel Codice delle pari opportunità il nuovo art. 46-bis con il quale viene istituita, a partire dal 1° gennaio 2022, la "Certificazione della parità di genere". Finalità della certificazione è quella di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'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. Ad un decreto del Presidente del Consiglio, di concerto con il Ministro del lavoro, è rimessa la fissazione dei parametri minimi e delle modalità di acquisizione della certificazione nonché delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali.

3.6. Premialità di parità: il premio per le aziende virtuose

Come anticipato in precedenza, all'introduzione della Certificazione di parità viene accompagnata una "Premialità di parità" per l'anno 2022, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'un per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui par ciascuna azienda in possesso della certificazione per l'intero anno 2022, previa emanazione del decreto attuativo del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022. Inoltre alle aziende in possesso del certificato di parità entro il 31 dicembre dell'anno precedente, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle

proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Nei bandi di gara, le amministrazioni aggiudicatrici indicano i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione.

3.7. Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

L'art. 6 della legge n. 162/2021 estende anche alle società costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi 1° e 2° del Codice civile, non quotate in mercati regolamentati, viene esteso l'obbligo derivante dal comma n. 1-ter, art. 147-ter, D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (TU delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), in cui viene previsto che lo statuto societario debba prevedere il riparto degli amministratori seguendo criteri che assicurino l'equilibrio tra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno 2/5 degli amministratori eletti; tale regola dovrà essere applicata per 6 mandati consecutivi, pena la diffida da parte della Consob. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000 e fissa un nuovo termine di 3 mesi ad adempiere; in mancanza, i componenti eletti decadono dalla carica.

4. Legge 30 dicembre 2021 n. 234: ulteriori interventi strutturali

4.1. Introduzione

L'intervento legislativo più recente in tema di pari opportunità è rappresentato dalla legge n.234 del 30 dicembre 2021 (legge di bilancio per l'anno 2022). In particolare l'articolo 1 del provvedimento si compone di 1013 commi, di cui i commi dal 138 al 148 ed il comma 660 contengono disposizioni di sostegno alla parità salariale ed alla parità di genere. La legge in esame arricchisce quindi il precedente contesto normativo, tutelandone le basi in modo strutturale tramite l'istituzione di appositi organi di controllo e la previsione di uno specifico piano d'azione strategico, con il fine di rendere stabile e dinamica a livello istituzionale l'attenzione e l'azione in tema di pari opportunità. Gli obiettivi del PNRR, infatti, hanno un orizzonte temporale di medio periodo e esauriranno la propria portata nel 2026, per cui le disposizioni normative introdotte con la legge di bilancio per l'anno 2022, oltre che con la legge Gribaudo, consentiranno la prosecuzione e l'attenzione sul tema anche oltre l'orizzonte temporale di medio periodo.

4.2. Sostegno alla parità salariale e di genere

L'art. 1 comma 138 prevede un aumento della dotazione annua prevista dall'art. 1 comma 276 legge n. 178/2020 nella misura di 2 milioni di euro a favore del *Fondo per il sostegno della parità salariale e di genere* e finalizzata alla copertura finanziaria di interventi per il sostegno ed il riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, innalzando tale dotazione annua a 52 milioni di euro, a partire dal 2023, aggiungendo, tra le finalità cui è destinato il *Fondo*, il sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione della certificazione della parità di genere ex art. 46 bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D.Lgs. n. 198/2006).

4.3. Piano Nazionale Strategico per la parità di genere

Di particolare interesse sono i commi 139–141, 144 e 148 dell'art. 1, che prevedono l'elaborazione di un *Piano Nazionale strategico per la parità di genere* da parte del Presidente del Consiglio dei Ministri, o dell'Autorità politica delegata per le pari opportunità, e con il contributo di amministrazioni e associazioni impegnate alla promozione della parità di genere.

Il *Piano* dovrà avere l'obiettivo di:

- individuare buone pratiche per contrastare gli stereotipi di genere,
- colmare il gender gap ed affrontare il divario retributivo all'interno del mercato del lavoro e pensionistico,
- conseguire parità di partecipazione nei settori economici e nei processi decisionali.

Per il finanziamento del *Piano*, viene incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022 il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità ex art.19 comma 3 DL n. 223/2006.

Per le finalità del *Piano* viene prevista l'istituzione, presso il Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un *Osservatorio nazionale* per l'integrazione delle politiche per la parità di genere e di una *Cabina di regia interistituzionale*. Quest'ultima *Cabina di regia interistituzionale* ha funzione di raccordo tra i livelli istituzionali coinvolti, per garantire il coordinamento fra le azioni intraprese ed individuare e promuovere buone pratiche condivise. È presieduta dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità politica delegata.

4.4. Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere

Sono dunque i commi 142, 143 e 145-147 dell'art.1 a prevedere *l'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere*, di cui già si è accennato in sede di trattazione del Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese. L'*Osservatorio* viene costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio dei Ministri, o dall'Autorità Delegata, dando rappresentanza ad associazioni, sindacati, Istituti e Amministrazioni statali come indicato dal comma 142. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, o dell'Autorità politica delegata, sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'*Osservatorio*.

A tale *Osservatorio* sono attribuite competenze di monitoraggio, analisi, studio e proposta degli strumenti attuativi del *Piano Nazionale strategico per la parità di genere*, verificandone l'impatto e integrandone gli strumenti per migliorarne l'efficacia.

L'*Osservatorio* può quindi avvalersi di un *Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere* finalizzato alla realizzazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere per incentivare le imprese ad adottare politiche volte alla riduzione del divario di genere con riferimento a opportunità di crescita lavorativa, trattamento salariale, gestione delle differenze di genere e a tutela della maternità.

Viene inoltre prevista l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, di un sistema informativo per la raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere.

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, o dell'Autorità politica delegata, sono stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché sono stabilite le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

4.5. Attività di formazione

Con l'art. 1 comma 660 si istituisce presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali il *Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere*, con una

dotazione di 3 milioni di euro per l'anno 2022 finalizzato a favorire l'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia, sono determinate le misure formative che consentono l'accesso al Fondo e le relative modalità di erogazione.

PARTE II – LINEE GUIDA UNI/PDR 125:2022

1. Politiche di parità di genere

Con l'inserimento dell'art. 46 bis nel Codice delle Pari Opportunità, è stato introdotto nel nostro ordinamento, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'Istituto della Certificazione della Parità di Genere, sia per le aziende pubbliche che per quelle private.

Si tratta di uno strumento necessario per contribuire ad effettuare un radicale cambiamento di paradigma, mediante l'inclusione del principio di parità di genere negli obiettivi aziendali, con la conseguenza che le imprese devono pianificare, implementare e documentare non solo i provvedimenti effettivamente varati per garantire il rispetto di tale principio, ma anche i sistemi che consentono la verifica dell'applicazione delle misure attuate.

Nello specifico, le aziende devono predisporre modelli organizzativi volti all'individuazione dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione attenendosi all'apposito DPCM, nelle more del quale, il Ministero delle Pari Opportunità unitamente ad UNI (Ente Italiano di Normazione) ha già formulato una prassi di riferimento intitolata "Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere" che prevede l'adozione di specifici KPI (cd. *Key Performance Indicator* o Indicatori Chiave di Prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni. Pertanto, le aziende devono pianificare piani di azione (PdA) al fine di colmare i gap attualmente esistenti, e, quindi fare propria la parità di genere nel DNA delle organizzazioni per produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

La Politica per la Parità di Genere definisce i principi, gli obiettivi e le indicazioni guida che mostrano l'impegno dell'azienda nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'*empowerment* femminile.

Essa viene strutturata ed organizzata dall'Alta Direzione, in coordinamento con un Comitato Guida, e viene rivolta a tutti i dipendenti, condivisa con tutti i suoi *stakeholder*, fornitori e clienti con l'obiettivo

di avere un impatto nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali, e tutti i soggetti in tale sistema, dovranno ricevere un'adeguata formazione e sensibilizzazione sulla parità di genere.

Il *management* aziendale dovrà inoltre:

- designare un delegato con esperienza organizzativa e di genere, con il compito di formare ed informare periodicamente tutto il personale, anche in funzione degli accadimenti aziendali;
- nominare un Comitato Guida composto almeno dall'amministratore delegato e dal direttore del personale, per l'efficace adozione e applicazione della presente Politica per la Parità di Genere.
- assegnare un budget necessario per intraprendere azioni volti al raggiungimento ed al mantenimento degli obiettivi di parità di genere, in particolare da impiegare nei supporti quali formazione, comunicazione, promozione.

2. Pianificazione

Il Comitato Guida nominato dalla Direzione avrà il compito di occuparsi delle seguenti funzioni:

- definire in coordinamento con la Direzione Generale, la Politica per la parità di genere;
- redigere il Piano Strategico per la parità di genere dove l'organizzazione stabilisce in maniera dettagliata quali sono gli obiettivi specifici e misurabili da raggiungere, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione; tali obiettivi riguardano tanto gli indicatori KPI che la prassi stabilisce di raggiungere ai fini della certificazione, quanto i risultati attesi dal sistema in termini di reale "soddisfazione" delle parti interessate e cioè le donne presenti nel personale aziendale che sono le destinatarie dirette dei benefici prodotti. Il piano strategico rappresenta, per certi aspetti, il risultato finale della pianificazione ma questo non implica necessariamente la sua immutabilità. Nel corso del tempo e in considerazione dei risultati che si ottengono dalle revisioni periodiche del sistema, il piano deve essere adeguato al contesto che cambia e, per facilitare tale impiego, esso è concepito in maniera snella e modulare;
- governare e monitorare la *diversity* e la *gender parity* nel contesto aziendale;
- supportare l'applicazione di tutti i KPI relativi all'Inclusione, alla Parità di genere e Integrazione;
- monitorare l'andamento e l'applicazione dei KPI e degli obiettivi descritti nel piano strategico;
- partecipare alla Revisione periodica del sistema da parte della Direzione Generale;
- gestire e monitorare la ricezione di segnalazioni anonime, a cui tutti/e i/le dipendenti e collaboratori/collaboratrici possono ricorrere per denunciare episodi di molestie o *mobbing* in totale sicurezza e nel pieno rispetto della propria *privacy*.

3. Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio

3.1. Generalità

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile;
- b) formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere.

Devono essere predisposti corsi di formazione sui principi etici, sui temi e sulle modalità operative adottati dall'organizzazione, per garantire l'efficacia della politica per la parità di genere. Tali corsi sono indirizzati a tutto il personale, come opportuno; in particolare per le persone che occupano posizioni manageriali devono riguardare i principi, i temi e gli obiettivi che ricadono sotto le specifiche responsabilità.

3.2. Temi oggetto del piano strategico

3.1.1 SELEZIONE ED ASSUNZIONE (RECRUITMENT)	ESEMPI/STRUMENTI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire la disparità di genere, in particolare idonee a contrastare i <i>bias</i>	-Contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere -Preferire selezioni "al buio" (consultazione dei curriculum senza dati anagrafici)	*Manuale/Procedure di selezione	*Definire procedure specifiche nel caso ci si avvalga di agenzie di <i>recruitment</i> e monitorarne l'operato *Raccogliere e gestire eventuali lamentele dei candidati
Predisporre in maniera che le descrizioni della mansione da assumere siano neutre rispetto al genere ed il processo di reclutamento sia rivolto sia agli uomini che alle donne	Frase tipo: "La presente ricerca è rivolta a candidati ambo sessi (D.Lgs. n. 198/2006)"	*Manuale/Procedure di selezione *Testi degli annunci standard	
	Tenere il <i>focus</i> sulle competenze ricercate	*Manuale/Procedure di selezione	

Non permettere che, durante i colloqui , siano effettuate richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura	ed esperienze richieste e non sulle caratteristiche biologiche del candidato	*Testo di colloquio standard/con domande guida	
---	--	--	--



3.1.2 GESTIONE DELLA CARRIERA	ESEMPI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
<p>Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali</p>		<p>*Manuale/Procedure di avanzamento di carriera</p>	
<p>Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le specifiche mansioni</p>	<p>A parità di competenze e capacità, prediligere l'avanzamento di carriere al genere meno rappresentato</p>		
<p>Rivolgere le opportunità di carriera ed i programmi per lo sviluppo professionale a tutto lo staff</p>	<p>-Individuare all'esterno o organizzare internamente all'azienda, percorsi di sviluppo professionale -Promuovere la partecipazione degli stessi al genere meno rappresentato, anche con incentivi economici ad hoc -Monitorare l'effettiva iscrizione a questi percorsi da parte</p>	<p>*Questionario sui fabbisogni formativi *Promuovere la certificazione delle competenze delle proprie risorse per analizzare i punti critici da migliorare</p>	



	del genere meno rappresentato		
Rendere disponibili i dati relativi: allo stato delle assunzioni, alla situazione per genere, alla situazione maschile per ognuna delle professioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della CIG, ai licenziamenti, ai prepensionamenti e pensionamenti alla retribuzione effettivamente corrisposta (obbligo per aziende pubbliche e private con > 50 dipendenti ex art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, così come modificato dalla legge n. 162/2021)		<p>*Piano triennale di azioni positive (amministrazioni pubbliche)</p> <p>*Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile ai sensi del Codice Pari Opportunità, ora obbligatorio per organizzazioni con più di 50 dipendenti</p> <p>*Elaborazione dati utili derivanti da altre certificazioni aziendali</p>	
Creare un ambiente lavorativo che favorisca la <i>diversity</i> e tuteli il benessere psico-fisico dei/delle dipendenti	<p>-Spogliatoi e servizi igienici adeguati</p> <p>-Zone relax/pausa</p> <p>-Momenti aggregativi e di conoscenza reciproca tra colleghi</p> <p>-Verificare che non ci siano luoghi a rischio aggressione, anche al di fuori dell'ambito</p>		



	aziendale (es: in caso di vicinanza a stazione bus/treni o parcheggio auto particolarmente buio di sera)		
Pianificare attività di monitoraggio in grado di rilevare i dati di cui alla casella precedente		*Monitoraggi relativi ad altre certificazioni *Questionario stress lavoro-correlato	
Prevedere opportunità di formazione specificamente rivolte allo sviluppo e al miglioramento delle competenze professionali di leadership per affrontare gli ostacoli alla carriera riscontrati dal genere meno rappresentato, laddove rilevati dal monitoraggio di cui alla casella precedente		*Piano formativo aziendale *Piani formativi individuali *Certificazione delle competenze	



3.1.3 EQUITÀ SALARIALE	ESEMPI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
Dotarsi di mansionario della singola impresa che completi e dettagli quello generico dei CCNL, per la segnalazione da parte dei/delle dipendenti di eventuali disparità retributive		*Manuale/Procedure per le segnalazioni	
Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate comprendendo stipendi, benefit, bonus, programmi di <i>welfare</i>		*Questionario di valutazione politiche aziendali	
Informare periodicamente i/le dipendenti delle politiche retributive adottate in azienda anche con riferimento a benefit, bonus, programmi di <i>welfare</i>	-Circolari e/o newsletter dedicate -Colloqui individuali su obiettivi/risultati		
Ove esistente, il programma di welfare deve considerare le esigenze delle persone di ogni genere ed età	-Se presenti Piano o piattaforma di <i>welfare</i> , verificare che le proposte soddisfino il più possibile le esigenze di conciliazione dei lavoratori	*Piano di <i>welfare</i> *Accordi integrativi aziendali, territoriali e/o settoriali *Piattaforma <i>welfare</i> *Questionario esigenze di conciliazione	



3.1.4 GENITORIALITÀ, CURA	ESEMPI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
<p>Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo</p>	<p>-Affiancamento di tutor aziendale dedicato per il periodo del congedo -Programmi formativi ad <i>hoc</i> per la gestione e valorizzazione della nuova situazione personale e familiare</p>	<p>*Manuale/Procedure per gestione dei congedi parentali</p>	
<p>Predisporre un piano per la gestione delle diverse fasi della maternità (prima, durante e dopo)</p>	<p>Affiancamento di tutor aziendale dedicato per il periodo della maternità (prima, durante e post)</p>	<p>*Manuale/Procedure per gestione della maternità (prima, durante e post)</p>	
<p>Attuare meccanismi di informazione finalizzati a incentivare la richiesta del congedo per paternità</p>	<p>Informativa standard da consegnare al futuro neo-papà con legge vigente e incentivi dedicati</p>		
<p>Pianificare iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti al loro rientro da un congedo genitoriale (formazione, supporto), inclusi eventuali piani di “engagement” da proporre su base volontaria alle donne in congedo di maternità</p>	<p>-Affiancamento di tutor aziendale dedicato per il periodo del rientro dal congedo -Momento conviviale/aggregativo per festeggiare il rientro -Formazione di supporto per il reintegro nell’attività lavorativa</p>	<p>*Manuale/Procedure per gestione dei rientri dai congedi parentali</p>	



<p>Includere nell'ambito del programma di <i>welfare</i> aziendale, ove esistente, iniziative specifiche per supportare i/le dipendenti nelle loro attività genitoriali e di caregiver</p>	<p>-Servizi <i>time saving</i> -Servizi di assistenza e cura dei familiari -Convenzioni con centri diurni e residenze per disabili e/o anziani</p>	<p>*Piano di <i>welfare</i> *Accordi integrativi aziendali, territoriali e/o settoriali</p>	
<p>Offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc.</p>		<p>*Piattaforma <i>welfare</i> *Questionario esigenze di conciliazione</p>	



3.1.5 CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO (WORK-LIFE BALANCE)	ESEMPI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
Dotarsi di misure per garantire l'equilibrio vita-lavoro (<i>work-life balance</i>) rivolte a tutti/e i/le dipendenti	-Flessibilità negli orari di lavoro -Luoghi di lavoro che favoriscono il benessere del personale -Tecnologie a supporto del WLB		
Stabilire/promuovere accordi specifici per consentire il lavoro part-time a chi ne faccia richiesta	-Individuare casistiche specifiche con priorità -Definire tempi di revisione del part-time e rotazione tra aventi diritto	*Manuale/Procedure per gestione dei <i>part-time</i>	
Offrire flessibilità di orario, stabilendo e comunicando regole e procedure semplici ed accessibili per usufruirne		*Manuale/Procedure per orari di lavoro	
Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei/delle dipendenti	-Rotazione tra aventi diritto -Colloqui periodici		
Offrire la possibilità di smart working /telelavoro o di altre forme di lavoro flessibile , e orario elastico		*Regolamento <i>Smart Working</i> /Lavoro Agile	
Garantire che le riunioni di lavoro siano tenute in orari	-Monitorare che non siano sempre di pomeriggio (il	*Manuale/Procedure per orari di lavoro	



compatibili con la conciliazione dei tempi di vita familiare e personale	<i>part time</i> è più frequentemente di mattina) -Evitare la pausa pranzo, se non strettamente necessario, per garantire un maggior benessere psico-fisico del personale		
Garantire che alle riunioni di lavoro possano partecipare anche i lavoratori e le lavoratrici a part-time e con contratti di lavoro flessibili , discontinui, ecc.			



3.1.6 ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO	ESEMPI	DOCUMENTI UTILI	NOTE
<p>In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve dare piena attuazione alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro</p>			
<p>Individuare il rischio di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) alla luce della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro</p>		<p>*Documento di valutazione dei rischi</p>	
<p>Preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro</p>		<p>*Manuale/Procedure contro le molestie sul lavoro</p>	
<p>Prevedere una specifica formazione a tutti i livelli, con frequenza definita, sulla "tolleranza zero"</p>			



<p>rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti dei/delle dipendenti, incluse le molestie sessuali (<i>sexual harassment</i>) in ogni forma</p>			
<p>Prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano</p>			
<p>Pianificare e attuare delle verifiche (survey) presso i/le dipendenti, indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di atteggiamenti di questo tipo, che hanno provocato disagio o turbamento, all'interno o nello svolgimento del proprio lavoro all'esterno (atteggiamenti sessisti, comportamenti o situazioni di mancanza di rispetto)</p>		<p>*Questionario ad hoc</p>	
<p>Valutare gli ambienti di lavoro anche da questo punto di vista</p>		<p>*Documento di valutazione dei rischi</p>	
<p>Prevedere una valutazione dei rischi e</p>			

analisi eventi avversi segnalati			
Assicurare una costante attenzione al linguaggio utilizzato, sensibilizzando una comunicazione il più possibile gentile e neutrale	-Evitare la duplicazione prediligendo forme neutre (anziché “i maschi e le femmine” usare “il personale”) -Evitare offese, bestemmie, categorizzazioni, differenziazioni per genere, razza, religione ecc.	*Manuale/Procedure per corretto uso del linguaggio	

4. Gli indicatori di performance (KPI)

I KPI (*indicatori di performance*), disciplinati dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, nascono dall’esigenza di creare un sistema di misurazione oggettivo e complessivo del livello di raggiungimento da parte delle organizzazioni degli obiettivi le politiche di parità di genere.

I KPI rappresentano un insieme di indicatori caratterizzati dall’essere percorribili, pertinenti e confrontabili, nati dall’esigenza di misurare le azioni intraprese dall’organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere.

Al fine di garantire una misurazione complessiva del livello di raggiungimento degli obiettivi delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un’organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Il sistema di misurazione degli obiettivi prevede altresì una differenziazione del set di indicatori facenti parte dei KPI differenziato in funzione della dimensione dell’impresa, prevedendo una riduzione numerica dei KPI applicabili per le micro e le piccole imprese.

Nella tabella seguente è riportata la classificazione delle imprese per numero di dipendenti.

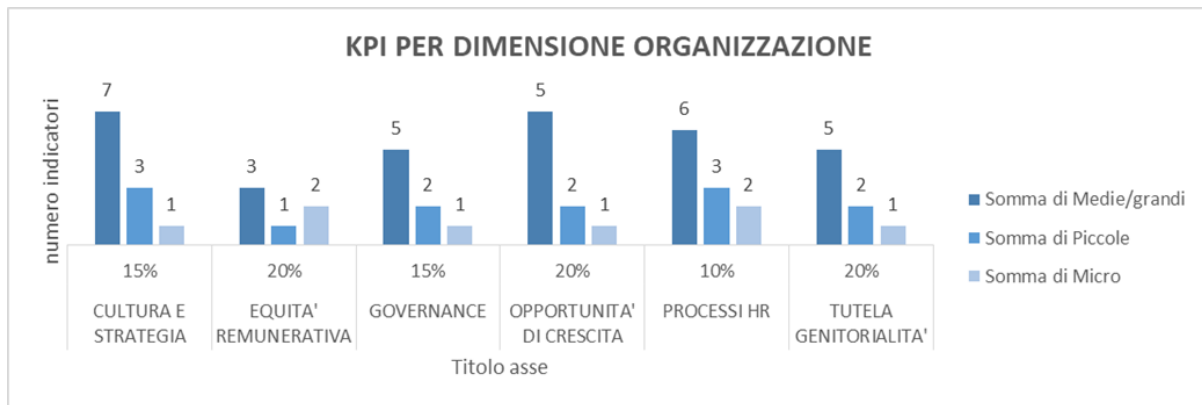
FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

A ciascuna di dette aree è attribuito un peso nella valutazione complessiva, e per ciascuna di esse sono stati identificati degli specifici KPI attraverso 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 del *remediation plan* attivato.

Si riproduce a seguire una tavola sinottica delle aree di indicatori individuate dalla prassi di riferimento, il peso specifico attribuito a ciascuna di esse ed il numero di indicatori misurabili per ciascuna area in funzione della fascia dimensionale dell'organizzazione.

AREA	OBIETTIVO	PESO	NUMERO DI INDICATORI PER FASCIA DIMENSIONALE		
			Medie/grandi	Piccole	Micro
CULTURA E STRATEGIA	Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla <i>gender diversity</i> dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro	15%	7	3	1
GOVERNANCE	Area volta a misurare il grado di maturità del modello di <i>governance</i> 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	15%	5	2	1
PROCESSI HR	Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi 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	10%	6	3	2
OPPORTUNITA' DI CRESCITA	Area volta a misurare 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	20%	4	2	1
EQUITA' REMUNERATIVA	Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di <i>total reward</i> comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di <i>welfare</i> e <i>well-being</i>	20%	3	1	1
TUTELA GENITORIALITA'	Area volta a misurare 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	20%	5	2	2

A seguire è riportata una rappresentazione grafica del numero di indicatori previsti per ciascuna area per fasce dimensionali dell'organizzazione.



Gli indicatori sono classificabili in due categorie: di natura quantitativa e di natura qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica esercitata.

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di appartenenza.

Per determinare l'accesso alla certificazione della parità di genere è previsto il raggiungimento dello *score* minimo di sintesi complessivo del 60%. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo *score* finale consente agli *stakeholder* di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del *brand* ed economici.

Dunque, volendo riepilogare i passaggi necessari al fine di implementare un sistema di certificazione della parità di genere, l'impresa deve in primo luogo definire la fascia dimensionale nella quale si colloca e successivamente definire il gruppo di attività economica esercitata al fine di definire gli indicatori quantitativi di riferimento.

Allo scopo di rendere più agevole la definizione dei KPI per ciascuna impresa, si ritiene utile fornire una rappresentazione degli stessi per fascia dimensionale dell'impresa.

Obiettivo dichiarato dal Sistema di certificazione della parità di genere è quello di giungere entro il mese di giugno 2026 alla certificazione di almeno 450 imprese (su un obiettivo totale di 800) appartenenti alla fascia micro, piccola e media.

4.1. KPI applicabili alle imprese micro

I KPI applicabili nelle micro imprese sono caratterizzati dall'essere tutti provenienti da fonte interna e di misurazione a predominanza qualitativa.

AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTI	PUNTI	PESO
CULTURA E STRATEGIA	1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Si/No	Interna	20	15%
GOVERNANCE	1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	25	15%
PROCESSI HR	1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Si/No	Interna	25	10%
PROCESSI HR	6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela	Qualitativo	Si/No	Interna	10	10%



AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO
	dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o <i>mobbing</i>					
OPPORTUNITA' DI CRESCITA	1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento o della parità	Interna	25	20%
TUTELA GENITORIALITA'	2. Presenza di <i>policy</i> , oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/ paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time reversibile</i> , <i>smart working</i> , piano <i>welfare</i> ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di <i>engagement</i> , su base volontaria, durante il congedo di maternità)	Qualitativo	Sì/No	Interna	35	20%



AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO
TUTELA GENITORIALITA'	3. Presenza di <i>policy</i> per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Sì/No	Interna	25	20%
EQUITA' REMUNERATIVA	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40	20%

4.2. KPI applicabili alle piccole imprese

AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO
CULTURA E STRATEGIA	1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Sì/No	Interna	20	15%
CULTURA E STRATEGIA	3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Qualitativo	Sì/No	Interna	20	15%
CULTURA E STRATEGIA	5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	Qualitativo	Sì/No	Interna	10	15%
GOVERNANCE	1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate	Qualitativo	Sì/No	Interna	25	15%



AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTI	PUNTI	PESO
	all'inclusione, alla parità di genere e integrazione					
GOVERNANCE	2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	Sì/No	Interna	25	15%
PROCESSI HR	1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Sì/No	Interna	25	10%
PROCESSI HR	4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	Qualitativo	Sì/No	Interna	20	10%
PROCESSI HR	6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o <i>mobbing</i>	Qualitativo	Sì/No	Interna	10	10%



AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI	PESO
OPPORTUNITA' DI CRESCITA	1. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25	20%
OPPORTUNITA' DI CRESCITA	3. Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25	20%
EQUITA' REMUNERATIVA	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40	20%



AREA	INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTI	PUNTI	PESO
TUTELA GENITORIALITA'	2. Presenza di <i>policy</i> , oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time reversibile</i> , <i>smart working</i> , piano <i>welfare</i> ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di <i>engagement</i> , su base volontaria, durante il congedo di maternità)	Qualitativo	Sì/No	Interna	35	20%
TUTELA GENITORIALITA'	3. Presenza di <i>policy</i> per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Sì/No	Interna	25	20%

4.3. KPI applicabili per le imprese medie e grandi

Per tali categorie di imprese, ossia quelle con più di 50 dipendenti, è applicabile l'intero set di KPI.

Verranno esposti a seguire per singola area.

4.3.1 AREA CULTURA E STRATEGIA (PESO 15%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	Qualitativo	Sì/No	Interna	20
2. Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto NOTA Sono da intendersi, oltre alle procedure in senso stretto, anche iniziative, progetti e valori stabiliti dall'azienda il cui fine sia il medesimo, ovvero consentire alle persone di esprimere opinioni e creare un ambiente aperto al confronto e al dialogo.	Qualitativo	Sì/No	Interna	10
3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	Qualitativo	Sì/No	Interna	20



INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	Qualitativo	Sì/No	Interna	10
5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli <i>unconscious bias</i>	Qualitativo	Sì/No	Interna	10
6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	Qualitativo	Sì/No	Interna	20
7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	Qualitativo	Sì/No	Interna	10

4.3.2 AREA GOVERNANCE (PESO 15%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione</p> <p>NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base</p>	Qualitativo	Si/No	Interna	25
2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	Qualitativo	Si/No	Interna	25
3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	15
4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati	Qualitativo	Si/No	Interna	15
5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	Quantitativo	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque a 1/3 della	Normativa vigente o Regolamentazione interna	20

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
		composizione e complessiva del consiglio di amministrazione		

4.3.3 AREA PROCESSI HR (PESO 10%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, <i>on-boarding</i> neutrali, valutazioni prestazioni	Qualitativo	Sì/No	Interna	25
2. Presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere	Qualitativo	Sì/No	Interna	15
3. Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla <i>leadership</i>	Qualitativo	Sì/No	Interna	15
4. Presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere	Qualitativo	Sì/No	Interna	20
5. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità	Qualitativo	Sì/No	Interna	15

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
6. Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o <i>mobbing</i>	Qualitativo	Sì/No	Interna	10

4.3.4 AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (PESO 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
2. Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell' <i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro	25

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
4. Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell' <i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell' <i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su	Interna	20

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
		anno fino al raggiungimento della parità		
<p>7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo la % di donne con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice, come previsto dall'indicatore 5 per i/le responsabili di unità organizzative rispetto al numero totale di persone facenti parte di questi gruppi</p>	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell' <i>industry</i> di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	10

NOTA I punti percentuali, indicati con l'abbreviazione "p.p.", indicano l'incremento numerico assoluto di un numero espresso percentualmente: se dal 3% si passa al 13%, c'è un incremento di 10 p.p. se dal 3% si passa al 3,3% c'è un incremento del 10%.

4.3.5 AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE (PESO 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze</p> <p>NOTA Sono da escludere dal computo le corresponsioni legate a maggiori o diverse prestazioni (es. straordinario, indennità e rimborsi)</p>	Quantitativo	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ruolo è inferiore al 10% e come per ogni	Interna	40

vari)		indicatore decescente negli anni successivi		
2. Percentuale promozioni donne su base annua	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
3. Percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini con variabile target rispetto il totale di uomini in organico	Interna	30

4.3.6 AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (PESO 20%)

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
1. Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time</i> su richiesta temporaneo e reversibile, <i>smart working</i> , piano <i>welfare</i> ad hoc, asilo nido aziendale)	Qualitativo	Si/No	Interna	20



INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
2. Presenza di <i>policy</i> , oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa (ad esempio: congedo di paternità oltre il CCNL, procedure/attività per il <i>back to work</i> , <i>coaching</i> , <i>part-time</i> reversibile, <i>smart working</i> , piano <i>welfare</i> ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di <i>engagement</i> , su base volontaria, durante il congedo di maternità)	Qualitativo	Sì/No	Interna	35
3. Presenza di <i>policy</i> per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità	Qualitativo	Sì/No	Interna	25
4. Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10
5. Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge	Quantitativo	I KPI si considerano progressivamente raggiunti quanto più si avvicinano al 100%	INPS + Interna	10

5. Sistema di gestione

5.1. Generalità

Di seguito i principali aspetti che il sistema di gestione di un'organizzazione deve prevedere per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella UNI/PdR 125:2022.

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve:

5.1.1 DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA	NOTE
A) Gestire la documentazione del sistema in modo da assicurare che le versioni in vigore siano note agli utilizzatori, chiaramente identificate, preparate, approvate e modificate da chi ne ha l'autorità	Redazione e trasmissione informative costantemente aggiornate
B) Identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione	
C) Raccogliere e analizzare i dati disaggregati per genere	Utilizzo di sistemi di <i>feedback</i> per l'acquisizione dei dati

5.1.2 MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI
A) Raccogliere ed analizzare i KPI generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico
B) Valutare l'andamento dei KPI con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni

Gli indicatori devono essere coerenti con la tipologia di organizzazione, la sua dimensione, il settore di riferimento e il contesto, e le parti interessate.

5.1.3 COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA
A) Predisporre e diffondere alle proprie parti interessate (<i>stakeholder</i>) un piano di comunicazione relativo al proprio impegno sui temi della parità di genere (o più in generale sui temi Diversità, Equità, Inclusione)
B) Basare la propria comunicazione interna ed esterna (<i>marketing</i> , pubblicità) sulla responsabilità (evitando nelle azioni pubblicitarie lo stereotipo di genere, assicurando una revisione periodica dei materiali e delle strategie di marketing, impegnandosi a diffondere un'immagine positiva di donne e ragazze, utilizzando un linguaggio rispettoso delle differenze di genere)
C) Identificare le parti interessate con le quali instaurare una comunicazione rispetto ai temi della parità di genere, in particolare in ambito lavorativo
D) Garantire che la comunicazione sia coerente con i principi della politica e con gli obiettivi

stabiliti e attuati attraverso il piano strategico
E) Allineare la comunicazione interna ed esterna ai valori e alla cultura aziendale

5.1.4 AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PdR)
Pianificare, attuare e documentare un sistema di audit interni indirizzati alla verifica della reale ed efficace applicazione della politica ed delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite a tal fine
Gli audit sono attuati secondo le modalità definite dalla UNI EN ISO 19011, con <i>team</i> indipendenti rispetto alle attività verificate, competenti sulla base di requisiti definiti dal sistema (es. corso UNI EN ISO 19011, esperienza minima in azienda, formazione sulla UNI/PdR e sul sistema di gestione aziendale) e bilanciati in termini di genere
Gli audit devono essere pianificati, comunicati e finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità, segnalate le deviazioni, che devono essere gestite secondo le regole definite al successivo punto 5.1.4.1

5.1.4.1 Verifica di conformità alla UNI/PdR 125:2022: tipologie di evidenze quantitative e qualitative

L'audit interno (verifica del sistema) è un'attività che fornisce evidenza del rispetto dei requisiti del sistema di gestione e della UNI/PdR.

L'audit è condotto secondo quanto previsto dalla UNI EN ISO 19011.

L'AUDIT deve raccogliere:	
EVIDENZE OGGETTIVE che dimostrino lo stato di conformità di quanto attuato	ESEMPI
A) EVIDENZE OGGETTIVE DI TIPO QUANTITATIVO ossia misurabili oggettivamente: es. KPI, attività svolte o non svolte, <i>trend</i> e misurazioni varie	<ul style="list-style-type: none"> – Report monitoraggio KPI – <i>Budget</i> dedicato alle iniziative sulla parità di genere – Report monitoraggio situazioni non conformi – Piani formativi su parità di genere e sistema di gestione relativo – <i>Check list</i> di riferimento correttamente compilate ed utilizzate – Eventuale contenzioso sulla tematica

<p>B) EVIDENZE OGGETTIVE DI TIPO QUALITATIVO ossia valutabili, preferibilmente sulla base di criteri condivisi: documenti dichiarativi di politiche, obiettivi, comunicazione interna ed esterna, coinvolgimento <i>stakeholder</i>, ecc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Politiche aggiornate – Piano strategico aggiornato – Comunicazione interna ed esterna – Coinvolgimento <i>stakeholder</i> (associazioni, enti pubblici, università, rappresentanze, ecc.) – Attività di diffusione interne della cultura della parità di genere – Eventuale partecipazione ad iniziative esterne per la diffusione della cultura della parità di genere
--	--

5.1.5 GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI	NOTE	ESEMPI
<p>A) Definire una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni non conformi, ovvero definire una modalità di raccolta dei KPI non in linea</p>	<p>Deviazioni rispetto ai requisiti individuati nella UNI/PdR 125:2022, segnalazioni interne, reclami, incidenti rispetto ai temi della parità di genere o alle politiche - ad esempio in un report -, con evidenza delle azioni attuate per risolvere le cause degli accadimenti</p>	<p>Violazione politiche di selezione e assunzione, reclami rispetto ai temi, analisi eventuali meccanismi di <i>whistle-blowing</i>, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni, KPI non in linea, ecc.</p>
<p>B) Garantire che vengano attivati i meccanismi di comunicazione, regolati secondo la UNI/PdR 125:2022, all'interno dell'organizzazione o al suo esterno quando la situazione è non conforme ai KPI e vengano attuate azioni al fine di rimuovere le cause dell'accadimento</p>		

5.1.6 REVISIONE PERIODICA

In relazione alle proprie politiche e risorse, l'organizzazione deve pianificare, attuare e mantenere registrazione di una revisione periodica del sistema da parte dell'Alta Direzione con coinvolgimento del comitato guida e delle funzioni responsabili dei temi individuati nel piano, con frequenza almeno annuale.

La revisione deve valutare come elementi in ingresso:

- i risultati delle attività di monitoraggio
- la continua congruità del piano strategico
- la necessità di aggiornamenti e modifiche, anche a seguito di cambiamenti normativi significativi
- le ulteriori esigenze formative.

5.1.7 MIGLIORAMENTO

A seguito dei risultati della revisione l'organizzazione può identificare obiettivi ulteriori, che siano specifici, misurabili, raggiungibili, realistici e definiti temporalmente.

Questi obiettivi devono essere integrati nel piano strategico o in altri documenti del sistema.

5.1.8 NOTE FINALI

La UNI/PdR 125:2022 è pensata come riferimento per una certificazione di parte terza, le cui modalità operative e caratteristiche sono indicate nell'appendice A della medesima UNI/PdR.

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

6. Conclusione

6.1. Benefici

La certificazione della parità di genere in Italia può portare diversi benefici sia tangibili che intangibili, alcuni dei quali includono:

1. aumento della competitività aziendale: in effetti le imprese tendono ad essere più competitive, più innovative, efficienti e capaci di attrarre e trattenere talenti;
2. accesso ai finanziamenti pubblici: le aziende certificate sulla parità di genere possono accedere a finanziamenti pubblici e contributi agevolati, a seguito di bandi e avere punteggi di vantaggio;
3. essere certificati aumenta l'immagine aziendale e avvicina l'azienda al mondo ESG, che a breve sarà obbligatorio per tutte le società (per iniziare le grandi poi a regime sulle altre);
4. miglioramento del clima lavorativo: la promozione della parità di genere aiuta a migliorare il clima lavorativo, riducendo lo stress e migliorando la soddisfazione dei dipendenti;

5. creazione di cultura, attuando politiche di inclusione e riducendo la diversità;

6. altri benefici poi sono sul risparmio contributivo dell'1% fino a 50.000 euro.

Le commissioni Parità di Genere del CNDCEC auspicano che più aziende di possano avvicinare alla certificazione della Parità di Genere.

Spetta anche a noi commercialisti creare cultura nelle nostre aziende clienti e cercare di avvicinare il mondo imprenditoriale a questa importante sfida.

Nonostante la normativa di settore risulti ampiamente di qualità, è opportuno evidenziare che il livello di effettività della medesima risulta, allo stato, alquanto ridotto.

Affinché sia possibile colmare tale lacuna della normativa in materia di parità di genere, non risulta sufficiente che le norme impongano obblighi alle società (o distribuiscano incentivi a chi si adegua), ma è quantomeno opportuna l'adozione di strumenti che mirino ad un cambiamento culturale.

Ed è proprio in tal guisa che si pone la figura del Commercialista, che già permea il tessuto imprenditoriale italiano, ora può e deve (ed è in effetti quanto auspichiamo) essere nuovamente veicolo di innovazione culturale verso l'obiettivo della parità di genere che, citando quanto affermato dal Presidente del CNDCEC, Prof. Dott. Elbano de Nuccio, "(...) è una ricchezza a livello sociale e professionale (...)".