

PDR125, LA NUOVA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

La legge n. 162/2021 ha introdotto importanti cambiamenti in materia di **pari opportunità tra donne e uomini sul lavoro**, inserendo un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo l'apparato di sanzioni e controlli.

La novità della legge è **la certificazione di genere** che, secondo la prassi di riferimento **UNI/PdR 125:2022**, è volta ad assicurare una politica di **gender equality** e la creazione di un ambiente lavorativo più **inclusivo** e meno **discriminatorio**.

Si tratta di un sistema volontario di certificazione che, da una parte, punta a premiare le imprese più virtuose sotto il profilo della gender parity e, dall'altra, incentiva l'adozione di politiche aziendali finalizzate a **ridurre la disparità di genere** in molteplici aree: da parità di retribuzione a parità di mansioni, chance di carriera, tutela della maternità, e così via.

I VANTAGGI

La capacità inclusiva delle aziende rappresenta un valore sempre più riconosciuto sul mercato, che si traduce in vantaggio competitivo e di successo in termini di immagine, reputazione, valore economico e attrattività per gli investitori.

Grazie alla certificazione le aziende potranno accedere a **sgravi fiscali**: le aziende certificate sono esenti da contributi previdenziali pari all'1% di tutti i dipendenti, fino ad un massimo di 50.000 euro annui.

In aggiunta, alle aziende certificate alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, è riconosciuto un **punteggio premiale nell'assegnazione di fondi e nella partecipazione a gare** e avvisi banditi dalla pubblica amministrazione.

GLI INDICATORI

Il processo di certificazione prevede la validazione delle pratiche aziendali con riferimento a sei indicatori specifici, misurati sia su base quantitativa che qualitativa:

1. Governance
2. Processi HR
3. Opportunità di crescita ed inclusione della donna in azienda
4. Equità remunerativa per genere
5. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro
6. Cultura e strategia

Per ciascuna area sono indicati degli specifici KPI, calibrati su quattro livelli dimensionali dell'impresa: micro-imprese (da 1 a 9 addetti), piccole imprese (da 10 a 49 addetti), medie imprese da 50 a 249 addetti, grandi imprese (da 250 addetti e oltre). Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è **previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione**.

L'ITER DI CERTIFICAZIONE

La certificazione dell'applicazione delle UNI/PdR 125:2022 da parte dell'Organizzazione avviene attraverso il seguente iter:

- Raccolta di informazioni iniziale attraverso la compilazione di un questionario informativo
- Condivisione offerta tecnico economica
- Audit documentale ed in sito
- Revisione indipendente del comitato tecnico
- Emissione Dichiarazione finale

Il certificato rilasciato avrà validità pari a 3 anni, durante i quali l'Organizzazione sarà sottoposta ad audit di sorveglianza annuale a 12 e 24 mesi.

Come interviene Mixa

1. Valutazione iniziale dello stato della parità di genere e dello stato generale attuale dell'organizzazione;
2. Definizione di un programma di miglioramento per la gender equality;
3. Definizione dei KPI specifici;
4. Attività di valutazione periodica per la valutazione degli obiettivi e dei KPI;
5. Assistenza durante tutto il processo di certificazione.