



Certificazione di genere - Incentivi e opportunità

Certificazione per la parità di genere ed incentivi a supporto

Dottoressa Sara Nuzzaci - ODGEC di Firenze



Cos'è la Certificazione ?

La **Certificazione per la Parità di Genere**, istituita dall'1.1.2022, è finalizzata ad **attestare le politiche e le misure concrete** adottate dai datori di lavoro, di qualsiasi dimensione, per **ridurre il divario di genere** in relazione a:

Le opportunità di crescita in azienda



La parità salariale a parità di mansioni



Le politiche di gestione delle differenze di genere



La tutela della maternità



Evoluzione normativa e confronto con il Rapporto biennale

Certificazione della Parità di Genere

La norma introduttiva è l'**art. 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna** (DLgs. 11.4.2006 n. 198), articolo inserito dall'art. 4, comma 1, L. 5.11.2021 n. 162.

Sono seguiti due decreti attuativi:

- **Decreto del 29 aprile 2022** che indica che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022.
- **Decreto del 20 ottobre 2022** che regola invece l'**esonero dal versamento dei contributi previdenziali** cui possono accedere i datori di lavoro privati che abbiano già conseguito la Certificazione di parità di genere.

Rapporto biennale

La certificazione della parità di genere rappresenta un **istituto differente rispetto al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** di cui all'art. 46 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

La norma dispone che le aziende che occupano **più di 50 dipendenti** sono tenute a redigere, con **cadenza biennale**, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, secondo diversi indicatori. In concreto, il rapporto contiene informazioni generali sull'azienda, dati sugli occupati, sulla formazione, sui processi e strumenti di selezione e sulla retribuzione (per categoria professionale e livello di inquadramento).

Per le aziende (pubbliche e private) che occupano fino a 50 dipendenti la redazione del rapporto è prevista su base volontaria.

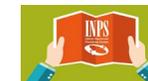
Con il **Decreto del 29 marzo 2022** sono state definite le **modalità per la redazione** del rapporto biennale.

Perché conviene ottenere la Certificazione e chi può ottenerla?

Per le imprese che abbiano ottenuto la certificazione sono previste **importanti premialità**, quali:

Perché conviene conseguire la Certificazione?

Un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro **non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro** annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile



Il riconoscimento di un **punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti



L'indicazione, all'interno dei **bandi di gara per l'aggiudicazione dell'appalto**, di un **maggior punteggio** in sede di valutazione delle offerte di beni e servizi



La certificazione ottenuta con la procedura UNI/PdR 125:2022 viene inoltre equiparata all'attestazione relativa al modello 231 ai fini dello sconto sulla **garanzia provvisoria ridotta del 20 %**.



Il **codice degli appalti** prevede la certificazione quale **leva strategica** per la riduzione del divario di genere.

Il comma 7 dell'art. 108 del Codice «**Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture**» dispone che:

“Al fine di promuovere la parità di genere le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestano, anche a mezzo di autocertificazione, il possesso dei requisiti di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità”.

La Certificazione è applicabile a **qualsiasi tipo di Organizzazione**, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività.

Sono escluse le Partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e.

Fascia	Cluster	Numero addetti/e
1	Micro	1-9
2	Piccola	10-49
3	Media	50-249
4	Grande	250 e oltre

Come ottenerla? Linee guida UNI/PdR 125:2022

I **requisiti minimi** per l'ottenimento della certificazione sono individuati dalle **linee guida UNI/PdR 125:2022**.

Implementando le linee guida, le organizzazioni si impegnano a recepire i principi di **gender equality**, articolati sull'intero percorso professionale e fasi di vita delle lavoratrici, **dal momento del recruiting fino al pensionamento**.

Per ottenere la Certificazione, le organizzazioni interessate devono:

raggiungere un **punteggio minimo** in relazione a **specifici Indicatori di Performance (KPI)**.



(...e parallelamente) adottare una **politica di parità di genere**, definendo un **piano strategico** per la sua attuazione, impostando un **sistema di gestione** che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti e nominando un **comitato guida** per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica.



Misurazione dell'AS-IS. Gli indicatori prestazionali (KPI)

La **valutazione** propedeutica a ottenere la certificazione parità di genere avviene analizzando specifici KPI (*Key Performance Indicator* – **indicatori chiave di prestazione**).

A ogni KPI viene abbinato un **punteggio**.

Se l'organizzazione interessata raggiunge almeno il **60% del punteggio massimo**, ha diritto alla certificazione parità di genere.

6 Aree di Valutazione	Area	Peso	N. KPI
	Cultura e strategia o “clima aziendale”, ossia le azioni di integrazione e inclusione messe in campo sul luogo di lavoro.	15%	7 qualitativi
	Governance , ossia il grado di maturità dell'organizzazione riguardo, ad esempio, alla presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo	15%	4 qualitativi, 1 quantitativo
	Processi attuati dalle risorse umane : quali, ad esempio, quelli relativi all'organizzazione del lavoro, partendo dalle procedure di assunzione	10%	6 qualitativi
	Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda	20%	7 quantitativi
	Equità remunerativa per genere	20%	3 quantitativi
	Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro , ad esempio, in fatto di maternità, congedo parentale o altre misure in tal senso.	20%	3 qualitativi, 2 quantitativi

Un esempio di *assessment*: le valutazioni

Cultura e Strategia

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Qualitativo	E' stato formalizzato ed implementato 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?	20
2	Qualitativo	Sono presenti procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione ?	10
3	Qualitativo	Sono presenti 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?	20
4	Qualitativo	Sono presenti politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento?	10
5	Qualitativo	Sono stati realizzati nell'ultimo biennio interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias?	10
6	Qualitativo	Sono stati realizzati interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno?	20
7	Qualitativo	Sono stati realizzati 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?	10

Processi HR

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Qualitativo	Sono stati definiti i 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, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni?	25
2	Qualitativo	Sono presenti meccanismi di analisi del turnover in base al genere?	15
3	Qualitativo	Sono previste 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 leadership ?	15
4	Qualitativo	Sono previste politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere?	20
5	Qualitativo	Sono previsti meccanismi di protezione del posto di lavoro a garanzia del medesimo livello retributivo nel post -maternità ?	15
6	Qualitativo	Sono previsti referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing?	10

Un esempio di *assessment*: le valutazioni

Crescita ed inclusione

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore del biennio precedente? (fino al raggiungimento della parità)	25
2	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza? (fino al raggiungimento della parità)	25
3	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà) registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore del biennio precedente? (fino al raggiungimento della parità)	25
4	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà) registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza? (fino al raggiungimento della parità)	25
5	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento registra una quota almeno pari al 40% rispetto al totale dei responsabili? (fino al raggiungimento della parità)	20
6	Quantitativo	La percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore medio percentuale di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza? (fino al raggiungimento della parità)	20
7	Quantitativo	La percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento registra una differenza almeno pari a 10 punti percentuali rispetto al valore medio percentuale di donne con qualifica di dirigente dell'industry di appartenenza? (fino al raggiungimento della parità)	10

Equità remunerativa

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Quantitativo	La percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze è inferiore al 10%?	40
2	Quantitativo	La percentuale di promozioni di donne su base annua è pari alla percentuale di promozioni di uomini in azienda?	30
3	Quantitativo	La percentuale donne con remunerazione variabile è pari alla preentuale di uomini con remunerazione variabile?	30

Un esempio di *assessment*: le valutazioni

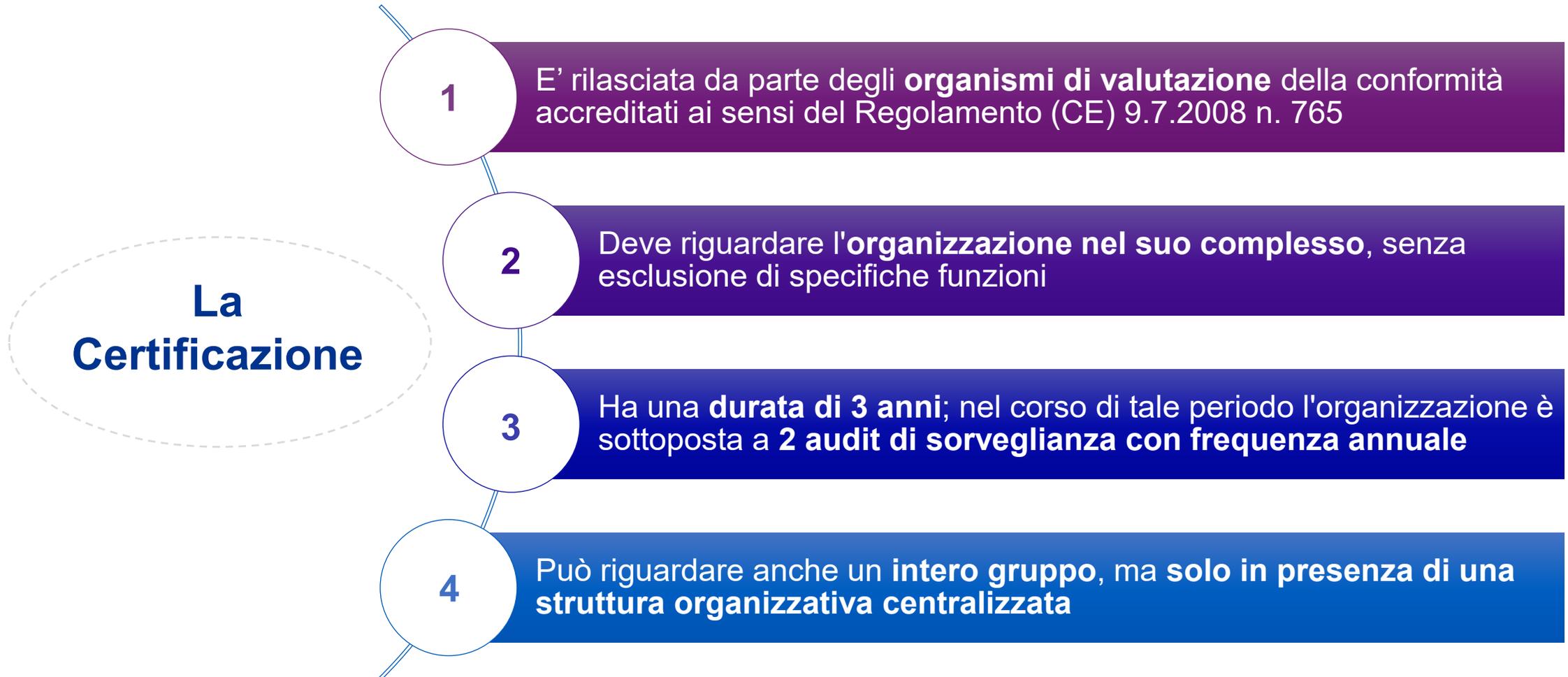
Genitorialità Vita-Lavoro

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Qualitativo	Sono presenti servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio: procedure/attività per il back to work, coaching, part-time su richiesta temporaneo e reversibile, smart working , piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale)?	20
2	Qualitativo	Sono presenti di policy , 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 back to work, coaching, part-time reversibile, smart working, piano welfare ad hoc, asilo nido aziendale, programmi di engagement, su base volontaria, durante il congedo di maternità)?	35
3	Qualitativo	Sono presenti policy 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?	25
4	Quantitativo	Il 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 è pari quasi al 100%?	10
5	Quantitativo	Il rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge è pari quasi al 100%?	10

Governance

Numero controllo	Tipologia Indicatore	Controllo	Punteggio max
1	Qualitativo	E' stato definita nella governance dell'organizzazione 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?	25
2	Qualitativo	Sono previsti processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività?	25
3	Qualitativo	E' presente un budget nell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione?	15
4	Qualitativo	Sono stati definiti obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati?	15
5	Quantitativo	Il numero di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione è pari ad 1/3?	20

Il rilascio della Certificazione e adempimenti successivi



Incentivi a supporto della Certificazione

Contributi statali per l'ottenimento della Certificazione da parte di PMI



Per le piccole e medie imprese e micro imprese, al fine di facilitare il processo di Certificazione, sono previsti **contributi** a valere su risorse PNRR destinati sia a supportare servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione sia a sostenere i costi di certificazione. In particolare:

- Per i costi di **rilascio della certificazione** della parità di genere alle **PMI** sarà riconosciuto agli **Organismi di certificazione**, a titolo di **rimborso**, un importo fino ad un massimo di **12.500 euro** per ogni impresa.
- disciplinati da un bando di prossima pubblicazione, saranno anche previsti contributi, per un massimo di **2.500 euro per ogni impresa**, a copertura delle spese per servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione.

Contributi regionali: il caso Lombardia



Oltre all'iniziativa di cui sopra, anche **le Regioni stanno scendendo in pista** con fondi propri per sostenere la nuova Certificazione.

La Regione Lombardia, ad esempio, ha deciso di integrare i finanziamenti nazionali con fondi a valere sulle risorse del PR FSE+ 2021-2027 per incentivare le microimprese e le Pmi a certificarsi.

Ai soggetti beneficiari del contributo sono messi a disposizione due voucher, a fondo perduto, per:

- **Servizi consulenziali di accompagnamento alla certificazione** (Linea di finanziamento A);
- **Servizio di certificazione** della parità di genere (Linea di finanziamento B).

I numeri attuali

I dati rilasciati dal Dipartimento per le Pari Opportunità e da Union Camere parlano di un **fenomeno**, quello della Certificazione per la Parità di Genere, in **continua espansione**.

**Secondo i dati
più recenti
sono...**

27

Gli organismi di certificazione accreditati per lo schema di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022.

**Oltre
200**

Le aziende certificate.



kpmg.com/socialmedia

The information contained herein is of a general nature and is not intended to address the circumstances of any particular individual or entity. Although we endeavor to provide accurate and timely information, there can be no guarantee that such information is accurate as of the date it is received or that it will continue to be accurate in the future. No one should act on such information without appropriate professional advice after a thorough examination of the particular situation.

© 2023 Studio Associato - Consulenza legale e tributaria, Italian professional partnership, is a member firm of the KPMG global organization of independent member firms affiliated with KPMG International Limited, a private English company limited by guarantee. All rights reserved.

The KPMG name and logo are trademarks used under license by the independent member firms of the KPMG global organization.