

Alert

Employment - Review

La certificazione della parità di genere: quali saranno gli indicatori per misurarla

La Certificazione della Parità di Genere è, come noto, una delle principali novità di questo 2022, con la quale il Legislatore ha inteso dare concretezza alla Missione V del PNRR, quella di “intensificare l’impegno ad eliminare le disparità di genere nel mondo del lavoro e nella vita sociale”.

La parità di genere è di per sé un obiettivo rilevante, a cui ogni impresa deve tendere. La certificazione di parità, introdotta con il nuovo art. 46 bis del D. Lgs. 198/2006 (ad inserirlo è stata la L. 5 novembre 2021, n. 162, n.d.r.), porta ad immediati vantaggi: essa consente alle imprese certificate di ottenere migliori graduatorie nell’accesso a finanziamenti pubblici e nelle gare pubbliche d’appalto, oltre a sgravi contributivi dell’1% fino a un massimo di Euro 50.000,00 annui per impresa.

A rilasciarla sarà l’omonimo Dipartimento presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, in base a specifici indicatori (“KPI”) atti a misurare il livello di inclusione per genere in sei aree predeterminate:

- Area 1 – Cultura e strategia;
- Area 2 – Governance;
- Area 3 – Processi HR;
- Area 4 – Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
- Area 5 – Equità remunerativa per genere;
- Area 6 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Le imprese che intendano ottenerla possono senz’altro cominciare ad organizzarsi: sebbene non sia ancora stato pubblicato il relativo DPCM, a fine marzo la Ministra per le Pari Opportunità Elena Bonetti ha presentato la [prassi UNI/PdR 125:2022](#), un documento elaborato dal tavolo tecnico di concerto con UNI-Ente Italiano di Normazione che fornisce un quadro d’insieme degli indicatori richiesti.

La prassi UNI delinea un sistema di certificazione

- (i) nel quale ciascuna delle Aree ha una incidenza percentuale sul punteggio totale;
- (ii) i KPI di ciascuna Area variano di numero, ed assumono la correlata incidenza percentuale, a seconda delle dimensioni dell’impresa;
- (iii) fermo restando che il valore minimo per ottenere la certificazione è il 60% del totale.

I KPI PER LE IMPRESE DI MEDIE DIMENSIONI (10-49 DIPENDENTI)

Vediamo allora che cosa dovrebbe fare per ottenere la Certificazione, secondo una prima simulazione, un’impresa che occupa dai 10 ai 49 dipendenti. Seguendo la prassi, essa dovrebbe conseguire la quota minima del 60% in relazione ai seguenti KPI:

- **Area 1 – Cultura e strategia**
 - Adozione di un “piano strategico” per verificare ed eliminare le disparità di genere (6%);
 - Adeguata “comunicazione interna” e “sensibilizzazione” per promuovere comportamenti e linguaggio rispettosi delle diversità di genere (6%);

Alert Employment - Review

- “Formazione” almeno biennale sulla differenza di genere, gli stereotipi e “unconscious bias” ad essa relativi (3%);
- **Area 2 – Governance**
 - Istituzione di un “Comitato” od altra unità o funzione per gestire e monitorare le tematiche legate all'inclusione e parità di genere (7,5%);
 - Elaborazione di “processi” per identificare e risolvere ogni forma di non inclusività (7,5%);
- **Area 3 – Processi HR**
 - Definizione di processi di “selezione” e “valutazioni prestazioni” neutrali per genere (4,6%);
 - Politiche di “mobilità interna” e successione a “posizioni manageriali” coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva (1,8%);
 - Presenza di “referenti” e “prassi” per contrastare episodi di molestie o mobbing (3,6%);
- **Area 4 – Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere**
 - Percentuale di “donne assunte a tempo indeterminato” rispetto alla totalità dell'organico (incluse forme di collaborazione diverse dal lavoro subordinato): +10% rispetto al valore del biennio precedente, fino al raggiungimento della parità (10%);
 - Percentuale di donne con “qualifica di dirigente”: +10% rispetto al valore del biennio precedente, fino al raggiungimento della parità (10%);
- **Area 5 – Equità remunerativa per genere**
 - Percentuale di “differenza retributiva” per medesimo livello di inquadramento: <10% di differenza uomo/donna, decrescente negli anni successivi (20%);
- **Area 6 – Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**
 - Adozione di “policy, oltre il CCNL di riferimento” dedicate alla tutela della maternità/paternità e “servizi” per la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa, quali ad esempio: estensione del congedo di paternità; piani welfare e asilo nido aziendale, coaching durante e dopo il congedo, accesso a part-time reversibile e smart working (11,7%).
 - Adozione di policy che assicurino il mantenimento dei “benefits durante la maternità” ed iniziative per tutelare la relazione tra azienda e dipendente prima, durante e dopo la maternità/paternità (8,3%).

I KPI SOTTO I 10 DIPENDENTI

Un'impresa sotto i 10 dipendenti sarà tenuta a conseguire, sempre nella misura minima del 60%, il primo KPI per Area tra quelli sopra menzionati (rispettivamente, con un'incidenza del 15%, 15%, 7,1%, 20%, 20% e 11,7%), oltre al terzo dell'Area 3 (2,9%) e al secondo dell'Area 6 (8,3%).

I KPI PER LE IMPRESE DI MAGGIORI DIMENSIONI (50 O PIÙ DIPENDENTI)

Maggiori vincoli saranno richiesti alle imprese con 50 o più dipendenti, soggette a tutti i 31 KPI che la prassi UNI stabilisce. Dalla presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere e di protezione del posto di lavoro post-maternità, alla percentuale di donne responsabili di unità organizzative od a primo riporto dei vertici aziendali, passando per la parità nell'accesso a promozioni e forme di retribuzione variabile, tali imprese dovranno non solo raggiungere, ma migliorare negli anni una proporzione

Alert

Employment - Review

uomo/donna negli indicatori nevralgici dell'impresa, fino a raggiungere la parità; ciò, anche al fine di mantenere attiva la certificazione nel corso del tempo.

Siamo ancora all'inizio di un percorso che vedrà nei prossimi anni una sempre maggiore attenzione (non soltanto della nostra società, ma anche) del Legislatore, volta al superamento delle disparità. La strada è tracciata: con l'auspicio che siano in tanti coloro che sceglieranno di percorrerla.

11.5.2022

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire aggiornamenti e informazioni di carattere generale. Non costituisce pertanto un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutiva di una consulenza legale specifica.

Andrea Ceppitelli, Counsel

E: a.ceppitelli@nmlex.it

T.: +39 02 657 5181

Per chiarimenti o informazioni potete contattare l'autore oppure il Vostro Professionista di riferimento all'interno dello Studio.

www.nunziantemagrone.it