

# MISSIONE 5 – COMPONENTE 1.3 – INVESTIMENTO 3 – IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE



PNRR

LE SCHEDE SINTETICHE

La legge 162 del 5/11/2021, pubblicata in G.U. n. 275/2021 e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022) ha modificato le disposizioni contenute nel D.lgs 198/2006 in materia di pari opportunità tra uomo e donna (gender gap) in ambito lavorativo prevedendo la certificazione della parità di genere a decorrere dal 1° gennaio 2022. L'obiettivo è di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne e rafforzare la trasparenza retributiva. *“Il Sistema di certificazione della parità di genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il “gender pay gap” (“divario retributivo di genere” che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità”.*

Con il decreto del 5 aprile 2022, firmato dalla Ministra per le pari opportunità e la famiglia, è stato istituito il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere al fine di monitorare il Sistema di certificazione della parità di genere. Il Sistema di certificazione della parità di genere prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di meccanismi di incentivazione.

La PdR UNI 125:2022, introdotta dal PNRR, definisce criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere (su opportunità di carriere, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità). Viene rilasciata da un organismo di certificazione accreditato ai sensi del regolamento CE 765/2008, ed è applicabile a qualsiasi tipo di Organizzazione, sia del settore privato, pubblico o senza scopo di lucro, indipendentemente dalle dimensioni e dalla natura dell'attività. La certificazione è di tipo volontario e, per ottenerla, l'azienda deve dimostrare il rispetto di una serie di indicatori di prestazione (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

### **Milestone**

Entrata in vigore del Sistema di certificazione della parità di genere e relativi meccanismi di incentivazione per le imprese entro dicembre 2022

### **Target**

- Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 800 imprese, di cui almeno 450 di dimensioni micro, piccole e medie entro giugno 2026;

- Ottenimento della certificazione della parità di genere da parte di almeno 1000 imprese accompagnate al processo di certificazione attraverso l'assistenza tecnica fornita da enti di consulenza convenzionati entro giugno 2026.

### **Beneficiari**

Lavoratrici donne ed imprese pubbliche e private.

### **Risorse destinate**

10 milioni di euro

### **Orizzonte temporale**

L'orizzonte temporale del programma coincide con quello del PNRR (2021-2026).

<b>Riferimenti normativi</b>	<p>Avviso pubblico per la formazione di un Elenco degli Organismi di Certificazione accreditati ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 per lo schema di Certificazione della Parità di Genere UNI/PdR 125:2022</p> <p>Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022</p> <p>Strategia per la parità di genere 2020 - 2025</p> <p>Circolare Inps 137 del 27-12-2022</p> <p>Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità</p> <p>Decreto -Legge 30 aprile 2022, n. 36</p> <p>Legge 30 dicembre 2021, n. 234</p> <p><b>Legge 5 novembre 2021, n. 162</b></p>
<b>Tag</b>	Parità di genere, certificazione, donne.
<b>Glossario</b>	Parità di genere, gender gap