



LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità, aggiunto ex novo dalla Legge n. 162/2021, ha introdotto, dal 1° gennaio 2022, la **certificazione della parità di genere** e il **Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese**.

Tale certificazione è finalizzata ad attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere 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.

I VANTAGGI PER LE AZIENDE

La Certificazione del sistema di gestione della parità di genere, permette alle aziende di ottenere i seguenti vantaggi:

- **Sgravi Contributivi:** esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda privata in possesso della certificazione;
- **Riduzione della garanzia fideiussoria:** riduzione della garanzia fideiussoria prevista dal Codice degli appalti. Nei contratti di servizi e forniture, l'importo della garanzia e del suo eventuale rinnovo è ridotto del 30 per cento, non cumulabile con le riduzioni di cui ai periodi precedenti, per gli operatori economici in possesso del rating di legalità e rating di impresa o della attestazione del modello organizzativo, ai sensi del decreto legislativo n. 231 del 2001 o in possesso di certificazione della parità di genere;
- **Premialità:** Il riconoscimento di 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;
- **Miglioramento d'immagine:** La Certificazione del Sistema di Gestione della parità di genere permette alle organizzazioni di ottenere vantaggi in termini di miglioramento di immagine e migliore capacità di retention/attraction

PARAMETRI PER IL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE

I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere sono dettati dal decreto direttoriale n. 115 del 17 marzo 2025 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali attraverso le "Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della **certificazione della parità di genere**". Essi fanno riferimento a quanto già stabilito in precedenza dall'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022 di cui alla Prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022 e successive modifiche o integrazioni.



Tale prassi prevede un insieme di **indicatori prestazionali (Key performance indicator – Kpi)** volti a guidare il cambiamento delle politiche per la parità di genere delle imprese.

Per garantire una misurazione omnicomprensiva del livello di maturità delle singole organizzazioni, la Prassi individua 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, a loro volta suddivise in sotto indicatori:

1. cultura e strategia;
2. governance;
3. processi di gestione delle risorse umane (HR);
4. opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
5. equità remunerativa per genere;
6. tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE

Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) n. 765/2008.

Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

INFORMATIVA ANNUALE

Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari, il datore di lavoro deve fornire annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento a UNI/PdR 125:2022.

Qualora, sulla base di tale informativa nonché dei dati risultanti dal rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità rilevino anomalie o criticità, possono segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

REQUISITI AZIENDALI PER ACCEDERE ALL'ESONERO CONTRIBUTIVO

Per accedere al beneficio è necessario **aver conseguito, entro il 31 dicembre** dell'anno precedente a quello di richiesta, **la certificazione di parità di genere** prevista dall'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Sono ammessi al beneficio i soli datori di lavoro privati anche non imprenditori.



Ulteriori requisiti richiesti alle aziende sono:

- la **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale**, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC),
- **assenza di violazioni delle norme fondamentali** a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali**, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- **assenza di provvedimenti di sospensione** dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del decreto legislativo 198/2006 (previsione contenuta nell'articolo 3 co. 7 del DM Pari Opportunità 20 ottobre 2022).

Lo studio resta a disposizione per ulteriori chiarimenti, Cordiali saluti

Bergamo, Aprile 2025

Studio Mangili Simonetta