NORME E TRIBUTI Il Sole 24 Ore 20 APRILE 2022

Rapporto parità di genere opzionale per piccole aziende

Il documento può semplificare la procedura di offerta nell'ambito di una gara

Definiti tramite prassi criteri e prescrizioni per ottenere la certificazione di genere

Barbara Massara

Nell'attesa dell'adozione del Dpcm attuativo della certificazione della parità di genere, nonché del decreto con le modifiche apportate al prospetto biennale, le aziende devono programmare adempimenti e le conseguenti azioni necessarie per essere conformi con l'obiettivo della parità di genere.

Quest'ultimo è uno degi obiettivi dichiarati del Pnrr, trasversale in quanto inserito in molte delle missioni del piano, funzionale alla riduzione dei divari di genere nelle fasi di selezione e crescita professionale, alla parità retributiva e alle azioni in favore della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Il rafforzamento del principio della parità di genere è stato innanzitutto recepito dall'articolo 47 del Dl 77/2021, dedicato alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati con i fondi del Pnrr o del Pnc (Piano nazionale complementare). Il comma 2 obbliga le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale secondo l'articolo 46 del Dlgs 198/2006 (oltre i 100 dipendenti fino al 2021 e oltre i 50 dal 2022), a produrre, al momento della presentazione dell'offerta, una copia dell'ultimo rapporto trasmesso. Le aziende più piccole, ma con almeno 15 dipendenti, devono invece presentare un'apposita relazione di genere che, secondo il comma 3 dell'articolo 47 del Dl 77/2021, dovrebbe avere contenuti molto simili a quelli del rapporto biennale.

Sebbene questa previsione sia già operativa e sia stata recepita nei bandi di gara, il rinvio dal 30 aprile al 30 settembre 2022 del prospetto biennale 2020-2021 ne rende più complicata l'applicazione da parte delle aziende con oltre 50 dipendenti, che, al pari di quelle tra 15 e 50, per partecipare a una gara dovranno attrezzarsi nell'elaborazione di una relazione di genere sulla situazione del personale, secondo le sintetiche indicazioni contenute nell'articolo 46, comma 3, del Dl 77/2021.

Diventa importante per le aziende prepararsi all'adempimento del rapporto biennale, che secondo il nuovo comma 1-bis dell'articolo 46 del Dlgs 198/2006, potrà essere presentato anche delle aziende che, sebbene non tenute, liberamente scelgano di trasmetterlo, ad esempio per semplificare le procedure di presentazione dell'offerta. Siamo comunque in attesa di conoscere il restyling che il rapporto subirà per effetto delle modifiche apportate dalla legge 162/2021 che, tra l'altro,

prevede la pubblicazione sul sito del ministero del Lavoro delle aziende che lo hanno o non lo hanno trasmesso.

Il rapporto biennale sembrerebbe essere essenziale anche ai fini della nuova certificazione della parità di genere secondo l'articolo 46-bis del Dlgs 198/2006 introdotta dal 2022 dalla medesima legge 162/2021. Il comma 2, infatti, rinvia a uno o più Dpcm la definizione dei parametri minimi che le aziende che hanno presentato il rapporto, per obbligo o per scelta, devono possedere per il conseguimento della certificazione.

Nelle more, il ministero delle Pari Opportunità unitamente all'Uni, a seguito di un tavolo tecnico a cui hanno partecipato anche i ministeri delle Finanze, del Lavoro e dello Sviluppo economico, ha elaborato un documento definito Prassi di riferimento Uni/Pdr 125:2022,che definisce i criteri e le prescrizioni tecniche funzionali al conseguimento della certificazione di genere.

Sebbene non si tratti una norma nazionale, raccoglie le prescrizioni relative a prassi condivise tra tutti i soggetti rappresentanti il mercato e la società civile presenti nel rispettivo tavolo tecnico. Il documento illustra gli indicatori di performance (Kpi) che servono a misurare e valutare le azioni intraprese dalle aziende per avere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere, distinti in sei diverse aree (tra cui processi Hr, equità remunerativa, opportunità di crescita, tutela della genitorialità), a cui sono attribuiti diversi pesi, anche in ragione delle dimensioni aziendali, funzionali ad attribuire il punteggio complessivo che non può essere inferiore al 60% per dare diritto alla certificazione.

RIPRODUZIONE RISERVATA