

RAPPORTO PERIODICO PARI OPPORTUNITA'

- **MODALITA' DI REDAZIONE RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE NELLE AZIENDE**

In data 17 maggio, sul sito del Ministero del Lavoro, è stato pubblicato il **Decreto interministeriale del 29 aprile 2022**, firmato di concerto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla Ministra per le Pari Opportunità e la Famiglia, che definisce le **modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** da parte delle **aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti**, su base volontaria, per le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti, in attuazione a quanto previsto dall'art. 46 del D.Lgs. 198/2006 (codice delle pari opportunità), come modificato dalla Legge 162/2021.

Le aziende devono redigere il rapporto **esclusivamente in modalità telematica**, inserendo le informazioni contenute nell'**allegato A** del Decreto, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, <https://servizi.lavoro.gov.it>, **entro il 30 settembre 2022** (per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio).

Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, **l'applicativo, operativo dal 23 giugno 2022**, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il servizio informatico del Ministero attribuisce alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

Si ricorda che, con riferimento alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR o PNC, visto quanto disposto dal comma 2 dell'art. 47 del D.L. n. 77/2021: **gli operatori economici con oltre 50 dipendenti devono produrre, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali** e alla consigliera o al consigliere regionale di parità, ovvero con attestazione della sua contestuale trasmissione ai predetti destinatari.

- **CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

Con **decorrenza dal 1° gennaio 2022** è istituita 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 che, comporta – attualmente **solo per l’anno 2022** – per le aziende private che ne sono in possesso il riconoscimento dell’**esonero dal versamento** dei **contributi previdenziali**, nonché un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali ai fini della **concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.

- **PARAMETRI PER IL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

Sulla [Gazzetta Ufficiale n. 152 del 1° luglio 2022](#) è stato pubblicato il **Decreto del 29 aprile 2022** recante “**Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità**”, in attuazione di quanto disposto dalla L. 162/2021.

In sintesi i contenuti del decreto:

- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla **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*”;
- al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla citata UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008;
- ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell’audit interno, un’informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022;
- le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell’informativa aziendale di cui sopra e 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 stesse.

- **PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PdR 125:2022**

La **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione della parità di genere di cui alla legge n. 162/2021.

Richiamando il classico modello di riferimento dei sistemi di gestione, la PdR UNI 125:2022 prevede la misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni per attribuire alle stesse un livello di maturità e misurare gli auspicabili miglioramenti nel tempo.

Per garantire una misurazione del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono individuate **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia
- governance
- processi HR
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- equità remunerativa per genere
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un **peso %** che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del **punteggio minimo di sintesi complessivo del 60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

La UNI/PdR 125:2022 è scaricabile gratuitamente dal catalogo UNI: <http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022>