

PRESUPPOSTI E PROSPETTIVE DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE UNI 125/22

A cura di
Tonia Stumpo
Esperta politiche di genere



**A chi sta “nella stanza accanto”
Sant’Agostino**

Premessa

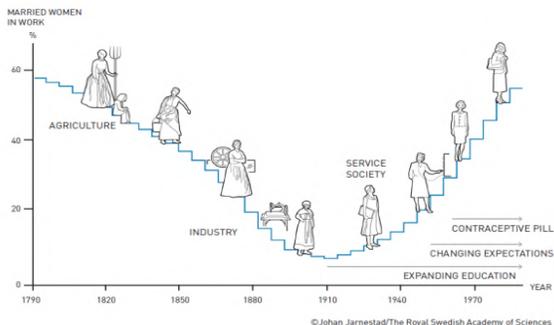
È partita una scommessa, ed anche in Calabria¹ stiamo lavorando alla sua realizzazione: **favorire lo sviluppo economico anche attraverso l'implemento della Parità di Genere nelle imprese** è un atto di coraggio e lungimiranza. Nelle prossime pagine verranno descritti i presupposti e le prospettive della Certificazione della Parità di Genere.



Facciamo un breve passo indietro per precisare che, se oggi comprendiamo meglio il nesso tra lavoro, istruzione, famiglia e le ragioni alla base del gender gap tra uomini e donne nel mondo del lavoro, è grazie al lavoro di ricerca svolto da **Claudia Goldin, Premio Nobel per l'Economia 2023**.

La Premio Nobel ha dimostrato che la crescita di partecipazione femminile nel mondo del lavoro non è stato un percorso lineare ma ha seguito una forma a U, come di seguito rappresentato.

¹ Cfr Piano per l'occupazione 2023-2027 DGR n. 486 del 13/09/24
<https://calabriaeuropa.regione.calabria.it/wp-content/uploads/2024/10/OP-4-OS-4.1-4.2-4.3-4.4-Piano-di-Azione-per-Occupazione-per-il-periodo-2023-2027-Dipartimento-Lavoro.pdf>



Grazie alla sua ricerca, innovativa, sappiamo molto di più sui fattori alla base delle differenze di genere e conosciamo meglio quali sono le scelte da intraprendere per eliminare il peso delle barriere a questo processo², approccio che a noi serve per affrontare l'analisi sulla certificazione della parità di genere che possiamo tradurre con la seguente affermazione: **più lavoro femminile più welfare.**

² Cfr <https://lavoce.info/archives/102414/un-premio-nobel-a-claudia-goldin-economista-e-storica/> su lavoce.info "Un Premio Nobel a Claudia Goldin, economista e storica" di Daniela Del Boca 10 10 2023

Ragioni della certificazione della parità di genere

Da queste prime considerazioni partiamo per comprendere le ragioni che hanno indotto gli stati membri dell'U.E. a sollecitare l'adozione dello strumento della Certificazione della Parità di Genere, diretta a correggere il divario occupazionale e retributivo delle donne.

Tenendo presente che il differenziale occupazionale (uomini/donne) in U.E. è dell'11,5% e che l'Italia è tra gli Stati membri con il divario occupazionale più ampio di quasi 20 punti percentuali (precisamente del 19.8%) e, inoltre, che il differenziale retributivo è in Europa del 16%, mentre in Italia si attesta al 14.5%.

Attualmente



in media, la retribuzione oraria delle donne nell'UE è inferiore a quella degli uomini del **16 %**



solo il **67 %** delle donne nell'UE ha un'occupazione, contro il **78 %** degli uomini



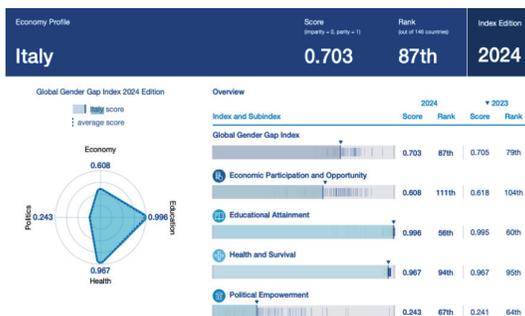
in media, le pensioni delle donne sono inferiori del **30,1 %** a quelle degli uomini



il **75 %** dell'assistenza e del lavoro domestico non retribuiti è svolto da donne

Ne è derivata l'improrogabilità di un intervento diretto a correggere i dati di squilibrio occupazionale ed economico tra donne e uomini, in un'ottica di emancipazione e sviluppo economico.

In Italia, la fotografia che segue indica il gap della disparità di genere che vede la nostra Nazione posizionarsi all'87° posto, così come rappresentato dal Global Gender Gap 2024.



Si veda grafico <https://www.valored.it/news/global-gender-gap-2024-leuropa-litalia-e-la-strada-futura/>

Obiettivo: fare parità e sviluppo attraverso la Certificazione della Parità di Genere

Per poter correggere gli indici negativi sulla parità di genere, si è giunti in sede comunitaria alla previsione del **Sistema di Certificazione della Parità di Genere che è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** di titolarità del Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Il sistema di certificazione della parità di genere è volto ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a **ridurre il divario di genere** in tutte le aree maggiormente critiche, per favorire l'accesso e la crescita professionale delle donne, attraverso il miglioramento del welfare (genitoriale), l'equità e la trasparenza retributiva (di entrambi i generi), dirette a creare un ambiente più **inclusivo** e meno **discriminatorio**.

Certificazione della parità di genere in Italia

Da queste premesse è derivata anche in Italia l'introduzione del percorso volontario della Certificazione della Parità di Genere, quale strumento per correggere il "gender pay gap".

Le fonti normative in Italia sono, in tema di certificazione della parità di genere, il dlgs 77/21 PNNR, la legge Gribaudo 162/21 e la legge 36/23 sugli appalti pubblici e la prassi UNI/PdR 125/22 attorno alla quale ruota tutta l'attività di certificazione della parità di genere, arrivata a quota 16.000, così come riportato nelle FAQ di novembre 2024 da Accredia ed UNI³.

La certificazione della parità di genere è ottenibile ad opera di soggetti pubblici e soggetti privati, attraverso la valutazione di 6 Aree che hanno pesi e percentuali di valore che variano dal 10% al 20% ed indicatori di diverso peso disposti in un numero che va da 3 a 7.

Le aree sono le seguenti:

1. Cultura e strategia
2. Governance
3. Processi HR risorse umane
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (carriera)
5. Equità remunerativa per genere
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

La certificazione è calibrata su quattro livelli dimensionali dell'impresa: micro-imprese (da 1 a 9 addetti), piccole imprese (da 10 a 49 addetti), medie imprese (da 50 a 249 addetti), grandi imprese (da 250 addetti e oltre).

Il processo di certificazione della parità di genere è conseguito con il raggiungimento del 60% del punteggio.

³ Sulla normazione UNI/PdR 125/22 cfr <https://www.informazionefiscale.it/IMG/pdf/prassi-di-riferimento-unipdr-pdr100866103.pdf?srsIid=AfmBOoxDGBsn-WGI8JWVCzAI4fWWP9GqIFN90ucqf7FL7SIRDlneHjB> sulle FAQ UNI 2024 cfr <https://www.uni.com/le-nuove-faq-sulla-parita-di-genere-nelle-organizzazioni/>

Certificazione della parità di genere punti di vantaggio e punti di criticità

A) Analisi delle prime tre aree della certificazione: Strategia, Governance, Risorse umane

Questo sistema di certificazione della parità di genere – UNI/PdR 125/22 – essendo una prassi, ha punti di vantaggio (potendo essere sperimentata e migliorata) e punti di criticità (non potendo essere né obbligatoria né suscettibile di sanzione).

Le prime tre aree di intervento, con i loro indicatori, sono facilmente realizzabili per tutte le imprese. La norma, nelle prime tre aree, è aperta e facilmente attuabile.

• Strategia - peso 15% (7 indicatori)

Si parte dal piano strategico che costituisce l'ossatura dell'intera certificazione della parità di genere. All'interno di essa dovrà essere compreso tutto ciò che è necessario per programmare la parità di genere nell'impresa.

A puro titolo esemplificativo, nel piano strategico dovrà essere compreso:

- Funzione ed organizzazione
- Parità di genere
- Modalità di adozione e aggiornamento del piano
- Finalità ed Obiettivi strategici
- Piano d'azione
- Cultura, comunicazione e sensibilizzazione
- Selezione ed Assunzione
- Gestione della carriera e sviluppo delle risorse
- Equità salariale
- Genitorialità e cura
- Conciliazione vita/lavoro
- Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale digitale sui luoghi di lavoro – Azione di contrasto ed eliminazione delle molestie
- Sistema di monitoraggio e aggiornamento

Gli altri indicatori previsti in questa area – che vanno dal rispetto di genere nei panel al rispetto del linguaggio di genere interno all'azienda, alla formazione biennale contro gli stereotipi di genere, al suggerimento e percezione della parità di genere del personale, alla promozione esterna della parità – sono atti che devono essere concretamente valutati per verificarne la presenza nel tempo circa l'attuazione della Parità di Genere.

- **Governance - peso 15% (5 indicatori)**

Segue, in quest'area, la costituzione del Comitato di Controllo che è il soggetto che normalmente predispose il piano strategico – con l'ausilio, talvolta, del consulente esperto delle politiche di genere – oltre ad essere il soggetto al quale è richiesto di far rispettare la Parità di Genere nell'impresa.

In quest'area è, inoltre, richiesto il rispetto della presenza di genere nei Consigli di Amministrazione di almeno un terzo del genere minoritario, cosa che costituisce indicatore di Parità di Genere per l'impresa.

Ed ancora, in questa area, vengono considerati come indicatori di parità di genere, l'assegnazione di risorse economiche messe a disposizione dalle politiche per la Parità di Genere nonché l'esistenza di presidi di valutazione di non inclusività e l'indicazione di obiettivi diretti alla crescita di genere in termini di carriera.

- **Processi HR risorse umane - peso 10% (6 indicatori)**

Nell'area delle risorse umane, ciò che va rispettato ai fini della Certificazione della Parità di Genere, è l'equità di genere nelle assunzioni, nel turnover, nella mobilità interna all'azienda, nonché il rispetto della Parità di Genere nella partecipazione alla formazione ed il rispetto dei meccanismi di protezione post-maternità. Tuttavia, nelle prime tre aree notiamo una strana antinomia nella parte in cui alle micro-imprese (da 1 a 9 dipendenti) non è chiesto il rispetto del linguaggio di genere né tantomeno il rispetto della formazione biennale contro gli stereotipi di genere, mentre è chiaramente chiesta l'osservanza della prassi contro le molestie di genere. Per le considerazioni fatte, sentiamo di voler suggerire, in fase di revisione della prassi UNI 125/22, una integrazione estensiva dei primi due indicatori anche per le micro-imprese poiché, a nostro avviso, il linguaggio di genere e la sua formazione sono propedeutici alla realizzazione della detta tutela contro le molestie.

Inoltre, in questa area si intravede l'interessante embrione della nascita in azienda della figura della consigliera di fiducia, là dove si parla di referente contro le molestie.

B) Analisi delle seconde tre aree della certificazione: accesso e carriera, equità remunerativa, welfare genitoriale

Nelle successive tre aree si nota un maggiore dettaglio degli indicatori. Si passa da indicatori a norma aperta (nelle prime tre aree) ad indicatori a norma chiusa (nelle seconde tre aree). Questa tipologia di indicatori consente l'assegnazione di punteggi, solo al raggiungimento dei parametri numerici dati.

Tuttavia, si precisa da subito che, salvo eccezioni rivolte alle grandi imprese (si veda l'area della carriera indicatori 4, 5, 6 e l'area del welfare indicatori 4 e 5), anche i restanti indicatori delle seconde tre aree della Certificazione della Parità di Genere restano facilmente perseguibili per tutti i tipi di imprese.

Entrando nel cuore della Certificazione di Genere, esaminiamo le restanti aree: accesso e carriera, equità remunerativa, welfare genitoriale

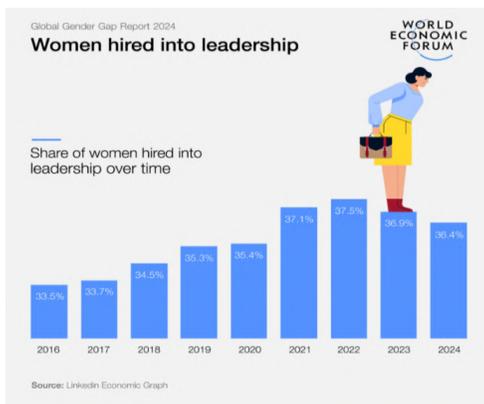
- **Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (carriera) - peso 20% (7 indicatori)**

In queste aree si analizza la presenza delle donne in azienda e la progressione di carriera; gli indicatori dovranno essere espressi in termini assoluti per le micro e piccole aziende ed in termini relativi per le medie e grandi aziende.

Il rispetto degli indicatori in termini assoluti, richiesto alle micro e piccole aziende per il conseguimento della certificazione della parità di genere, sembra più percorribile visto che non si richiede alcun termine di confronto.

Tuttavia, è chiaro che per tutte le tipologie di imprese il conseguimento della parità di genere richiede un cambio di passo culturale, che si attua con il riconoscimento dell'emancipazione femminile quale strumento di sviluppo sociale ed economico.

In questa direzione si muove l'esigenza di correggere il seguente grafico, offertoci dal Global Gender Gap 2024, correzione che costituisce l'obiettivo voluto dalla certificazione della parità di genere.



Si veda grafico <https://www.valored.it/news/global-gender-gap-2024-leuropa-litalia-e-la-strada-futura/>

- **Equità remunerativa peso 20% (3 indicatori)**

Nel percorso di Certificazione della Parità di Genere, nell'area dedicata alla parità salariale, essa si ritiene raggiunta quando il differenziale retributivo di genere non va oltre il 10% per ogni singolo settore dell'impresa. Questa disposizione è più benevola per l'imprenditore, rispetto a quanto disposto nella direttiva U.E.970/23 (esecutiva in Italia entro il 2026), con la quale sarà prevista una cogente trasparenza economica, con differenziale salariale di genere che stia al massimo entro il 5%, pena il risarcimento del danno a carico del datore di lavoro trasgressore.

Tale circostanza dimostra come l'adozione di questa prassi, con differenziale salariale paritario posto al di sotto del 10% (ed al momento non al 5%), consenta all'impresa di apportare correttivi, relativi all'equità remunerativa di genere, in maniera più morbida, in attesa che tale correzione diventi obbligatoria, per effetto dell'intervento legislativo che ci sarà nel 2026 in esecuzione della suddetta direttiva.

Nella presente area, dedicata all'equità remunerativa, verranno ulteriormente valutati, per l'assegnazione della certificazione della parità di genere, la percentuale di donne e uomini promossi e le percentuali di retribuzioni variabili assegnate a donne e uomini che devono, in entrambi i casi, ai fini della certificazione essere pari.

In questo settore, ciò che assume importanza per il perseguimento della parità di genere è la trasparenza, che oggi è purtroppo precaria (ma voluta dalla direttiva U.E. 970/23). L'attuale mancanza di trasparenza economica è ribadita dal global

gender gap nel seguente grafico dove si afferma che solo un'economia su cinque è trasparente.

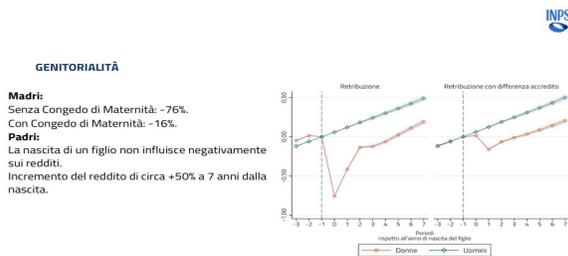


Si veda grafico https://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Gender_Gap_Report_Shareable_9.jpg

• **Welfare genitoriale - peso 20% (5 indicatori)**

Da ultimo, nella sesta area della Certificazione della Parità di Genere, si è inteso porre l'accento sull'utilizzo del welfare genitoriale come strumento fondamentale per perseguire la parità. In questa area gli indicatori sono: la tutela della genitorialità derivante dalle norme poste nel CCNL, la tutela della genitorialità derivante dalle norme interne all'impresa oltre il CCNL, la tutela della genitorialità derivante dai benefit assegnati nell'impresa alla valorizzazione della stessa, la tutela della genitorialità, innovativa e premiale (ai fini della parità), consistente nel congedo parentale goduto dai padri nei primi 12 anni di vita del bambino.

Alla introduzione premiale del congedo genitoriale per i padri, qui posta, si è giunti al fine di poter correggere l'utilizzo quasi esclusivo del congedo parentale da parte delle madri, che è causa conseguente della perdita economica e di carriera delle stesse. Chiaro è che sia necessario rafforzare il dettato legislativo 151/01, dal punto di vista economico, per renderlo maggiormente fruibile.



Cfr INPS Centro studi. Lavoro presentato in UNICAL prof.ssa Maria De Paola nel convegno 27.11.2024 "Rapporto donne, lavoro crescita economica" Banca d'Italia UNICAL

Attuazione della prassi UNI/PdR 125/22 in Calabria

Per comprendere il dato di attuazione della prassi – UNI/PdR 125/22 – si tenga presente che in Calabria, mentre i rapporti biennali sulla Parità di Genere, obbligatori per le imprese sopra i 50 dipendenti previsti dalla legge Gribaudo 162/21, sono aumentati, le relazioni sulla Parità di Genere pervenute alla Consigliera di Parità regionale, propedeutiche (ex D.M. 152/22 art. 3) per poter partecipare a bandi pubblici, nella posizione di premialità ex Legge 36/23 (che presuppone l'avvenuta certificazione di genere ex UNI/PdR 125/22), sono ad oggi un numero molto esiguo.

Considerazioni queste ultime emerse durante i seminari formativi⁴ UNI/PdR125/22 realizzati nel mese di dicembre 2024 in collaborazione con le CCAA di Catanzaro, Crotone, Vibo Valentia, Reggio Calabria e Cosenza, nel corso dei quali si è rilevato (attraverso la somministrazione di questionari) un grado di recepimento della formazione sulla normativa di riferimento soddisfacente⁵.

Durante il percorso formativo si è ribadito come la diffusione della Certificazione della Parità di Genere dipenderà dal grado di consapevolezza che le imprese avranno circa i vantaggi che con essa si potranno perseguire.

Ne deriva che la Certificazione della Parità di Genere dovrà essere diretta a sviluppare nella nostra Regione percorsi di inclusione di genere nelle imprese, con l'obiettivo di: abbattere il differenziale occupazionale, che attualmente in Calabria è del 26.6%; promuovere una nuova occupazione femminile (che oggi in Calabria è intorno al 30%, drammaticamente sotto soglia di emancipazione); sollecitare un più adeguato welfare genitoriale (che in Calabria vede gli asili nido restare sotto il 10%) nonché sviluppare una maggiore trasparenza retributiva che azzeri o comunque riduca il gender pay gap.

4 Cfr. <https://dait.interno.gov.it/finanza-locale/documentazione/decreto-18-gennaio-2024>;
<https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2024/03/06/24A01204/sg>;

5 I risultati di tale rilevazione sono disponibili al link
<https://lavoro.regione.calabria.it/padel/certificazione-della-parita-di-genere>

Promozione della certificazione della parità di genere in Calabria

In questa direzione è stato avviato anche in Calabria un percorso di agevolazione rivolto alle PMI che abbiano almeno un dipendente e sede sul territorio regionale per il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022.

L'Avviso pubblicato dal Dipartimento Lavoro della Regione Calabria il 18/12/2024 (accessibile al Link <https://calabriaeuropa.regione.calabria.it/bando/avviso-pubblico-per-la-concessione-di-contributi-alle-pmi-per-la-certificazione-della-parita-di-genere>) è finanziato dall'azione 4.c.1."promozione dell'occupazione femminile" del PR Calabria FESR FSE+ 21-27.

Lo sportello per presentare le domande di contributo è aperto dal 31/01/2025 (link <https://calabriaeuropa.regione.calabria.it/certificazione-della-parita-di-genere-apertura-sportello/>). Il contributo per singola PMI è pari al 100% delle spese ammissibili ed è a fondo perduto. Questa azione segna un percorso di sviluppo economico in ottica di genere, che si realizzerà attraverso due linee di intervento:

- 1) accompagnamento all'ottenimento della certificazione da parte di un fornitore esperto nella certificazione della parità di genere, secondo le specifiche qualifiche prescritte dall'avviso;
- 2) servizi di certificazione per l'ottenimento e il rilascio della certificazione svolti da uno dei 55 organismi di certificazione ad oggi autorizzati da Accredia.

Finalità

Obiettivo dell'azione formativa è sollecitare le imprese a considerare la Certificazione della Parità di Genere come un'opportunità volta a favorire una maggiore partecipazione delle donne al mondo del lavoro ed anche a realizzare un beneficio rivolto alle aziende in relazione alle opportunità economica e di sviluppo derivanti dai vantaggi diretti ed indiretti. I vantaggi diretti disciplinati dalla Certificazione di Genere sono i seguenti:

- 1) la **premialità** che è il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.
- 2) la **defiscalizzazione** che è riconosciuta alle aziende private che siano in possesso della Certificazione della Parità di Genere, attraverso la quale si concede un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.
- 3) **gli sconti fideiussori** che sono concessi dalle amministrazioni appaltanti che indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della Certificazione della Parità di Genere, con diminuzione della garanzia fideiussoria del 30%.

I vantaggi indiretti della Certificazione della Parità di Genere sono quelli che derivano dal miglioramento della reputazione delle aziende sul mercato nazionale ed internazionale che favoriscono il realizzarsi di maggiori profitti. Le aziende che partecipano al percorso di Certificazione della Parità di Genere, anche in Calabria, partecipano ad un piano di sviluppo che guarda alle donne come volano e moltiplicatore economico, in un percorso di emancipazione femminile, in un lungimirante connubio fatto di evoluzione dei diritti delle lavoratrici e vantaggi aziendali, così come prospettato dalla premio Nobel per l'economia 2023, Claudia Golden.

Questionario: Fai della parità di genere la tua cultura!

Dopo la realizzazione di una prima fase d'indagine svolta durante i seminari formativi UNI/PdR125/22 realizzati nel mese di dicembre 2024 in collaborazione con le CCIAA di Catanzaro, Crotone, Vibo Valentia, Reggio Calabria e Cosenza, una seconda rilevazione finalizzata a misurare il grado di conoscenza della cultura della Parità di Genere è compiuta attraverso la somministrazione, in forma anonima, del questionario **Fai della parità di genere la tua cultura!** raggiungibile sul sito <https://lavoro.regione.calabria.it/padel/certificazione-della-parita-di-genere> o inquadrando il seguente QR Code.



Obiettivo: arricchire la conoscenza per la Regione Calabria della consapevolezza da parte delle imprese delle tematiche connesse alla Parità di Genere.

Ringraziamo quanti hanno compilato o compileranno il questionario, i cui risultati verranno pubblicati sulla pagina <https://lavoro.regione.calabria.it/padel/certificazione-della-parita-di-genere>, e auspichiamo di rappresentare insieme una Calabria a trazione femminile.

Realizzato nell'ambito dell'azione di formazione sul sistema della
Certificazione della Parità di Genere
Decreto 18.01.2024 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Finito di stampare nel mese di febbraio 2025



REGIONE CALABRIA

