

IO Lavoro

Parità di genere,
sono più di 100
le aziende
certificate

da pag. 41

*Oltre 100 le aziende che hanno ottenuto la certificazione
a meno di un anno dalla sua introduzione in Italia*

Bollino



di parità

Sempre di più le imprese coinvolte a un anno dall'avvio della certificazione di genere

Una spinta al bollino di parità

Oltre 100 le aziende certificate. Decontribuzione in arrivo

Pagina a cura
DI MICHELE DAMIANI

Una crescita esponenziale per la certificazione sulla parità di genere, aiutata anche dagli incentivi. Ad oggi, infatti, sono più di 100 le aziende italiane certificate in meno di un anno dalla nascita dell'attestazione sancita dalla legge 162/2021. Ed entro fine 2023 si dovrebbe superare la quota di 160 imprese, almeno secondo quanto dichiarato dal ministro per la famiglia Eugenia Maria Roccella. Un trend seguito anche dagli organismi di certificazione, che a luglio erano 3 e invece oggi sono 15 e che continuano ad aumentare giorno per giorno. I numeri sono forniti a ItaliaOggi da Accredia, l'Ente unico nazionale di accreditamento designato dal governo, associazione privata senza scopo di lucro composta da 68 soci «che rappresentano tutte le parti interessate alle attività di accreditamento», tra cui nove ministeri, sette enti pubblici di rilievo

nazionale, due enti di normazione (Uni e Cei) e 13 organizzazioni imprenditoriali e del lavoro. La certificazione sulla parità di genere è una delle attività che ha interessato maggiormente Accredia nell'ultimo anno, visti i tassi di crescita che hanno caratterizzato questa novità.

La normativa. È stata la legge 162/2021, come detto, a inserire nel codice pari opportunità (dlgs 198/2006) l'articolo 46 bis, che istituisce la certificazione sulla parità di genere «a decorrere dal 1° gennaio 2022». I parametri per ottenere la certificazione sarebbero stati indicati da un successivo decreto ministeriale, pubblicato in Gazzetta ufficiale il 1° luglio di quest'anno (decreto del 29 aprile). Il provvedimento ha quindi stabilito che i parametri per il conseguimento della certificazione sono quelli di cui alla prassi di riferimento Uni/pdr 125:2022, pubblicata il 16 marzo. Infine, a metà ottobre, il ministero del lavoro ha firmato il decreto con cui si regolano gli incentivi per le aziende che hanno ottenuto la certifica-

zione (si veda altro articolo in pagina).

Come ottenere la certificazione. Per ottenere la certificazione, quindi, occorre implementare in azienda quanto previsto dalla norma Uni 125:2021. Sono sei le aree tematiche individuate dalla norma, a cui vengono assegnati pesi differenti: cultura e strategia (15% di peso sul totale), governance (15%), processi Hr (10%), opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%), equità remunerativa per genere (20%) e tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%). Le aree tematiche vengono analizzate attraverso 33 indicatori qualitativi e quantitativi con valori differenti. È necessario raggiungere almeno un punteggio del 60% per ottenere la certificazione. La norma elenca tutti gli indicatori e i livelli necessari per raggiungere l'obiettivo: per fare un esempio, nell'area governance uno degli indicatori è la «definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzioni ai vertici e al management», la cui modali-

tà di misurazione è quella del «si/no», oppure nell'area equità remunerativa l'indicatore «percentuale di promozioni di donne su base annua» che risulta raggiunto quando la percentuale di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla percentuale di uomini promossi sul totale degli uomini in organico. L'azienda dovrà rivolgersi a un Organismo di certificazione (Odc) riconosciuto da Accredia che valuterà tutti questi elementi e produrrà il punteggio finale. In linea generale, si prevede un'analisi documentale sulle informazioni che l'azienda dovrà mettere a disposizione dell'organismo, una verifica presso la sede e l'analisi del sentiment dei dipendenti, che si può realizzare anche attraverso la definizione di un questionario (nell'articolo qui sotto l'illustrazione di un caso concreto). La certificazione dura due anni e, durante questo periodo, sono previste attività di monitoraggio per controllare il mantenimento dei requisiti.

© Riproduzione riservata

LAVORO FEMMINILE, L'ANALISI DI SIMONA SCARPALEGGIA DI EDGE STRATEGY

Bene nei Cda, male nei livelli intermedi

La partecipazione delle donne all'economia del paese è ancora bassa, con troppa disoccupazione femminile nonostante le buone performance in termini di istruzione. La legge Golfo-Mosca ha avuto un effetto benefico, visto che nei consigli di amministrazione italiani le donne sono più del 40%, con standard migliori dei nostri partner europei. Tuttavia, restano poche le donne «al comando», ovvero quelle in posizioni come amministratore delegato o presidente e, soprattutto, si registrano discrepanze molto negative nei corpi intermedi, verso i quali non ci sono obblighi di legge, dove le donne sono fortemente sottorappresentate. È lo scenario tracciato da Simona Scarpaleggia, board member di Edge strategy, società tech che si occupa della misurazione del livello di parità in azienda. Molte importanti realtà hanno ottenuto la certificazione Edge, dal Fondo monetario internazionale alla Banca mondiale passando per la Banca centrale europea. «Abbiamo una metodologia molto rigorosa, realizzata con l'ausilio di una piattaforma digitale», spiega Scarpaleggia. «Ci basiamo sia su dati quantitativi che qualitativi, an-

dando ad analizzare la qualità delle policy e la percezione dei dipendenti, che cerchiamo di intercettare attraverso un questionario anonimo». Le certificazioni Edge, che vengono poi rilasciate da un ente terzo, sono su tre livelli: Edge Assess, il primo livello in cui si riconoscono dei primi passi verso l'uguaglianza di genere, Edge Move, dove si certificano i passi in avanti fatti, ed Edge Lead, il livello più alto in cui si premiano i risultati raggiunti. Ma come si ottiene la certificazione? «L'azienda ci contatta e, come prima cosa, organizziamo una riunione per capire esattamente meccanismi e tipologie proprie dell'organizzazione. Diamo quindi accesso all'impresa a una piattaforma tecnologica in cui dovranno essere trasferiti tutti i dati, dai salari - analizzati in modo anonimo e in aggregato per rispetto della privacy - alla rappresentanza. Il cliente compila, inoltre, un questionario sulle policy strutturato a risposta multipla. Infine, realizziamo il sondaggio tra i dipendenti». I dati vengono poi elaborati dagli analisti che, al termine del processo, redigono un report che evidenzia gli eventua-

li gap da colmare. «Insieme al report forniamo due benchmark, uno sull'industria di appartenenza e un altro assoluto, fornendo una lista di azioni per migliorare le performance», continua Scarpaleggia. «Una volta completato il tutto, mettiamo in contatto il cliente con un ente certificatore, che verifica a campione il rispetto dei requisiti». Ovviamente, la certificazione porterà dei vantaggi in termini di parità di genere, se largamente implementata. Secondo Scarpaleggia, una delle motivazioni principali sta nella misurazione dei dati: «tempo fa, la Bbc diffuse uno studio sui salari di giornalisti e giornaliste in cui emersero delle notevoli differenze. Si innestò un processo virtuoso che ridusse le disuguaglianze. La logica è la stessa: se si inizia a misurare correttamente e a mettere in evidenza le disparità si mette in moto un meccanismo che porterà a ridurle. Molto spesso, anche all'interno delle stesse aziende che analizziamo non si conoscono bene le disparità o, anche, i comportamenti virtuosi. Più si conoscono le difficoltà, più facile sarà combatterle».

© Riproduzione riservata

Sgravio dell'1% fino a 50 mila euro

Uno sgravio pari all'1% dei complessivi contributi previdenziali, nel limite massimo di 50 mila euro annui, per le imprese private che abbiano ottenuto la certificazione di genere. È quanto prevede il decreto interministeriale adottato lo scorso 20 ottobre dal ministero del lavoro, di concerto con il Mef e il ministero pari opportunità.

Sarà di 50 milioni di euro all'anno lo stanziamento per coprire la decontribuzione e incentivare quindi la certificazione. Il decreto definisce nel dettaglio come inviare le domande per ottenere lo sgravio; dovranno essere inseriti i dati identificativi dell'azienda, la retribuzione media mensile stimata, l'aliquota datoriale media stimata, la forza aziendale, la dichiarazione sostitutiva di essere in possesso della certificazione e il periodo di validità della stessa. Una volta controllata la veridicità delle informazioni, l'Inps autorizza quindi di dato-

ri di lavoro «alla fruizione dell'esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui». Il beneficio, parametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità di validità della certificazione.

Dopo aver illustrato le sanzioni per le appropriazioni indebite, il decreto fa infine riferimento anche alla dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del ministero del lavoro, nel limite di due milioni di euro per il 2022, destinato dalla legge di bilancio 2022 alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

— © Riproduzione riservata —

Intesa Sanpaolo ottiene il riconoscimento

Intesa Sanpaolo ottiene la certificazione per la parità di genere prevista dal Pnrr. Il processo di valutazione è stato condotto da Bureau Veritas, realtà attiva nei servizi di ispezione, verifica di conformità e certificazione, che ha esaminato le sei macroaree previste dalla norma Uni (si veda articolo principale in pagina). In particolare, fanno sapere dalla banca, Intesa «si è distinta per il coinvolgimento e l'impegno dei suoi vertici nei confronti delle iniziative di diversità e inclusione; per i principi in materia di diversity & inclusion (policy pubblicata nel 2020 che guida la politica di inclusione basata sul rispetto di tutte le persone, sulla meritocrazia, sulla valorizzazione dei talenti e sulle pari opportunità); per il suo piano strategico di iniziative per la valorizzazione delle diversità come componenti essenziali per la crescita del gruppo e per il lavoro del comitato operativo D&I che dal 2020 ha l'obiettivo di diffondere una cultura inclusiva in costante dialogo con le strutture interne».

— © Riproduzione riservata —

