

	PDR/125 PARITÀ DI GENERE	MD-62
		Rev. 01
		Agg. 01/09/2022

SCOPO

Implementare il sistema e conseguire la certificazione PARITÀ DI GENERE

CAMPO D'APPLICAZIONE

Tutte le società, nello specifico:

- Imprese che partecipano a Gare d'appalto, edilizia, forniture militari, sanità, etc..
- Imprese che devono promuovere il proprio brand nel mondo donna

RIFERIMENTI NORMATIVI

- UNI/PdR 125:2022 - Certificazione parità di genere nelle imprese
- Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198
- Decreto 29 aprile 2022

VANTAGGI

- Punti premianti nei bandi di gara
- Conformità legislativa
- Immagine
- Il costo dell'ente di certificazione rientra in un bonus 100% dello Stato (in approvazione)
- In presenza di certificazione il datore di lavoro ha diritto a un bonus contributivo mensile pari all'1% della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda. (in approvazione)

OBIETTIVO

Costruire in azienda un sistema, ad integrazione dei sistemi esistenti, che permetta all'azienda di conseguire la certificazione di parità di genere, gestire gli indicatori, produrre il rapporto annuale.

GENERALITÀ

Il Decreto 29 aprile 2022 stabilisce che 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.

- L'informativa annuale sulla parità di genere deve essere fornita annualmente dal datore di lavoro, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, alle rappresentanze sindacali aziendali per il loro coinvolgimento.
- 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.
- Prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni.
- Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022

	PDR/125 PARITÀ DI GENERE	MD-62
		Rev. 01
		Agg. 01/09/2022

Nello specifico, il rapporto di parità di genere diviene obbligatorio per tutte le aziende sopra i 50 dipendenti, mentre per le aziende di dimensioni inferiori il rapporto resta facoltativo.

Le aziende saranno tenute a redigere il rapporto biennale esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali accessibile da febbraio 2022, utilizzato precedentemente per la compilazione del suindicato rapporto biennale obbligatorio per le aziende con oltre 100 dipendenti.

Per la stesura del rapporto relativo al biennio 2020-2021 bisognerà riferirsi alla situazione del personale maschile e femminile al 31 dicembre 2019 e la redazione andrà conclusa entro e non oltre **il 30 settembre 2022** per il solo biennio 2020-2021.

Per il futuro la data di inoltro del rapporto sarà quella del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ogni bienni

Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198

Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo.

Il rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

Il rapporto deve contenere:

- il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile,
- il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza,
- il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno,
- le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso,
- l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale,
- l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.
- informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione
- informazioni sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo
- Le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali