

LA CERTIFICAZIONE ACCREDITATA DELLA PARITÀ DI GENERE

Irene Uccello – Funzionario Tecnico Dipartimento Certificazione e Ispezione Accredia

Oggi per un'impresa scegliere di attivare politiche di equità, di inclusione e conciliazione che attraggano i talenti più giovani è un vantaggio competitivo e produttivo. Da questo punto di vista, la certificazione della parità di genere, rilasciata da organismi accreditati, rappresenta un'opportunità per le imprese, perché ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale per raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione stereotipata dei ruoli e incentivando politiche per i percorsi di crescita professionali dei singoli lavoratori.

Sistemi di gestione per la parità di genere

Indicatori chiave di prestazione

KPI - Key Performance Indicator



LA "GREAT RESIGNATION"

Tra i diversi studi condotti nel 2022, quello dell'agenzia Radstad - Randstad Workmonitor su un campione di circa 800 lavoratori, tra i 18 e i 67 anni, in ciascuno dei 34 Paesi oggetto di indagine, rileva che "sempre più persone decidono di lasciare il proprio lavoro" per le ragioni più svariate. Si tratta di un fenomeno globale in costante crescita, ribattezzato negli Stati Uniti come *Great Resignation*, che si sta affermando anche in Italia e che coinvolge prevalentemente la cosiddetta generazione Z, ossia quella costituita dai nati tra la seconda metà degli anni 90' e la fine degli anni 2000.

	NON ACCETTEREI UN LAVORO SE PENSASSI CHE POTREBBE INFLUIRE NEGATIVAMENTE SUL MIO EQUILIBRIO VITA-LAVORO	LASCEREI UN LAVORO CHE MI IMPEDISSE DI GODERMICI LA VITA	HO LASCIATO IL LAVORO PERCHÉ NON SI ADATTAVA ALLA VITA PERSONALE	PREFERISCO ESSERE DISOCCUPATO/A CHE INFELICE SUL LAVORO
MEDIA GLOBALE	58%	48%	34%	33%
ITALIA	59%	38%	36%	23%
18-24 ANNI	54%	51%	51%	31%
25-34 ANNI	63%	51%	39%	34%
35-44 ANNI	55%	40%	37%	22%
45-54 ANNI	58%	31%	36%	18%
55-67 ANNI	62%	26%	23%	13%

LE RAGIONI DEL GRANDE ESODO

Le motivazioni che spingono i dipendenti a lasciare la propria azienda sono diverse.

Fra i tanti, la scarsa "flessibilità dell'orario di lavoro e di luogo", che non favorisce la conciliazione vita-lavoro e rende complessi i rapporti di lavoro e il coworking. La conseguenza è che il 39% dei lavoratori intervistati ha già lasciato il proprio impiego, perché non garantiva una sufficiente flessibilità né la possibilità di "lavorare da remoto". La percentuale sale tenendo conto solo della fascia d'età compresa tra i 18 e i 24 anni.

Altra motivazione riguarda l'incapacità delle aziende di "assecondare le ambizioni professionali". In molti settori, infatti, gli stereotipi di genere limitano il talento e la percentuale di ragazze che frequenta corsi di laurea in discipline STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica) è nettamente inferiore a quella dei ragazzi. Eppure, dai settori STEM dipendono molti degli sviluppi scientifici e tecnologici che plasmano il futuro. In questo caso, la scelta è fortemente influenzata dal fatto che le donne trovano meno spesso lavoro negli ambiti STEM e, quando ciò accade, "devono comunque soccombere alla frustrazione di un compenso inferiore a quello di un uomo che ricopre lo stesso ruolo e alla scarsa prospettiva di crescita professionale". Questo stato di insoddisfazione professionale fa sì che le generazioni più giovani attribuiscono maggiore importanza alla vita privata che a quella lavorativa.

→ Totale Iscritti STEM e NON-STEM

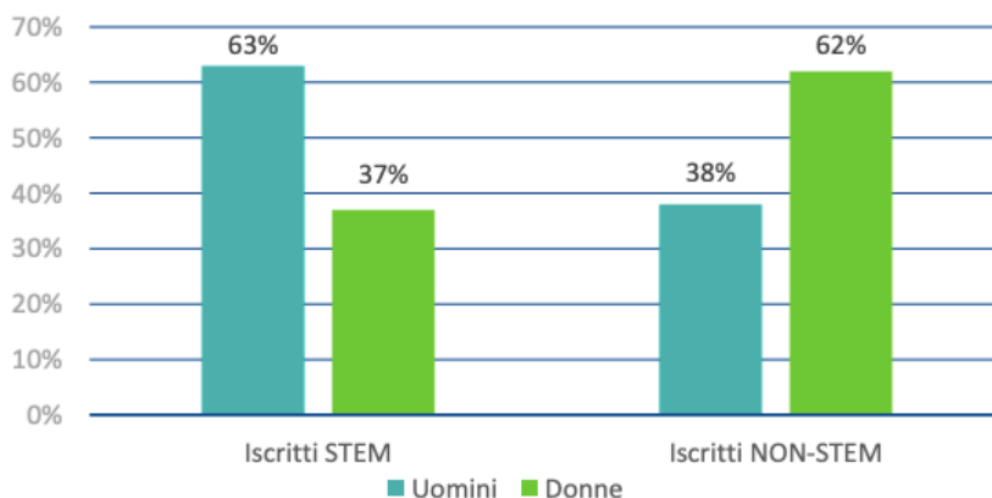


Tavola 1 - Totale Iscritti STEM e NON-STEM nell'aa. 2018/2019.

Fonte: Rielaborazione Osservatorio Talents Venture su dati Anagrafe degli Studenti - Miur.

Arginare il fenomeno della *Great Resignation* oggi è un obiettivo cruciale e liberare il talento delle persone è un investimento per il futuro delle giovani generazioni e per il potenziale economico del Paese. Le imprese dovrebbero affrontare il fenomeno non come un problema, ma un'opportunità per attivare politiche di inclusione, che garantiscano ai propri dipendenti un buon work life balance, maggiore flessibilità di orari e organizzazione del lavoro, smart working, co-working, part-time per neo genitori. Dovrebbero ascoltare e valorizzare le ambizioni di crescita professionale dei dipendenti, per sostenerli nella propria carriera e futuro professionale.

Ecco perché la certificazione accreditata della parità di genere si presenta non solo come un'opportunità, ma ancor più come una necessità per accompagnare le imprese ad attuare politiche di riduzione del divario di genere e strategie per l'inclusione e il work life balance.

COME SI OTTIENE LA CERTIFICAZIONE

La certificazione del sistema di gestione per la parità di genere è rilasciata dagli organismi accreditati da Accredia, l'Ente Unico nazionale di accreditamento, e dagli Enti esteri operanti ai sensi del Regolamento CE 765/2008. Le aziende vengono certificate in conformità alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, introdotta dalla legge 162/2021 (cosiddetta legge Gribaudo) e pubblicata il 16 marzo 2022 da UNI, l'Ente italiano di normazione.

La Prassi (scaricabile gratuitamente nello [store UNI](#)) indica specifici indicatori, KPI (*Key Performance Indicators*), in relazione a 6 aree di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. I KPI sono 33, distribuiti nelle 6 aree di indicatori così ripartiti: 7 indicatori su cultura e strategia, 5 sulla governance, 6 sui processi legati alle risorse umane, 7 sulla crescita e inclusione delle donne, 3 indicatori sull'equità remunerativa e 5 sulla tutela della genitorialità. A ogni KPI è associato un

punteggio e per conseguire la certificazione occorre raggiungere il punteggio minimo complessivo del 60%.

Inoltre, l'azienda che si certifica per la parità di genere dovrà individuare le strategie, i target, gli indicatori e gli investimenti, in termine di risorse e di budget, necessari per attuare la politica di inclusione e di pari opportunità di genere.

La certificazione viene rilasciata esclusivamente da organismi accreditati ai sensi della norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, specificatamente per la UNI/PdR 125:2022. I requisiti per le imprese che vogliono conseguire la certificazione sono definiti nell'Appendice A della Prassi, mentre le prescrizioni per gli organismi che devono ottenere l'accreditamento sono illustrati nella [Circolare tecnica DC N° 43/2022 – Accredimento per la certificazione dei sistemi di gestione per la parità di genere ai sensi della UNI/PdR 125:2022.](#)

UNI e Accredia hanno pubblicato inoltre le [FAQ](#) in merito all'applicazione dello schema di certificazione.

L'elenco degli organismi di certificazione e delle aziende certificate è costantemente aggiornato nella sezione Banche Dati del sito Accredia e sul portale [Certificazione della parità di genere](#) istituito dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri con l'obiettivo di fare conoscere e promuovere il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

INCENTIVI E PREMIALITÀ

La novità del sistema di gestione per la parità di genere è il suo riconoscimento come strumento che favorisce le politiche pubbliche, dal momento che alla certificazione accreditata sono collegati meccanismi di incentivazione e premialità che il Governo ha inserito nel PNRR (Missione 5, "Inclusione e Coesione").

Il 14 febbraio 2023, infatti, è stato pubblicato l'Avviso rivolto agli organismi di certificazione accreditati che ha la finalità 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 accreditati, 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.

E' a cura di Unioncamere, l'Unione italiana delle Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura, l'attuazione dell'Avviso sulla base dell'Accordo di collaborazione siglato con il Dipartimento per le pari opportunità.

Ma non solo, a breve sarà pubblicato il bando che consentirà a oltre 450 piccole e medie aziende e microimprese di richiedere la fornitura di servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione. Su questo fronte si sono attivate anche le Regioni, sostenendo l'investimento per

la certificazione delle PMI che ne faranno domanda, prima fra tutte la Regione Lombardia, con un bando pubblicato a gennaio 2023.

E ancora, alle premialità si accompagnano i benefici economici, già entrati in vigore, per le imprese certificate. L'articolo 5 della Legge 162/2021, infatti, ha introdotto, per il 2022, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50mila euro annui, per ciascun datore di lavoro delle aziende che hanno conseguito la certificazione della parità di genere. Mentre l'articolo 1, comma 138, della Legge 234/2021 ha reso strutturale la misura, incrementando, a decorrere dal 2023, la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, istituito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali. La Legge 162/2021 prevede inoltre che alle imprese certificate sia riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Infine, il DL 30 aprile 2022 n. 36 ha introdotto nel Codice dei contratti pubblici una diminuzione della garanzia prevista per la partecipazione alle procedure di gara da parte di aziende certificate, oltre alla possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali legati al possesso della certificazione di genere. "Compliance" è una faccia di una medaglia. La seconda faccia si chiama cultura dell'integrità. Ed il risultato di questo processo, sono la fiducia e la reputazione.

I RISULTATI

A quasi un anno dall'avvio dello schema di certificazione (30 giugno 2022) arrivano già dal mondo delle imprese interessanti segnali positivi. La Banca Dati Accredia, aggiornata mensilmente dagli organismi di certificazione, al 31 dicembre 2022 registra il dato consolidato di 823 siti aziendali certificati per la PdR 125, ma la proiezione di aprile 2023 indica una forte crescita, con oltre 1000 siti aziendali potenzialmente certificati. Quanto agli accreditamenti, sono 27 gli organismi che possono rilasciare la certificazione e molti altri hanno presentato domanda di accreditamento.

L'interesse per la certificazione della parità di genere e la rapida crescita del numero dei certificati sul mercato è un indice che fa ben sperare sul fatto che la cultura dell'inclusione, attraverso le norme di certificazione volontaria e grazie al contributo del Governo e delle Istituzioni, riesca a permeare il settore produttivo, contribuendo a dare una spinta all'innovazione del nostro Paese.

Accredia è l'Ente unico nazionale di accreditamento designato dal Governo italiano. Il suo compito è attestare la competenza dei laboratori e degli organismi che verificano la conformità di prodotti, servizi e professionisti agli standard di riferimento, facilitandone la circolazione a livello internazionale.

Accredia è un'associazione privata senza scopo di lucro che opera sotto la vigilanza del Ministero delle Imprese e del Made in Italy e svolge un'attività di interesse pubblico, a garanzia delle istituzioni, delle imprese e dei consumatori.

Accredia ha 69 soci che rappresentano tutte le parti interessate alle attività di accreditamento e certificazione, tra cui 9 Ministeri (Imprese e Made in Italy, Ambiente e Sicurezza Energetica, Difesa, Interno, Infrastrutture e Trasporti, Università e Ricerca, Lavoro e Politiche Sociali, Agricoltura, Sovranità Alimentare e Foreste, Salute), 7 Enti pubblici di rilievo nazionale, i 2 Enti di normazione nazionali, UNI e CEI, 13 organizzazioni imprenditoriali e del lavoro, le associazioni degli organismi di certificazione e ispezione e dei laboratori di prova e taratura accreditati, le associazioni dei consulenti e dei consumatori e le imprese fornitrici di servizi di pubblica utilità come Ferrovie dello Stato ed Enel.

L'Ente è membro dei network comunitari e internazionali di accreditamento ed è firmatario dei relativi Accordi di mutuo riconoscimento, in virtù dei quali le prove di laboratorio e le certificazioni degli organismi accreditati da Accredia sono riconosciute e accettate in Europa e nel mondo.

L'articolo "La certificazione accreditata della parità di genere" di Irene Uccello è stato pubblicato sulla rivista Qualità di Aicq (Ed. 2/2023 – pagg. 58-62).