

Luglio 2022

Definito il quadro normativo  
per ottenere la certificazione  
della parità di genere

È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 152/2022 che definisce i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere (il “**Decreto**”).

Diventa quindi pienamente operativo il processo di certificazione introdotto nel nostro ordinamento dalla Legge n. 162 del 5 novembre 2021 quale misura volta a promuovere una maggior consapevolezza sul tema della *gender equality*, in linea con la Missione 5 “Inclusione e Coesione” del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

La certificazione - che una volta ottenuta consente alle imprese di beneficiare di un sistema premiale piuttosto innovativo nel nostro panorama legislativo - è accessibile a qualsiasi datore di lavoro, indipendentemente dalle dimensioni e dalle soglie di organico.

## 01. I requisiti per il conseguimento della certificazione

---

Il Decreto conferma innanzitutto che i parametri per il conseguimento della certificazione sono quelli già definiti dalla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente “*Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*” e successive modifiche o integrazioni (la “**Prassi**”).

La Prassi individua **sei Aree** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere una struttura inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ogni Area è contraddistinta da uno specifico peso percentuale, per un totale di 100.

Con riferimento a ciascuna Area vengono identificati degli specifici **KPI quali/quantitativi**, per un totale di 33, applicabili secondo principi di proporzionalità e gradualità in ragione del profilo dimensionale dell'impresa<sup>1</sup>.

In particolare:

1. **Cultura e strategia** (cui corrispondono 7 KPI) è l'Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro (peso 15%);
2. **Governance** (cui corrispondono 5 KPI) permette di misurare il grado di maturità del modello di *governance* dell'organizzazione, volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione (peso 15%);
3. **Processi HR** (cui corrispondono 6 KPI) è l'Area che si concentra sui principali processi che attengono ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità (peso 10%);
4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**, per misurare, attraverso 7 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione (peso 20%);

---

<sup>1</sup> Secondo specifiche fasce, per cui sono considerate organizzazioni “micro” quelle con un numero di addetti da 1 a 9, “piccole” quelle con un numero di addetti da 10 a 49, “medie” quelle con un numero di addetti da 50 a 249 e “grandi” quelle con 250 o più addetti. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni micro e piccole.

5. **Equità remunerativa per genere**, per determinare, attraverso 3 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being* (peso 20%);
6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**, Area che permette di misurare, attraverso 5 KPI, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare (peso 20%).

Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008. Per avere accesso alla certificazione è previsto il raggiungimento del punteggio minimo del 60%.

## 02. I vantaggi collegati al conseguimento della certificazione

Per comprendere la rilevanza della certificazione di parità, occorre dare uno sguardo ai meccanismi premiali ad essa collegati:

- **sgravi contributivi** riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L. 162/2021);
- **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 (art. 5, c. 3, L. 162/2021);
- **riduzione** del 30% della **garanzia fideiussoria** per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, D.L. 36/2022);
- acquisizione di **un miglior posizionamento in graduatoria** nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture (art. 95, c. 13, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 2, D.L. 36/2022).

## 03. I meccanismi di verifica e controllo e gli obblighi di informativa annuale

Alle **rappresentanze sindacali aziendali** e alle **consigliere e i consiglieri territoriali e regionali di parità** viene riconosciuto un ruolo di **controllo** e verifica sul rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

A tal fine, il Decreto introduce, a carico del datore di lavoro che si doti della certificazione di parità, un **obbligo di informativa aziendale annuale sulla parità di genere**, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi.

Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sulla base dell'informativa aziendale di cui sopra, nonché dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (per le aziende che siano tenute a presentarlo), rilevassero anomalie o criticità, potranno 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 irregolarità.

## 04. Un nuovo adempimento da inserire sin d'ora nell'agenda degli HR

---

Stanti i vantaggi pratici, oltre che – indirettamente - reputazionali, derivanti dal possesso della certificazione di parità, non vi è dubbio che la domanda per il relativo conseguimento rappresenti sin d'ora una priorità per i responsabili delle Risorse Umane. Ciò unitamente alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile con un organico di oltre 50 dipendenti, il cui invio è previsto per il 30 settembre 2022<sup>2</sup>, di cui abbiamo diffusamente parlato nella nostra Newsletter dello scorso mese di maggio.

Analizzare l'organizzazione aziendale in maniera capillare sulla base dei KPI individuati dalla Prassi costituirà una vera sfida nell'ottica di (a) individuare le azioni e le procedure già in atto ma non sufficientemente valorizzate a tali fini, (b) identificare gli ambiti di miglioramento con misure adottabili nel breve termine e (c) prendere atto delle iniziative di maggior complessità che potranno essere assunte solo nel medio termine e che permetteranno di migliorare ulteriormente, negli anni, il punteggio inizialmente ottenuto.

---

<sup>2</sup> A partire dal 2023 la scadenza per l'invio sarà invece il 30 aprile.

## Dipartimenti di Lavoro e Relazioni Industriali e ESG e Impact

I Dipartimenti di Lavoro e Relazioni Industriali e di ESG e Impact di Legance sono a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:



Silvia Tozzoli  
*Partner*

+39 02.89.63.071

[stozzoli@legance.it](mailto:stozzoli@legance.it)



Elena Ryolo  
*Partner*

+39 02.89.63.071

[eryolo@legance.it](mailto:eryolo@legance.it)



Roberto Randazzo  
*Partner*

+39 02.89.63.071

[rrandazzo@legance.it](mailto:rrandazzo@legance.it)



Giuseppe Taffari  
*Counsel*

+39 02.89.63.071

[gtaffari@legance.it](mailto:gtaffari@legance.it)

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

## Contatti

**Milano** Via Broletto, 20 – 20121 – T +39 02 89 63 071

**Roma** Via di San Nicola da Tolentino, 67 – 00187 – T +39 06 93 18 271

**Londra** Aldermary House, 10 – 15 Queen Street – EC4N 1TX – T +44 (0)20 70742211

[info@legance.it](mailto:info@legance.it) – [www.legance.it](http://www.legance.it)

## Lo studio

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affidamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 300 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; ESG e Impact; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: [www.legance.it](http://www.legance.it).

## Disclaimer

*La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.*

*Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a [newsletter@legance.it](mailto:newsletter@legance.it) e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a [clienti.privacy@legance.it](mailto:clienti.privacy@legance.it). È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via mail a [privacy@legance.it](mailto:privacy@legance.it).*

*Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermary House 10-15 Queen Street - EC4N1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>.*