

Primo Piano

Lavoro e pari opportunità

10 mln

Nel Pnrr

Per il sistema di certificazione Sono i fondi previsti dal Pnrr per il sistema di certificazione della parità di genere

1%

Lo sgravio

Per chi è certificato È lo sgravio contributivo che spetta a ogni azienda certificata, fino a 50mila euro all'anno

50 mln

Per gli sconti

La dotazione per il 2022 I fondi disponibili nel 2022 per gli sgravi contributivi alle aziende con la certificazione di parità

Certificazione di parità, è corsa alle richieste per l'accreditamento

Inclusione. Le aziende che hanno ottenuto il visto sono 171, quasi il doppio rispetto alle 92 di inizio dicembre. In crescita anche gli organismi che possono rilasciare l'ok

Serena Uccello

Per otto aziende italiane su dieci l'inclusione e la parità di genere sono una «priorità strategica» alta o molto alta. Il dato emerge da una survey che Gidp (Associazione direttori risorse umane) ha realizzato tra cento aziende associate per testare quale sia il grado di conoscenza e di consapevolezza dei valori di diversity e inclusion. È un dato che traccia il contesto in cui si inserisce la diffusione della certificazione di parità.

Facciamo un passo indietro: con il decreto del 29 aprile 2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale lo scorso 1° luglio, la certificazione di parità, inserita nel Pnrr, all'interno della Missione 5 (coesione e inclusione, politiche per il lavoro), è diventata operativa. Chiarito che solo i certificati di conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 sulla parità di genere rilasciati sotto accreditamento, che riportano il Marchio UNI ed il logo dell'Ente di accreditamento (per l'Italia è Accredia), insieme al nome dell'organismo accreditato, sono validi, a che punto è allora il processo? I numeri

fotografano una macchina che va a pieno ritmo: sono 18 gli Organismi di certificazione accreditati, una ventina quelli che hanno presentato domanda. Si tratta di Organismi accreditati, per rilasciare certificati sulla parità di genere, da Accredia, che ne verifica i requisiti di competenza e imparzialità, controllandone il mantenimento nel tempo.

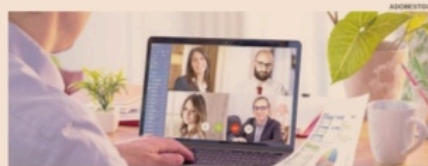
Sul fronte delle imprese, sono 171 le aziende certificate da questi Organismi (si va da aziende dell'automotive come la Lamborghini, alla cantieristica con Fincantieri, all'editoria con il Gruppo 24 ORE, prima società del settore ad aver avuto questa certificazione). Un numero quasi raddoppiato rispetto alle 92 di inizio dicembre. «E a questi dati - spiega Filippo Trifiletti, direttore generale di Accredia - bisogna aggiungere quelli degli enti e delle aziende che non sono

ancora certificate, ma hanno la cui domanda è in fase di esame».

La certificazione consente di accedere a sgravi contributivi e vantaggi in materia di appalti. Il passaggio segna anche l'avvio di una trasformazione che punta a essere tutta culturale e strutturale, anche perché l'audit si replica ogni anno. «Molte realtà hanno capito che lo sforzo per la certificazione viene largamente ripagato e non solo dagli sgravi», aggiunge Trifiletti. «C'è sicuramente una grande attenzione - sottolinea Marina Verderame, presidente nazionale di Gidp - anche se, in molti casi, mancano ancora gli strumenti». Il 47% delle aziende rispondenti alla survey dichiara che nella propria cultura D&I le tematiche di parità di genere sono rilevanti, registra Gidp, ma per il 30% tali tematiche sono esistenti, ma non ancora rilevanti. Allo stesso modo, se il 39% delle aziende ha introdotto misure per ridurre la disparità di genere in maniera abbastanza rilevante, c'è un 40% che non ha messo in campo misure relative alla disparità di genere o ha introdotto misure di poco rilievo.

GIORGIO DI NINO/REXUSA

Secondo uno studio di Gidp otto aziende su dieci considerano la parità di genere una priorità strategica



L'avvio. La certificazione è diventata operativa con il decreto del 29 aprile 2022

Per gli sconti contributivi presentazione domande fino al 15 febbraio 2023

La novità

Il beneficio consiste in uno sgravio dell'1% dei contributi dell'azienda

Mauro Marrucci

Sono già definiti i criteri e le modalità per accedere all'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere prevista dall'articolo 46-bis del decreto legislativo 198/2006, modificato dall'articolo 4 della legge 162/2021. Le regole sono stabilite dal decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, pubblicato il 29 novembre sul sito del ministero del Lavoro.

Il conseguimento della certificazione della parità di genere è basato sui parametri dettati dal Dpcm 29

aprile 2022 (sulla Gazzetta Ufficiale del 1° luglio 2022), che richiama la Prassi di riferimento «Uni/PdR 125:2022», pubblicata il 16 marzo 2022. La prassi individua sei aree: 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. Il beneficio consiste in uno sgravio dell'1% dei contributi previdenziali a carico del datore, per un massimo di 50mila euro annui per ciascun soggetto datoriale e, comunque, nel limite di spesa di 50 milioni per ogni anno. Per favorire il più ampio accesso all'esonero contributivo, se le risorse annualmente disponibili risultassero insufficienti rispetto al numero di domande ammissibili, il beneficio sarebbe proporzionalmente ridotto.

L'istanza di accesso allo sgravio contributivo per i datori di lavoro che hanno ottenuto la certificazione di parità di genere entro il 31 dicembre

2022, può essere presentata all'Inps, dal 27 dicembre 2022 al 15 febbraio 2023, in via telematica, secondo le istruzioni fornite dall'Istituto con la recente circolare n. 137/2022. Oltre ai dati dell'azienda, la domanda deve contenere: 1) l'indicazione stimata media della retribuzione mensile, dell'aliquota datoriale e della forza aziendale; 2) la dichiarazione sostitutiva ex Dpr 445/2000 del possesso della certificazione oltre che della mancata sospensione dei benefici contributivi da parte dell'Inps; 3) l'indicazione del periodo di validità della certificazione. L'agevolazione contributiva deve essere parametrata su base mensile e fruita dai datori in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico per le mensilità di validità della certificazione. In caso di revoca dell'autorizzazione, le imprese interessate devono darne tempestiva comunicazione all'Inps e al Dipartimento per le pari opportunità.

La fruizione del beneficio contributivo è subordinata all'osservanza delle disposizioni dell'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006, vale a dire il possesso del Durc, l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e il rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano nazionale. Il datore non dovrà aver subito provvedimenti di sospensione delle agevolazioni contributive adottati dall'Inps per inadempimenti relativi al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile protratte per oltre dodici mesi. L'indebita fruizione del beneficio, oltre al versamento dei contributi dovuti, comporta l'applicazione delle sanzioni civili, ferme restando conseguenze penali ove il fatto costituisca reato.

GIORGIO DI NINO/REXUSA



RIFLESSI
DESIGNED AND MADE IN ITALY

TAVOLO SHANGAI LIMITED EDITION / SEDIA VITTORIA
MADIA OLA / SPECCHIO OMEGA / LAMPADA TWIST

MILANO PIAZZA VELASCA 6
BERGAMO VIA SUARDI 7
BRESCIA VIALE VENEZIA 1

ROMA VIA PO 1H
PESCARA VIA G. MAZZINI 133
TORINO C.SO TURATI 82

NAPOLI VIALE KENNEDY 415/419
BARI P.ZZA GARIBALDI 75/A
REGGIO CALABRIA C.SO GARIBALDI 545

riflessi.it