

Certificazione parità di genere e premialità per le imprese. A che punto siamo?

Luca Failla - Professore a contratto di diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Qual è in Italia la situazione sul fronte della parità di genere? L'impianto normativo è ormai pronto, dopo la pubblicazione delle linee guida per l'avvio del processo per il rilascio dei certificati dai quali dipendono i meccanismi di premialità per le imprese. Tuttavia, i dati fotografano ancora una situazione tutt'altro che rosea, che pone l'Italia agli ultimi posti nelle classifiche europee e mondiali. Forse, ben prima degli obiettivi della certificazione, bisognerebbe interrogarsi sul posto e sull'importanza che all'interno del nostro ordinamento occupano gli obiettivi della tutela della genitorialità e dell'opportunità di crescita e inclusione delle lavoratrici. Sul piano prettamente culturale l'Italia ha, quindi, ancora molta strada da fare; ma forse la certificazione della parità di genere sarà l'occasione per "orientare" quella ulteriore forzatura dall'alto su cambiamenti di natura organizzativa del lavoro che stentano ancora a farsi strada.



Wolters Kluwer

IN COLLABORAZIONE CON

KPMG

PNRR Italia

Scarica Gratis la Guida >

Si fa presto a dire che siamo finalmente a una svolta sul fronte della parità di genere, con l'entusiasmo che può avere portato l'introduzione all'interno del nostro ordinamento giuridico della certificazione della parità di genere. Meccanismo - come è noto - di "premiatura" delle aziende più virtuose, introdotto lo scorso anno nel quadro delle modifiche apportate al Codice delle pari opportunità dalla [L. n. 162/2021](#).

Il nuovo art. 46 bis istituisce infatti, a decorrere dal 1° gennaio 2022 la certificazione della parità di genere "al fine 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**."

Un obiettivo ambizioso cui la legge riconduce anche **meccanismi di premialità** delle aziende più virtuose in termini di riduzione degli oneri contributivi (un esonero in misura non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del lavoro di lavoro entro il limite di 50.000 euro per ciascuna azienda).

Leggi anche [Certificazione parità di genere: perché serve alle imprese](#)

Premialità cui fa eco anche il meccanismo introdotto dal [D.Lgs. n. 105/2022](#) - attuativo della Direttiva 2019/1158/UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare - che individua in più punti una stretta correlazione tra la mancata adozione di determinati comportamenti "virtuosi" rilevata nei due anni anteriori al processo di certificazione - tipo l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per la paternità obbligatoria, il mancato rispetto delle priorità nell'accesso a modalità di lavoro da remoto o, ancora, le discriminazioni generate da necessità di cura - e l'effettivo conseguimento della certificazione da parte del datore di lavoro.

Ad aprile di quest'anno, con l'approvazione delle **Linee Guida** cui è demandato il processo di

certificazione (D.P.C.M. 29 aprile 2022 - prassi UNI/PdR 125:2022) sono state poste le basi per avviare concretamente il processo di certificazione che dovrà coinvolgere solo gli **organismi di certificazione accreditati**, gli unici a poter rilasciare i certificati di conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 dai quali dipendono tutti i **meccanismi di premialità** previsti dalla legge, anche in termini di partecipazione agli appalti pubblici.

Ma, a che punto siamo in Italia sul fronte della parità di genere? Siamo proprio sicuri che l'obiettivo della certificazione avrà l'effetto sperato in termini di politiche di gestione e organizzazione del lavoro che tenga nella dovuta considerazione l'apporto delle donne?

Vi è da augurarselo poiché se ne parla da anni e i dati purtroppo fotografano ancora una situazione tutt'altro che rosea che pone sempre l'Italia agli ultimi posti sia nelle classifiche europee (dati Eurofund) sia in quelle mondiali (dati Global Gender Gap 2021). Il **tasso di partecipazione femminile al lavoro** nei paesi del G20 dicono oggi gli ultimi dati è infatti del 54,7% rispetto ad una media del 59,3%. E a poco più di dieci anni dall'approvazione della legge sulle quote rosa nei CdA (L. n. 120/2011) seppure i dati siano più confortanti che in passato, sono ancora **molto poche le donne ai vertici dei CdA nelle aziende italiane**: il 17% contro il 33% della Norvegia e il 25% del Regno Unito (dati EWOB - European Women on Board - Gender Diversity Index).

Forse, ben prima degli obiettivi della certificazione – in merito ai quali la prassi individua **sei indicatori**: 1) cultura e strategia; 2) sistema di governo; 3) processi HR; 4) opportunità di crescita ed inclusione delle lavoratrici; 5) equità remunerativa di genere; 6) tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro - bisognerebbe interrogarsi sul posto e sull'importanza che all'interno del nostro ordinamento giuridico occupano gli obiettivi della **“cultura e strategia”, “tutela della genitorialità” e “opportunità di crescita e inclusione delle lavoratrici”**.

Si tratta infatti di indicatori che, al di là del valore che occupano in termini percentuali ai fini della certificazione, devono essere necessariamente valutati avendo riguardo al complesso delle loro reciproche implicazioni. Senza un vero **cambiamento culturale** l'esercizio della certificazione della parità di genere potrebbe rivelarsi di mera facciata. Risulta infatti molto difficile avere a cuore la **tutela della genitorialità** se non si ha ben chiaro che gli obiettivi di cura non devono essere appannaggio solo della popolazione femminile.

Solo dalla corretta ripartizione degli obblighi che derivano dall'essere genitori - e la forzatura del congedo di paternità può essere una buona strada - possono infatti derivare le reali **opportunità di crescita** e inclusione delle lavoratrici, ben oltre l'obiettivo della parità salariale. Vi sono aziende, infatti, che stanno costruendo l'intero sistema dei propri valori sull'obiettivo non tanto della parità di genere ma dell'inclusione di genere: dare a tutti le stesse opportunità a parità di condizioni, non ostacolare il ricorso a forme di flessibilità organizzativa che favoriscano l'efficienza e gli obiettivi di business, avere cura delle qualità organizzative e di leadership che l'esperienza genitoriale è capace di alimentare nelle persone, uomini o donne.

Ancora oggi ahimè nella selezione del personale si guarda ancora alle differenze di genere per i timori legati alle assenze per maternità e all'utilizzo dei permessi (come allo stesso modo si guarda con sfavore la scelta da parte dei dipendenti uomini di volersi prendere cura in prima persona della prole, allontanandosi dalla cultura dominante che pone solo in capo alle donne l'impegno nella cura dei familiari).

Mentre un'attenta ripartizione degli obblighi di cura favorirebbe non solo una maggiore occupazione femminile ma anche - direi soprattutto - il mantenimento del lavoro alla nascita dei figli. Il **tasso di dimissioni** alla nascita dei figli è infatti ancora **molto alto in Italia** (dati Ministero del Lavoro), segno evidente di scelte indotte se non addirittura forzate che sono il frutto di molteplici fattori: dai costi all'inadeguatezza delle strutture di sostegno esterne alla famiglia, fino alla mancanza di attenzione alla possibilità di una effettiva ripresa del lavoro dopo la maternità. Quasi che la maternità fosse una colpa e non un mezzo per sviluppare capacità organizzative, come invece ci dice l'esperienza di molte aziende virtuose.

Eppure, si tratta di un **cambiamento** non solo culturale ma soprattutto **sociale** divenuto ormai indispensabile proprio perché altri dati sono ben più allarmanti rispetto a quelli sulla parità di genere. Quelli sulla **denatalità** (Rapporto ISTAT 2022) e, quindi, sul **rapporto giovani/anziani**

che sta portando allarmanti previsioni sul futuro del nostro paese, sia in termini sociali sia in termini di sostenibilità dell'intero sistema di welfare.

Credo che su di un piano prettamente culturale l'Italia e il mondo del lavoro abbiano ancora molta strada da fare. Forse la certificazione della parità di genere sarà l'occasione per "orientare" - analogamente a quanto avvenuto per le cd. "quote rosa" - quella ulteriore forzatura dall'alto su cambiamenti di natura organizzativa che stentano ancora a farsi strada.

Aspettiamo i risultati.



The banner features the Wolters Kluwer logo in the top left corner. A green box in the top right corner contains the text "PNRR Italia". The main body of the banner is a large blue rectangle with the following text: "Vuoi gli strumenti per cogliere le opportunità del PNRR?" in bold white font, followed by "Scopri le soluzioni di monitoraggio, interpretazione ed approfondimento Wolters Kluwer." in a smaller white font. In the bottom right corner of the blue area, there is an orange button with the text "Scopri di più" and a right-pointing arrow.