



Group of the Progressive Alliance of
Socialists & Democrats
in the European Parliament

DOSSIER

Il Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere

a cura di Margherita Farinella

Dossier a cura di Margherita Farinella, redatto su incarico dell'Onorevole Patrizia Toia e del Gruppo dell'Alleanza Progressista dei Socialisti & Democratici al Parlamento europeo.

Dicembre 2022

Introduzione

La parità di genere nel mondo del lavoro continua a sembrare un obiettivo irraggiungibile, soprattutto a seguito della pandemia di Covid-19 che ha esacerbato le disuguaglianze tra uomini e donne¹. L'uguaglianza economica e sostanziale continua a non essere pienamente rispettata: le donne, spesso impiegate in professioni meno remunerate e con contratti part-time, hanno salari medi inferiori rispetto a quelli degli uomini, maggiori difficoltà a raggiungere ruoli apicali o a fare carriera, e soffrono le problematiche dovute alla sovrapposizione tra lavoro, maternità e ruoli di cura che non permettono un corretto bilanciamento tra vita professionale e vita privata. Tutto questo porta inevitabilmente ad una perdita di competenze che genera un impatto negativo sull'intera società e sul sistema-paese.

Per cercare di colmare il divario di genere, negli ultimi decenni sono state implementate diverse soluzioni legislative, non sempre ottenendo gli effetti sperati. Dal 2021 l'Italia ha messo in campo una misura in più: il **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**. Si tratta di uno strumento introdotto dal legislatore e parte del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), che prevede incentivi economici e punteggi premiali per la partecipazione a bandi e finanziamenti europei, nazionali e regionali per le aziende virtuose.

La Certificazione si inserisce in un momento storico in cui si vuole valorizzare la responsabilità d'impresa, e cerca di apportare un cambiamento culturale nei sistemi di organizzazione aziendale. Già il d.lgs. n. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità) richiedeva alle aziende con più di 100 dipendenti di redigere ogni due anni un rapporto sulla parità di genere; le modifiche legislative introdotte nel 2021 lo rafforzano, estendendolo e introducendo uno strumento volontario rivolto anche alle piccole e microimprese per pensare, adottare e migliorare le politiche di parità di genere interne, ed essere più virtuose in questo senso anche grazie ai succitati incentivi premiali.

Come riportato nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 la parità di genere è “motore di crescita economica e sviluppo”, e “comporta un allargamento di prospettive che è essenziale per spingere l'innovazione e la performance”². Il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere attesta lo stato attuale di un'azienda, spingendola a comprendere le proprie criticità in questo ambito e spronandola a migliorarsi. La certificazione offre dei parametri quantificabili e standardizzati che possono evitare azioni di comunicazione mendaci da parte di alcune aziende.

¹ Il Policy Brief del luglio 2021 “[Building Forward Fairer: Women's rights to work and at work at the core of the COVID-19 recovery](#)” a cura dell'International Labour Organization indica come a livello globale, in proporzione, tra il 2019 e il 2020 il calo dell'occupazione femminile è stato maggiore di quella maschile.

² Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, 16 marzo 2022, pag. 8.

La Certificazione

La definizione del Sistema di certificazione della parità di genere è una misura finanziata attraverso il PNRR (missione 5, componente 1, investimento 1.3) e nelle intenzioni del governo è volta ad “assicurare una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro e ridurre il gender pay gap attraverso la creazione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere, che dovrà migliorare le condizioni di lavoro delle donne anche in termini qualitativi, di remunerazione e di ruolo e promuovere la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese”³. L'intervento è giustificato in quanto tra i punteggi del Gender Equality Index dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE), l'Italia è quattordicesima tra i Paesi UE e 3,6 punti sotto la media europea (4,2 nel 2021).

L'investimento all'interno del PNRR, sotto forma di sovvenzione da 10 milioni di euro, è valutato dall'indicatore comune numero 9 “Imprese supportate” nel pilastro “crescita intelligente, sostenibile e inclusiva” della Recovery and Resilience Facility (RRF). L'obiettivo al 2026 è di certificare almeno 800 piccole e medie imprese e avere 1.000 imprese che ricevono le agevolazioni.

La parità di genere è una delle tre priorità trasversali di coesione sociale all'interno del PNRR. Sono previsti diversi interventi volti alla risoluzione del problema della disparità di genere, sia con azioni trasversali che attraverso azioni specifiche. Proprio tra queste ultime rientra la certificazione sulla parità di genere.

L'iter legislativo della Certificazione in Italia

Il 5 agosto 2021, la Ministra per le pari opportunità e la famiglia, Elena Bonetti, ha presentato la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, in coerenza con la “Strategia per la parità di genere 2020-2025” della Commissione Europea, che si concentra su 5 priorità strategiche: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere.

La **Certificazione della parità di genere** è stata introdotta dalla legge n.162/2021⁴ che inserisce al D.Lgs. n. 198/2006 l'art. 46-bis. Nello stesso testo, con modifica all'art. 46, si estende anche l'obbligo di redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e

³ <https://www.italiadomani.gov.it/content/sogei-ng/it/it/Interventi/investimenti/sistema-di-certificazione-della-parita-di-genere.html>

⁴ Pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18 novembre 2021.

femminile su base biennale alle aziende con oltre 50 dipendenti⁵, dando la possibilità a quelle più piccole di redigerlo su base volontaria. Infine, si introduce un sistema di premialità della parità.

Il 1° ottobre 2021 è stato istituito con decreto del Capo del Dipartimento per le Pari Opportunità il Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese, previsto dal progetto del PNRR, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità. Alla conclusione dei lavori, UNI, l'organismo nazionale di normazione, ha pubblicato la bozza di **Prassi di riferimento per la parità di genere** che, aggiornata poi in base alla consultazione pubblica e ai pareri del tavolo di lavoro, è entrata in vigore il 16 marzo 2022.

Nella legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di bilancio), all'art.1, commi 139-148, vengono dettagliate le **norme per l'adozione del Piano strategico nazionale per la parità di genere**, introducendo una Cabina di regia Interistituzionale con il compito di coordinamento tra i vari livelli, di ricognizione periodica dello stato di attuazione e la programmazione delle risorse del Piano strategico⁶, e un Osservatorio nazionale di certificazione della parità di genere. In coerenza con gli obiettivi indicati dal PNRR al comma 138 viene incrementata di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023 la dotazione del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere estendendo il suo uso anche alle procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere.

Infine con il Decreto del 29 aprile 2022⁷ si fissano i “parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità”, assegnando alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e consiglieri di parità territoriali e regionali un ruolo di controllo e verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione, con la possibilità di segnalare anomalie o criticità all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione.

⁵ Prima di questo intervento, l'obbligo di redazione del rapporto sullo stato del personale maschile e femminile era obbligatorio solo per le aziende con più di 100 dipendenti.

⁶ Introdotta poi con decreto del 27 gennaio 2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.75 del 30 marzo 2022.

⁷ Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.152 del 1° luglio 2022.

La Prassi di riferimento

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 entrata in vigore il 16 marzo 2022 “prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo”⁸.

Nella prassi in questione vengono definite sei Aree di indicatori, così suddivise:

- 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.

Ciascuna area presenta indicatori qualitativi (misurati in termini di presenza o non presenza) e quantitativi (misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica) descritti nella Prassi, attraverso i quali vengono assegnati dei punteggi. Tramite un algoritmo si arriva al punteggio totale, il quale deve essere almeno del 60% per determinare l'accesso alla certificazione. I KPI vengono applicati in modo differente in base alla dimensione dell'azienda⁹ e in base al codice ATECO di appartenenza. Viene descritto poi il percorso di verifica di conformità attraverso audit interni svolti da team indipendenti, che devono obbligatoriamente includere diverse figure professionali descritte nella UNI/PdR 125:2022. Si richiede un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni dei KPI per dare evidenza del miglioramento ottenuto. Gli organismi accreditati alla valutazione della conformità devono essere accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008¹⁰ e la certificazione ha un limite di durata di tre anni.

La prassi di riferimento è disponibile per un periodo massimo di cinque anni, entro i quali può essere trasformata in un documento normativo o deve essere ritirata. Nel frattempo, si è sviluppato un fitto dibattito sulla certificazione della parità di genere e sulla Prassi di riferimento, attraverso numerosi convegni e incontri accademici e istituzionali. Ne è un esempio il ciclo di seminari dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, attraverso il progetto GE&PA (Gender Equality and Public Administration), l'evento promosso da Città Metropolitana di Milano e la Consulta Femminile di Milano “Questioni di rispetto e di business. Le donne per uno sviluppo sostenibile del business – la certificazione della parità di genere”, o ancora, il convegno “Parità di genere. Certificazione, fra obblighi ed opportunità” organizzato dall'Unione Industriale Biellese.

⁸ Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, 16 marzo 2022, pag. 11.

⁹ Vengono definite 4 fasce in base al numero di dipendenti: micro, piccola, media e grande. Per le micro e piccole imprese sono previste semplificazioni.

¹⁰ Vari organismi hanno iniziato ad accreditarsi per il rilascio della conformità e le aziende stanno iniziando a certificarsi.

Opportunità per le aziende

Il Sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere è un'occasione unica per le aziende italiane. I vantaggi di questa misura sono di varia natura: economica, di sostenibilità e di visibilità.

Premialità nei bandi pubblici e vantaggi fiscali

Per quanto riguarda il rapporto periodico sullo stato del personale maschile e femminile, l'art. 47 del Decreto-legge 77/2021 stabilisce che la presentazione da parte dell'azienda costituisca condizione necessaria per poter partecipare a gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti dal PNRR e dal PNC.

Con la legge n. 162/2021, all'art. 5 si identificano invece le premialità per le aziende che entrino in possesso della certificazione della parità di genere, e in particolare:

- almeno per l'anno 2022 (e rinnovabile) un esonero, nel limite dei 50 milioni di euro, dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (fino all'1% e a un massimo di 50.000 euro annui);
- un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali (da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali) per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti esplicitato nei bandi di gara.

Donne nel mercato del lavoro e sostenibilità economica e sociale

L'esclusione di alcune categorie dal mercato del lavoro porta ad una potenziale perdita di valore e competitività. In un mercato del lavoro che richiede figure professionali specifiche, la carenza di donne nelle professioni STEM, genera un problema economico e sociale e di attrattività di un sistema-paese. Senza la componente femminile in queste professioni non avremo abbastanza persone competenti per compiere la transizione digitale.

Oltre ad essere uno degli obiettivi dell'Agenda ONU 2030 per lo Sviluppo Sostenibile¹¹, nella UNI/DpR 125:2022 si afferma che "è noto come la parità di genere sia motore di crescita economica e di sviluppo. Poiché la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne è la stessa e le donne in media detengono un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini, una piena valorizzazione del talento femminile diventa elemento fondamentale

¹¹ Goal 5: Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze.

nella creazione della crescita economica”¹². Inoltre, un numero maggiore di donne che partecipano al mercato del lavoro, farebbe aumentare il PIL del Paese, e spingerebbe l’innovazione e la performance.

Anche esperienze simili in altri Paesi hanno mostrato come integrare alcune pratiche nel proprio business model conferisce un vantaggio competitivo rispetto alle altre aziende del settore, attribuito a una serie di fattori, tra cui: una forza lavoro equilibrata dal punto di vista del genere che soddisfa meglio le esigenze e le aspettative dei clienti, riflettendo meglio il mercato; un pool di talenti più ampio durante l’assunzione che garantisce i migliori dipendenti; e l’incoraggiamento della fedeltà organizzativa, che riduce i costi grazie alla fidelizzazione del personale.

Marketing e visibilità

Così come avvenuto per il comparto green, le aziende che sono attente alle questioni di genere possono fare leva sulle certificazioni, utilizzandole come elemento di comunicazione verso i propri clienti e consumatori, così come per attrarre le migliori risorse. Inoltre, un sistema integrato a livello nazionale permette di avere degli standard e dei parametri quantificabili e verificabili nelle politiche di parità di genere di un’impresa, riducendo il rischio di fenomeni di *pinkwashing* da parte delle aziende e fornendo ai consumatori finali dei dati affidabili, e strumenti precisi per orientare le proprie scelte.

¹² Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 *Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l’adozione di specifici KPI inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*, 16 marzo 2022, pag. 8.

Parità di genere e UE

L'UE e la parità di genere in ambito lavorativo

L'uguaglianza di genere è sancita nei Trattati dell'Unione europea, dove viene riconosciuta all'articolo 3 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) come uno degli obiettivi dell'Unione. Sin dalla sua fondazione nel 1957, l'UE è infatti stata pioniera e trascinatrice di numerosi avanzamenti per quanto riguarda la parità di genere.

A continuazione e riaffermazione di questo impegno, nel 2020 è stata presentata la nuova **Strategia per l'uguaglianza di genere per il periodo 2020-2025**, con l'obiettivo di: porre fine alla violenza di genere; combattere gli stereotipi sessisti; colmare il divario di genere nel mercato del lavoro; raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici; affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico; colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.

La Commissione ha già presentato due importanti proposte legislative all'interno degli sforzi previsti da questa strategia: la **Pay Transparency Directive** che introduce misure vincolanti in materia di trasparenza salariale (al momento in fase di negoziazione tra il Consiglio ed il Parlamento) e la nuova proposta di **Direttiva per combattere la violenza contro le donne e la violenza domestica**, in discussione nella Commissione per l'Uguaglianza di Genere del Parlamento Europeo (FEMM). Inoltre, dopo anni di blocco da parte del Consiglio, durante la seduta plenaria di novembre 2022 è stata finalmente approvata la Direttiva **Women on Boards (Donne nei Consigli di Amministrazione)**, secondo la quale entro giugno 2026 le donne dovranno ricoprire il 40% dei posti di amministratore non esecutivo ed il 33% di tutti i posti di amministratore nelle imprese europee con più di 250 dipendenti.

Oltre a questi esempi di misure ad hoc, l'UE si impegna ad applicare i principi di *gender mainstreaming*, per cui i potenziali effetti distorsivi delle politiche pubbliche a causa delle differenze di genere devono essere riconosciuti e tenuti in considerazione in maniera orizzontale, in ogni ambito. Quindi, per esempio, il lavoro dell'Unione Europea e del Parlamento si evince anche nella salute, con la recente pubblicazione della Strategia Europea per la Cura, che riconosce il bisogno di migliorare la qualità del lavoro nel settore della cura e dell'assistenza, con particolare attenzione alle divergenze di genere e proponendo misure concrete per contrastarle.

La lista di iniziative rilevanti a livello europeo per l'uguaglianza di genere potrebbe continuare a lungo: la Direttiva sul salario minimo, la Direttiva sull'equilibrio vita-lavoro, il Piano per promuovere l'uguaglianza di genere nell'azione esterna dell'Unione, senza dimenticare la giurisprudenza della

Corte di Giustizia che spesso ha contribuito ad accelerare i progressi tramite le sue sentenze. Il Parlamento europeo, inoltre, ha giocato un ruolo importante nel destinare risorse e applicare i principi del *gender mainstreaming* nelle risposte alla crisi pandemica.

Dati EIGE sull'uguaglianza di genere

Nonostante questo costante impegno, però, secondo il più recente Gender Equality Index Report¹³ (prodotto annualmente da EIGE, l'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere), negli ultimi 10 anni i progressi non solo sono stati minimi, ma sono stati parzialmente rivertiti a causa delle conseguenze della pandemia, che hanno colpito le donne in maniera significativamente più negativa rispetto agli uomini. Per la prima volta dal 2010, le differenze di genere in occupazione, educazione e salute sono infatti aumentate, mentre per quanto riguarda la povertà e la distribuzione dei redditi sono rimaste costanti. Per il 2022, il punteggio dell'UE sull'indice si ferma a 68.6/100.

Il divario occupazionale di genere si attesta poco sopra i 10 punti percentuali, mentre le differenze salariali si allargano (le donne europee in media guadagnano per ogni ora lavorata il 13% in meno degli uomini), due fattori che contribuiscono ad un divario in termini di reddito che raggiunge un valore di oltre il 35%.

Vi sono anche differenze sostanziali tra gli Stati Membri, con paesi più virtuosi come Svezia, Danimarca e Olanda (con punteggi nell'indice di uguaglianza di genere rispettivamente di 83.9/100, 77.8/100 e 77.3/100) ed altri decisamente arretrati. Fanalino di coda in Europa si confermano Ungheria (54.2/100), Romania (53.7/100) ed Estonia (53.4). L'Italia rimane tristemente al di sotto della media Europea, con un punteggio di 65/100. Nel Gender Equality Index del 2022 (i cui dati sono in gran parte relativi al 2020), se andiamo a vedere il solo indicatore relativo al lavoro, l'Italia si trova all'ultimo posto in Europa, con un punteggio di 63,2, mentre la media UE si attesta allo 71,7 e la Svezia è prima in classifica con un punteggio pari a 83.

Negli altri Paesi europei

Riconoscendo gli impatti disastrosi della crisi causata dal COVID-19, e come questi siano ricaduti maggiormente sulle donne ed altre categorie vulnerabili, tra gli obiettivi centrali della Recovery and Resilience Facility è stato inserito quello di 'mitigare gli impatti negativi della crisi, in particolare sulle donne', e viene richiesto agli Stati Membri di tenere in considerazione una prospettiva di genere in tutte le fasi del processo di elaborazione ed implementazioni dei Piani Nazionali di Recupero e Resilienza, in maniera orizzontale. Nonostante gli sforzi del Parlamento europeo in fase di negoziazione, non è stata però inserita una soglia minima di spesa (a differenza di quanto fatto per esempio per la transizione verde e la transizione digitale) e l'uguaglianza di genere non figura tra i criteri principali per la valutazione dei piani presentati dagli Stati Membri.

Per la fase implementativa, il quadro per la valutazione della performance dei paesi nell'attuazione dei loro PNRR comprende 14 indicatori¹⁴, dei quali solo 4 devono essere presentati nei report annuali con dati disaggregati per genere: ricercatori che lavorano in strutture di ricerca sovvenzionate; partecipanti a corsi di istruzione o formazione; persone occupate o impegnate in attività di ricerca di lavoro; giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che ricevono sostegno.

¹³ [Gender Equality Index 2022. The Covid-19 pandemic and care, EIGE, 2022.](#)

¹⁴ https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/common_indicators.html

La Commissione Europea, nel suo report sull'implementazione dei PNRR pubblicato a luglio 2022, identifica un totale di 129 misure volte a migliorare la parità di genere. Ancora una volta però sussistono differenze significative tra gli Stati Membri, variando dall'11.1% in Svezia allo 0% in Danimarca e Lussemburgo. Nonostante questo, una recente analisi del Parlamento Europeo¹⁵ riporta che la maggioranza dei PNRR include una sezione dedicata all'uguaglianza di genere e riconosce i divari tra uomini e donne tra le problematiche da affrontare. L'analisi annovera l'Italia tra i paesi con il maggior numero di misure dedicate, assieme a Belgio, Estonia, Spagna ed Austria. La certificazione della parità di genere rientra tra le misure che l'Italia ha messo in campo, unico paese Europeo ad introdurre questo sistema come parte del proprio piano nazionale.

A livello internazionale, non esiste per ora uno standard ufficiale per certificazioni di genere delle aziende. L'International Organization for Standardization (ISO), inserisce l'uguaglianza di genere sotto l'ombrello della ISO 26000 'Guidance on social responsibility'. ISO 26000 è una linea guida, contenente una serie di raccomandazioni dirette alle aziende su come migliorare l'equilibrio di genere, per esempio, garantendo la presenza di donne nelle posizioni manageriali e di vertice, parità di trattamento nei processi di assunzione, di avanzamento di carriera, e parità salariale. Come linea guida, non può essere 'certificata' al pari di altri standard ISO, ma si pone l'obiettivo di segnalare buone pratiche e aiutare le aziende a identificare azioni concrete da mettere in pratiche per migliorare l'uguaglianza di genere nella propria organizzazione interna.

Negli ultimi anni, sono state però sviluppate un numero di certificazioni, ormai anche largamente riconosciute, volte a valutare l'impegno delle aziende verso l'uguaglianza di genere nei propri processi interni. Queste includono la Certificazione EDGE, e la Equal Salary Certification, conferita dalla omonima ONG fondata nel 2010, o anche, per quanto riguarda l'Italia, la certificazione del Winning Women Institute. Le certificazioni di genere per le aziende, o altre simili operazioni di 'labelling' e 'signaling' vengono riconosciute dall'EIGE come buone pratiche per l'avanzamento della parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

A livello di Paesi, in altri Stati UE e del continente europeo possiamo trovare strumenti simili alla certificazione italiana.

Malta

Il maltese [Equality Mark](#): lanciato nel 2010, stabilisce uno standard nazionale per l'identificazione di datori di lavoro che favoriscono l'uguaglianza di genere (Gender Equality Employers). La certificazione è diretta sia verso il settore privato che quello pubblico, e utilizza criteri minimi che valutano la parità di genere nelle strutture interne e nella fornitura di servizi. Al momento, la certificazione è stata assegnata ad oltre 120 datori di lavoro operanti a Malta.

Spagna

Il 'Distintivo Igualdad en la Empresa' (DIE) spagnolo: la norma di riferimento risale al [Real Decreto 1615/2009](#) ed introduce questo strumento per riconoscere e stimolare l'impegno di aziende particolarmente avanzate nell'assicurare la parità di genere nelle proprie strutture occupazionali. Al 2020, la certificazione era stata conferita a 170 entità (pubbliche e private). È un distintivo di eccellenza conferito dal Ministero per l'Uguaglianza ad entità pubbliche e private. Gli aspetti più rilevanti tenuti in considerazione per l'attribuzione comprendono: la partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale e nell'accesso alle posizioni di maggiore

¹⁵ M. Sapala, [Gender Equality in the Recovery and Resilience Facility](#), EPRS (European Parliament Research Service), ottobre 2022.

responsabilità, la presenza equilibrata di donne e uomini nei diversi gruppi e categorie professionali, l'adozione di piani per l'uguaglianza o di altre misure innovative per promuovere l'uguaglianza di genere, così come misure per garantire la pubblicità non sessista dei prodotti o dei servizi dell'azienda. La norma prevede che il 'distintivo' venga considerato sia per l'ottenimento di sovvenzioni pubbliche che nell'aggiudicazione di appalti pubblici, quando previsto con specifiche clausole amministrative.

Cipro

Dal 2014 a Cipro vengono previsti due tipi di certificazioni: una per 'buone pratiche', che viene assegnata alle singole misure messe in atto dalle aziende; ed una più comprensiva, 'Equality Employer', assegnata sulla base dell'implementazione di un sistema integrale di promozione dell'uguaglianza di genere sul posto di lavoro. La certificazione è valida per quattro anni, al termine dei quali il processo di valutazione e controllo deve essere ripetuto nella sua integrità. Il sito del Ministero del Lavoro cipriota¹⁶ riporta che le aziende a cui viene conferita la certificazione (un totale di 50 imprese, con 20 rinnovi) possono essere favorite nella loro partecipazione a gare di appalto pubbliche.

Francia

Nel 2018 in Francia con la [LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) è stato introdotto l'obbligo per le aziende con più di 50 dipendenti di pubblicare su base annuale il Gender Equality Index, un sistema di valutazione su scala da 0-100 basato su 5 criteri di uguaglianza salariale netta ed incrementale, equilibrio nelle posizioni di vertice e negli avanzamenti di carriera, e trattamento salariale delle donne al rientro da periodi di maternità. Alle aziende con punteggi minori di 75/100, viene dato un periodo di 3 anni per conformare i propri processi interni con gli standard previsti dalla legge tramite una serie di azioni correttive, con il rischio di sanzioni pecuniarie per le imprese non conformi (fino all'1% del monte salari dell'azienda per il mese successivo alla comunicazione formale di non conformità da parte delle autorità competenti). Il [decreto 2022-243](#), approvato a febbraio 2022, introduce specifiche obbligazioni anche per le imprese con punteggi minori di 85/100, le quali devono definire e fissare obiettivi di miglioramento per ogni criterio di parità di genere che non è stato sufficientemente soddisfatto.

Islanda

In Islanda è stata invece introdotta una certificazione obbligatoria per la parità salariale¹⁷, rinnovata su base annuale per tutte le imprese e gli enti pubblici con almeno 25 dipendenti. La certificazione si inquadra all'interno della norma del 2020¹⁸ che proibisce pratiche salariali e contrattuali discriminatorie sulla base del sesso, e richiede quindi che ci sia parità in termini di assunzione e di compenso per lavori di uguale valore.

¹⁶ https://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/nationalcertificationbody_en/nationalcertificationbody_en?opendocument

¹⁷ <https://www.government.is/topics/human-rights-and-equality/equality/equal-pay-certification/>

¹⁸ [Act no. 150/2020](#)

Conclusioni

Il raggiungimento della parità di genere è una questione che non può essere rimandata. Raggiungere l'uguaglianza in ambito lavorativo è fondamentale per una piena realizzazione di tutte le componenti della società. Ma non solo: la perdita (o il mancato accesso) delle donne dal mercato del lavoro genera una perdita in risorse, professionalità e possibilità di affrontare al meglio altre sfide del nostro tempo, come ad esempio quella digitale e ambientale. La presenza delle donne nel mercato del lavoro, e la loro realizzazione in esso, è quindi un asset importante per la tenuta economica e sociale del Paese e dell'Europa, che può generare valore, diretto e indiretto, per le aziende.

Ancora molti problemi in questo campo vanno risolti, ma il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere introdotto dalla normativa italiana e inserito tra gli investimenti del PNRR, potrebbe rappresentare, se ben implementato, una svolta nel risolvere alcuni dei problemi di parità di genere in ambito lavorativo che ancora persistono, come il divario salariale, il bilanciamento tra vita e lavoro, le discriminazioni dirette e indirette sul luogo di lavoro, e l'accesso alle carriere e alle posizioni apicali.

Negli ultimi anni hanno assunto sempre più importanza, sia a livello UE che da parte dei consumatori e delle consumatrici e dei e delle dipendenti, un'attenzione alla Corporate Social Responsibility (CSR), a un maggiore bilanciamento vita-lavoro, alla richiesta del rispetto di principi etici e di trasparenza da parte delle aziende. La certificazione agisce sulle donne e sulle imprese, sia pubbliche che private: vuole valorizzare il lavoro femminile e fornire degli strumenti per un cambio di paradigma culturale delle organizzazioni. Permette una fotografia delle condizioni attuali, ma allo stesso tempo sprona le aziende a promuovere strategie e politiche per risolvere le criticità e incrementare la parità di genere, promuovendo un cambiamento culturale e fornendo uno strumento per misurare e certificare i risultati raggiunti, incentivato anche da strumenti di premialità.

La certificazione sta mettendo in comunicazione istituzioni, associazioni, sindacati, imprese e società civile in numerosi momenti di dibattito e confronto. Nel rilascio e controllo della certificazione, imprese, sindacati e consigliere di parità, istituti di certificazione (con diverse professionalità deputate alla misurazione) si trovano a collaborare, generando dialogo e scambio tra diversi mondi.

In futuro sarà sempre più difficile rimanere fuori da questo processo, sia perché si avranno degli svantaggi effettivi nell'accesso a bandi e agevolazioni, sia perché per legge alcune aziende, come abbiamo visto, sono già obbligate a redigere il rapporto sullo stato del personale maschile e

femminile. Ma questa non deve essere vista solamente come una costrizione, un obbligo o una nuova fatica burocratica. La certificazione può fornire un vantaggio competitivo nell'attrarre le risorse migliori e i clienti più attenti ai temi etici e di giustizia sociale. Come si è visto, inoltre, una forza lavoro più equilibrata dal punto di vista di genere, apporta benefici e vantaggi rispetto ad altre aziende dello stesso settore e rappresenta un valore per la società nel suo insieme.

Strumenti simili sono stati adottati anche in altri Paesi europei, ma come si evince dai dati EIGE, gli Stati Membri dell'UE non presentano la medesima situazione per quanto riguarda la parità di genere. Sarà dunque importante non lasciar cadere nel vuoto questo strumento che ha grandi potenzialità e continuare a lavorare al problema con uno sguardo europeo.

S&D