CERTIFICAZIONE DI GENERE – I VANTAGGI PER LE IMPRESE

scritto da goal | 14 Settembre 2023



di Cinzia Brunazzo*

Lo scopo delle politiche relative alle Pari Opportunità è di dare vita ad un insieme di iniziative e norme tendenti al superamento di condizioni sfavorevoli e quindi alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo. Vale a dire tutte quelle azioni e misure volte a rimuovere ogni aspetto discriminatorio diretto o indiretto, formale o sostanziale, che generi un diverso ed ingiustificato trattamento tra persone di diverso sesso.

Sugli impatti positivi della parità di genere per l'economia sono d'accordo tutte le organizzazioni internazionali, che da decenni ne stimano l'impatto positivo sul PIL.

L'obiettivo di raggiungere la parità di genere in Italia, dove le donne sono penalizzate nella retribuzione e nei percorsi di crescita professionali, dove la genitorialità e la cura della famiglia all'interno del nucleo famigliare grava ancora sulla donna, è una sfida cruciale.

Promuovere quindi l'uguaglianza di genere non riguarda solo la giustizia sociale ma è anche essenziale per la crescita economica e il progresso sociale.

Il tema delle parità di opportunità tra uomo e donna è stato oggetto di recenti interventi legislativi che hanno introdotto delle modifiche alla disciplina suddetta allo scopo di avvicinarsi agli obiettivi definiti dal Piano Nazionale di

Ripresa e Resilienza (PNRR), più precisamente l'art. 47 del decreto legge n. 77 del 31 maggio 2021 ha inserito obblighi nelle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati e la legge n.162 del 5 novembre 2021 ha modificato il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La legge 162/2021 ha istituito la **Certificazione di pari opportunità**, ovvero un documento attestante tutte le misure messe in pratica dalle imprese per colmare il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale e di mansioni, alle politiche delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Le aziende in possesso della certificazione di cui sopra potranno godere di agevolazioni, finanziamenti e vantaggi sia in termini economici che reputazionali qui di seguito elencati:

Esonero contributivo per datori di lavoro privati in possesso della certificazione di genere.

L'art. 5 della legge 162/2021 ha previsto, per l'anno 2022, un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato, in possesso della certificazione di genere di cui all'art. 46bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"*. Tale sgravio è stato poi reso strutturale dalla legge di bilancio 2022 (legge 234/2021) art. 1 comma 138; i criteri e le modalità di concessione sono stati definiti dal decreto ministeriale del 20 ottobre 2022.

L'esonero ammonta al 1% calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro nel limite massimo di 50.000 annui riparametrati su base mensile (4.166,66 max mensile) per i mesi di validità della certificazione.

Non tutti i contributi sono soggetti a sgravio; ne restano

esclusi i premi Inail, i contributi dovuti ai fondi di sostegno al reddito di cui agli articoli 26, 27, 28, 29 e 40 del d.lgs.148/2015 (FIS, Fondi bilaterali alternativi ecc.), i contributi dovuti al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo e gli sportivi professionisti, il contributo dello 0,30% per i fondi interprofessionali per la formazione, il contributo di solidarietà del 10%, il contributo, se dovuto, al fondo di tesoreria Inps.

A sensi dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 occorre la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale (DURC), l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, se il datore di lavoro occupa più di cinquanta dipendenti, la spettanza dell'agevolazione è subordinata all'assenza di provvedimenti di sospensione da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro (Inl) e, dunque, presuppone la corretta presentazione del rapporto biennale.

Il datore di lavoro per poterne usufruire dovrà inoltrare istanza all'Inps sul portale delle agevolazioni "ex DiResCo) tramite il modello "PAR_GEN" e l'Istituto, dopo l'elaborazione delle istanze, attribuirà il codice di autorizzazione "4R".

I datori di lavoro autorizzati esporranno nel flusso UniEmens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento dell'istanza, l'esonero spettante defalcandolo dai contributi dovuti.

Erogazione Contributi

La Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le pari opportunità – ha previsto dei contributi per le aziende che vogliono intraprendere un percorso di certificazione di parità di genere.

I contributi si sviluppano su due linee:

A) contributi per i costi dell'Ente di certificazione – 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 interessati ad aderire alla misura di agevolazione delle micro, piccole e medie imprese. La finalità dell'Avviso è quella di formare un elenco di organismi che aderiranno alla misura di agevolazione per il processo di certificazione delle PMI prevista dal PNRR, per un totale di 5.5 milioni di euro, a valere sulle risorse del Next Generation EU, e di definire le modalità di rendicontazione ai fini dell'erogazione dei contributi per i servizi di certificazione della parità di genere. Per il rilascio della certificazione della parità di genere alle PMI sarà riconosciuto agli Organismi di certificazione, a titolo di rimborso, un importo fino ad un massimo di 12.500 euro IVA inclusa per ogni impresa, determinato sulla base dei tempi di audit previsti dal documento internazionale IAF MD 05. (il contributo sarà pagato direttamente agli OdC che hanno aderito all'Avviso).

B) Contributi per i servizi di consulenza a supporto delle aziende che vogliono certificarsi. È in via di definizione un secondo Avviso per la gestione ed erogazione dei contributi per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione alle PMI.

Riduzione "garanzia provvisoria" per partecipazione alla procedura di affidamento nei contratti pubblici

L'art. 93 del d.lgs. 50/2016 prevede che nei contratti di

servizi e forniture, l'importo della garanzia fideiussoria, a copertura della mancata sottoscrizione del contratto dopo l'aggiudicazione dovuta a fatto riconducibile all'affidatario, e del suo eventuale rinnovo è ridotto del 30 per cento, non cumulabile con altre riduzioni, per gli operatori economici in possesso di certificazione della parità di genere.

Punti premiali

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede che nei "bandi di gara" saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità.

Il decreto della Presidenza del Consiglio dei ministri del 7 dicembre 2021 fissa le linee guida per favorire la parità di genere e generazionale nei contratti finanziati con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC).

Già l'art. 47 del d.l. 77/2021 convertito nella legge 108/2021, "*Decreto Semplificazioni*", impone, a carico delle aziende che vogliono partecipare a bandi di appalti pubblici finanziati in tutto o in parte da risorse del PNRR, l'obbligo di consegnare alla stazione appaltante una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile in forza e detta i contenuti minimi delle clausole dei contratti d'appalto pubblici per garantire non solo la parità di genere ma anche l'inserimento di persone con disabilità.

Per implementare ulteriormente le pari opportunità e l'inclusione lavorativa, le stazioni appaltanti devono includere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, clausole (necessarie o premiali) che stabiliscano criteri volti a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore a 36 anni e di donne di qualsiasi età e l'inserimento lavorativo di persone disabili.

Requisito necessario è l'obbligo di garantire, qualora ci sia l'aggiudicazione del contratto d'appalto, che il 30% delle assunzioni riguarderà donne di qualsiasi età e giovani con meno di 36 anni per la realizzazione delle attività del contratto o ad esso connesse o strumentali. Da ultimo anche il nuovo Codice degli appalti (d.lgs.36/2023) dispone che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate e il decreto del 20 giugno 2023 ne fissa le linee guida.

La normativa, come esposto, interviene sempre più a favore delle aziende che attuano una politica di genere. Considerato che per ottenere la certificazione di parità di genere occorre assicurarne l'adozione e la continua applicazione con indicatori di performance che riguardano cultura e strategia, governance, processi HR, opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda, equità remunerativa per genere, tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, le aziende che ne sono in possesso normalmente riescono a soddisfare le richieste previste nei contratti d'appalto. Inoltre l'art. 5 della legge 162/2021 prevede che alle aziende in possesso della Certificazione entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Le amministrazioni aggiudicatrici nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori ed opere, indicano i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della

Certificazione.

Visibilità e reputazione

Le aziende con un impegno dimostrato verso la parità di genere possono beneficiare di un miglioramento della reputazione aziendale e dell’immagine pubblica. Questo può attirare clienti, investitori e talenti che si identificano con i valori di uguaglianza e inclusione. Tramite l’introduzione di strumenti di welfare atti a conciliare la vita lavorativa con la famiglia avranno anche maggiore attrattività per i dipendenti. Sempre più istituti di credito hanno fondi dedicati alle aziende in possesso della certificazione di genere e tutti riconoscono un punteggio migliore nella classificazione del “merito creditizio”.

Come abbiamo visto esistono strumenti che agevolano l’imprenditore nell’avviare un percorso virtuoso di cambiamento culturale per raggiungere l’equità di genere ed ottenere vantaggi concreti sia per la propria azienda che per la società.

**Odcec Rimini*