

Inclusione, parità di genere e certificazione: opportunità per gare d'appalto e fondi PNRR

degli avvocati Aldo Bottini ed Ezio Moro - Studio Toffoletto De Luca Tamajo e Soci

La parità di genere è indicata come un obiettivo prioritario a livello internazionale (Agenda ONU 2030, EU Gender Equality Strategy 2020-2025). Secondo l'ultimo rapporto sulla parità di genere del World Economic Forum (WEF, 2021), nessun Paese al mondo ha colmato il divario di genere.

Nella classifica globale stilata dal WEF, che vede al primo posto i Paesi del Nord Europa, l'Italia si colloca al 63esimo posto. Nel nostro Paese, le donne sono più istruite degli uomini (56% del totale delle persone laureate), tuttavia lavorano meno (il tasso di occupazione femminile è del 49,5% contro il 67,6% degli uomini), guadagnano meno (il differenziale medio è stimato nel 16%) e occupano in misura largamente inferiore agli uomini posizioni manageriali (27% contro il 73%).

La legge n. 162/2021 ha introdotto lo strumento della certificazione della parità di genere che si propone di incentivare le imprese ad adottare politiche di riduzione del divario di genere.

Consiste nella attestazione delle politiche e delle misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre tale divario in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Alla certificazione sono collegati meccanismi di incentivazione (sgravi contributivi) e premialità nella concessione di aiuti di Stato e nella partecipazione agli appalti pubblici: in particolare si tratta di un punteggio preferenziale nelle richieste di finanziamento e nelle gare pubbliche e di un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. C'è poi l'aspetto reputazionale, sempre più importante



come testimonia la crescente attenzione di consumatori e investitori ai criteri di valutazione ESG (Environmental, Social, Governance), all'interno dei quali l'impegno per la parità di genere può a buon diritto rientrare.

Per ottenere la certificazione è necessario che sia verificata la sussistenza di una serie di parametri minimi, dettagliatamente individuati nelle linee guida contenute nella Prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022 e "validata" dal Decreto Ministeriale 29 aprile 2022, pubblicato il 1 luglio 2022.

Le linee guida contengono specifici indicatori di performance (KPI), attraverso i quali misurare il grado di maturità di un'organizzazione sotto il profilo della parità di genere, raggruppati in sei macroaree: cultura e strategia, opportunità di crescita neutrali per genere, governance, processi HR, tutela della genitorialità e conciliazione vita lavoro, equità remunerativa per genere.

Ad ogni KPI è associato un punteggio, che viene ponderato in relazione al peso percentuale attribuito alla macroarea di appartenenza. I KPI sono di tipo qualitativo (presenza o



meno di servizi, policy e interventi finalizzati al riequilibrio di genere) e quantitativo (percentuali di scostamento positivo – e comunque in crescita – rispetto ai valori medi del settore per quanto riguarda retribuzioni, carriere, presenza ai vertici del personale femminile).

Per conseguire la certificazione occorre raggiungere il punteggio minimo complessivo del 60%. Ma non basta. L'azienda che aspira alla certificazione dovrà dotarsi di una politica globale di parità di genere e del relativo sistema di gestione. In pratica si tratta di avere un documento formale, da pubblicare sul proprio sito, nel quale l'organizzazione definisce il quadro generale all'interno del quale devono essere individuati le strategie e gli obiettivi riguardanti l'uguaglianza di genere. Devono essere assegnate risorse e budget adeguati al raggiungimento degli obiettivi e deve essere nominato un comitato guida di alto profilo (ne fanno parte l'amministratore delegato o un delegato della proprietà e il direttore del personale o figura equivalente) che deve in primo luogo redigere un piano strategico che definisca per ogni tema identificato dalla politica globale "obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione". La certificazione viene rilasciata da Organismi di certificazione specificamente accreditati per questa tipologia di certificazione. All'accreditamento provvede Accredia, unico ente italiano a ciò deputato, che il 29 aprile 2022 ha emanato la circolare tecnica DC N. 11/2022 che stabilisce i relativi requisiti. Ad oggi, risultano sei organismi accreditati, ma altri sicuramente seguiranno, dal momento che circa una ventina di enti hanno già presentato domanda. Per quanto riguarda gli sgravi contributivi è di recente pubblicazione (28 novembre 2022) l'atteso decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri per le Pari Opportunità e dell'Economia e delle Finanze, con il quale vengono definiti criteri e modalità della fruizione dell'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che conseguano la certificazione della parità di genere. Era l'ultimo tassello mancante al sistema della certificazione in ogni caso già attivo da alcuni mesi.

L'esonero contributivo, originariamente finanziato per il solo 2022, è divenuto una misura stabile, finanziata con 50 milioni di euro annui, con la legge di bilancio 2022. Il DM ne definisce le modalità di concessione. L'esonero riguarda le sole aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere. Sono espressamente escluse da tale beneficio le pubbliche amministrazioni.

Le aziende in possesso della certificazione potranno inoltrare, esclusivamente per via telematica, la domanda di esonero all'INPS, secondo le istruzioni che l'Istituto provvederà ad indicare. L'INPS verificherà le domande sulla base delle informazioni in suo possesso (e di quelle trasmesse dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio) e ammetterà l'azienda al beneficio per l'intero periodo di validità della certificazione (3 anni). Qualora le risorse risultino insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto. L'esonero, parametrato su base mensile, sarà fruito dai datori di lavoro mediante riduzione dei contributi previdenziali a loro carico per tutte le mensilità di validità della certificazione. Sempre che la certificazione non venga revocata e non intervengano provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro.

Va al riguardo ricordato che la certificazione, di durata triennale, è soggetta a monitoraggio annuale e che tanto le rappresentanze sindacali aziendali quanto i consiglieri e le consigliere di parità possono, ai sensi del già citato DM 29 aprile 2022, segnalare all'organismo di certificazione eventuale criticità riscontrate nell'azienda certificata.

Si attende ora la pubblicazione dei bandi per l'assegnazione di contributi per supportare le piccole e medie imprese nel processo di certificazione, prevista dal PNRR. L'obiettivo, fissato dallo stesso PNRR, è l'ottenimento della certificazione da parte di almeno 800 imprese (di cui almeno 450 micro, piccole e medie) entro il secondo trimestre del 2026.

Tutti gli strumenti normativi e regolamentari che servono per avviare il processo di certificazione sono dunque disponibili, e ci sono già le prime aziende certificate.