LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE E I VANTAGGI CONNESSI ALL'ADOZIONE DI POLITICHE SUL TEMA

LEXELLENT

Your partner in law.

L. 162/2021

Modifiche al **Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo** (D. Lgs. 198/2006, tra cui l'introduzione **dell'art. 46-bis D. Lgs. 198/2006**, che prevede, a partire dal 1° gennaio u.s., la nuova

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Documento con validità biennale che ha lo scopo di **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.

Lexellent 2022 | All rights reserved

MODALITÀ ESECUTIVE

A dettare la concreta disciplina dell'istituto è stato il **Decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 29 aprile u.s.**, pubblicato in G.U. n. 152 del 1° luglio u.s., che ha stabilito i parametri per il conseguimento della Certificazione, rinviando a quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022.

CHI RILASCIA LA CERTIFICAZIONE?

L**e organizzazioni possono rivolgersi agli organismi accreditati** ai sensi del Regolamento CE n. 765/2008, che siano in possesso di una certificazione rilasciata in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, specificamente per la UNI/PdR 125:2022. Detti organismi, una volta conclusa con esito positivo la fase di audit presso l'organizzazione richiedente, provvedono al rilascio della Certificazione.

Lexellent 2022 | All rights reserved

CHI PUÒ OTTENERE LA CERTIFICAZIONE?

La disciplina relativa alla Certificazione si rivolge a **tutte le organizzazioni rientranti nell'ambito applicativo del Rapporto biennale sulla situazione del personale** (art. 46 D. Lgs. 198/2006, come modificato dalla L. 162/2021), **a prescindere dalle dimensioni occupazionali** (con semplificazioni per le micro e piccole realtà), **con esclusione delle Partite Iva senza addetti o dipendenti**.

Lexellent 2022 | All rights reserved

IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE

CLUSTER DI ORGANIZZAZIONI

Coerentemente con la tassonomia Istat, le organizzazioni vengono classificate, a seconda delle loro dimensioni occupazionali, in:

MICRO
da 1 a 9 dipendenti

PICCOLE
da 10 a 49 dipendenti

MEDIE
da 59 a 249 dipendenti

GRANDI
da 250 dipendenti

Lexellent 2022 | All rights reserved

IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE

INDICATORI DI PERFORMANCE

Per qualificare un'organizzazione come più o meno inclusiva, vengono individuate **6 aree di valutazione**, ciascuna delle quali ha un "peso" in percentuale (per un totale di 100). Con riferimento a ciascuna area, vengono stabiliti degli indicatori, ossia dei parametri che permettono di appurare il grado di inclusività dell'impresa.

Tali **indicatori** hanno un proprio punteggio e possono essere **qualitativi** (in questo caso sono misurati in termini di presenza o non presenza) o **quantitativi** (in questo caso sono misurati in termini di valore percentuale).

Per ottenere la certificazione, è necessario superare la soglia del 60% del punteggio associato ai diversi indicatori. Gli indicatori relativi a ciascuna area vengono applicati integralmente nelle medie e grandi organizzazioni, mentre vengono applicati con alcune semplificazioni per le piccole e micro organizzazioni.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA CULTURA E STRATEGIA (15%)

- 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;
- 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;
- 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;
- 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;
- 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 unconscious bias;
- realizzazione di interventi finalizzati **all'analisi della percezione** delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno;
- realizzazione di interventi finalizzati a **promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo** nell'ultimo biennio.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA GOVERNANCE (15%)

- 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;
- presenza di **processi** per identificare, approfondire e gestire qualsiasi **forma di non inclusività**;
- presenza di un **budget** dell'organizzazione **per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione**, della parità di genere e dell'integrazione;
- **definizione di obiettivi legati alla parità** di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati;
- **presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo** e di controllo della organizzazione.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA PROCESSI HR (10%)

- **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, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni
- presenza di meccanismi di **analisi del turnover** in base al genere;
- presenza di politiche in grado di garantire la **partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione** e di valorizzazione;
- **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;
- presenza di meccanismi di **protezione del posto di lavoro** e di garanzia del medesimo **livello retributivo** nel **post-maternità**;
- presenza di **referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro**, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (20%)

- **percentuale di donne nell'organizzazione** rispetto alla totalità dell'organico (solo per micro e piccole imprese);
- percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico **rispetto al benchmark dell'industria** di riferimento (solo per medie e grandi imprese);
- percentuale di donne nell'organizzazione con **qualifica di dirigente** (solo per piccole imprese);
- percentuale di donne nell'organizzazione **responsabili di una o più unità organizzative** rispetto al totale della popolazione di riferimento;
- percentuale di donne presenti nella **prima linea** di riporto al vertice;
- percentuale di donne presenti nell'organizzazione con **delega su un budget** di spesa/investimento.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE (20%)

- **percentuale di differenza retributiva** per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze;
- **percentuale promozioni** donna su base annua;
- 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.

Lexellent 2022 | All rights reserved

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

(20%)

- presenza **servizi dedicati al rientro post maternità/paternità**;
- presenza 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;
- presenza di **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;
- 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;
- rapporto tra **n. di giorni medio di congedo di paternità** obbligatori fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.

Lexellent 2022 | All rights reserved

IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE

ATTIVITÀ SUCCESSIVE AL RILASCIO

Le organizzazioni certificate sono tenute a implementare un **sistema di gestione** che preveda:

POLITICA DI PARITÀ

- ✓ definita dall'Alta Direzione, in coordinamento con il Comitato guida
- ✓ comunicata e diffusa all'interno dell'organizzazione e alle proprie parti interessate
- ✓ oggetto di formazione e sensibilizzazione al management aziendale
- ✓ revisionata o confermata periodicamente in fase di revisione sulla base degli accadimenti, dei cambiamenti e dei risultati dei monitoraggi annuali e delle verifiche biennali.

PIANO STRATEGICO

- ✓ identificazione dei processi aziendali correlati ai temi relativi alla parità di genere individuati;
- ✓ identificazione dei punti di forza e di quelli di debolezza rispetto ai temi;
- ✓ definizione degli obiettivi;
- ✓ definizione delle azioni decise per colmare i gap;
- ✓ definizione, frequenza e responsabilità di monitoraggio dei KPI definiti.

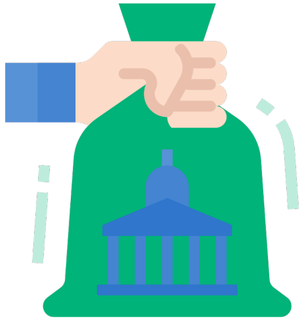
INFORMATIVA ANNUALE

Redatta dalle organizzazioni certificate e fornita dal datore

Lexellent 2022 | All rights reserved

VANTAGGI PER LE ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE

Per il 2022, **esonero** (entro un limite massimo di €50.000 annui per impresa) **dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro.



Per le imprese in possesso della certificazione al 31/12 dell'anno precedente, **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali **per la concessione di aiuti di Stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti

Vantaggi nell'aggiudicazione di contratti pubblici: riduzione pari al 30% del valore della garanzia fideiussoria e maggiorazione del punteggio.

Lexellent 2022 | All rights reserved

REQUISITI E VANTAGGI PNRR PER PARITÀ DI GENERE

A **prescindere dalla certificazione**, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con risorse del **PNRR** o del Piano nazionale per gli investimenti complementari:

Obbligo di **presentazione di copia del Rapporto sulla situazione del personale**, per le aziende tenute alla redazione dello stesso, nonché di attestazione di conformità, al momento della presentazione della domanda.

Per le aziende con più di 15 dipendenti esenti dall'obbligo di redazione del Rapporto sulla situazione del personale, obbligo di presentazione di una **relazione di genere sul personale maschile e femminile**.

Nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, possono essere previste **clausole dirette all'inserimento di criteri orientati a promuovere la parità di genere**, come requisiti necessari o come requisiti premiali.

Possono essere assegnati punteggi aggiuntivi all'azienda offerente o candidata che, nell'ultimo triennio, abbia **rispettato i principi della parità di genere** e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere.

Lexellent 2022 | All rights reserved

LEXELLENT

Your partner in law.

Via Borghetto, 3
20122 - Milano

www.lexellent.it
+39 02 87 25 171
lexellent@lexellent.it

Lexellent 2021 | All rights reserved