



•ALERT•

28 GENNAIO 2022

Diversity, inclusione e parità di genere: arriva la certificazione

Diversity nell'ambiente lavorativo non è solo una parola o uno strumento di marketing comunicativo. Valorizzare la diversità significa favorire la presenza, all'interno dell'organizzazione, di una **forza lavoro eterogenea**, composta da persone con caratteristiche individuali, culturali, etniche e di approccio diverse tra loro, con l'obiettivo di applicare pratiche non discriminatorie e garantire pari opportunità, a prescindere dalle caratteristiche di ciascuno.

La mancanza di un approccio concreto e l'assenza di un'effettività nella prassi aziendale sulla **parità di genere** ha messo il legislatore (non solo nazionale) con le spalle al muro, affermando l'urgenza – ormai inevitabile – di colmare il gap normativo che si è delineato negli ultimi anni.

Sul piano internazionale l'**International Standard Organization (ISO)** ha pubblicato a maggio 2021 la prima **norma ISO 30415:2021** dedicata a "Human Resource Management-Diversity and Inclusion" in grado di offrire degli strumenti concreti a tutti i tipi di organizzazioni, sia pubbliche che private, indipendentemente dalle dimensioni, tipo, attività, industria o settore, per raggiungere gli obiettivi di **Diversity&Inclusion**.

Sul piano nazionale, la certificazione di parità è stata una delle misure che il Governo ha inserito nel **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** approvato il 13 luglio scorso, destinando alla Missione 5, relativa a inclusione e coesione nelle politiche del lavoro, circa 10 milioni di euro finalizzati



all'introduzione di incentivi alle imprese che adottano policy di inclusione adeguate e alla creazione di un sistema unitario di valutazione e certificazione.

È su questa linea che si innesta la **Legge 5 novembre 2021 n. 162**, in vigore dal 3 dicembre 2021, che modifica gli articoli 46 e 47 del **Codice delle Pari Opportunità** (D.lgs. 198/2006) per introdurre strumenti normativi volti a favorire la partecipazione femminile al mercato del lavoro in Italia e a ridurre le differenze sul piano retributivo e di crescita professionale tra i due generi.

La legge introduce nel Codice delle pari opportunità una nuova nozione di discriminazione: è discriminazione ogni trattamento o prassi, anche organizzativa, concernente le condizioni e i tempi di lavoro che mette o può mettere il/la lavoratore/lavoratrice, in ragione del sesso, dell'età, di esigenze di cura personale o familiare, in condizione di svantaggio, di limitazione delle opportunità di partecipare alla vita o alle scelte aziendali, di limitazione nell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera rispetto alla generalità del resto del personale aziendale.

Tra le azioni concrete introdotte dalla Legge 261/2021, troviamo la redazione del **rapporto biennale** sulla situazione del personale e la certificazione della **parità di genere** in azienda.

Il Rapporto biennale—Le aziende con più di 50 dipendenti dovranno redigere, ogni 2 anni, e trasmettere alle rappresentanze sindacali un rapporto sulla situazione del

personale con il numero dei lavoratori occupati e/o assunti suddivisi per sesso (senza indicazione di dati identificativi ulteriori), l'inquadramento contrattuale, le funzioni svolte, l'importo della retribuzione complessiva e dei bonus riconosciuti e le eventuali differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso. Le aziende sotto 50 dipendenti potranno redigere il rapporto su base volontaria.

La Certificazione della parità di genere—La certificazione è entrata in vigore il 1° gennaio di quest'anno ma, secondo la tabella di marcia fissata dal PNRR, sarà attiva nel secondo trimestre dell'anno in attesa dell'emanazione dei relativi decreti attuativi.

Le due misure sono strettamente connesse tra loro. Tutte le organizzazioni che redigono il rapporto, per obbligo o su base volontaria, potranno infatti accedere al sistema di certificazione della parità di genere e le organizzazioni in possesso della certificazione, potranno di conseguenza accedere agli **sgravi contributivi fino all'1%**, nel limite di 50mila euro per organizzazione. Le organizzazioni che si doteranno della certificazione entro il 31 dicembre 2022 potranno accedere al sistema premiale già dal prossimo anno.

È poi opportuno citare un altro importante intervento normativo che va chiaramente nella direzione delle pari opportunità lavorative e dell'inclusione. Il **Decreto semplificazioni-bis** (D.L. 77/2021 convertito in legge 108/2021) prevede all'art. 47, dedicato ai **contratti pubblici**, una serie di misure atte a favorire la parità di genere e generazionale oltreché **l'assunzione di giovani under 35, donne e persone disabili**; tutte condizioni che forniranno punteggi aggiuntivi in sede di aggiudicazione della gara di appalto. Inoltre, all'**articolo 47 quater dello** stesso Decreto viene inserita la possibilità da parte delle stazioni appaltanti di prevedere **criteri premiali a favore delle piccole e medie imprese** nella valutazione dell'offerta.

Per le organizzazioni in grado di adottare policy e misure concrete per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità, i recenti interventi normativi prevedono la possibilità di ottenere incentivi e sgravi contributivi e una certificazione effettiva delle politiche attuate in materia di inclusione e parità. Strumenti che vanno ad aggiungersi ai già noti benefici del favorire un

ambiente di lavoro equo, paritario e non discriminatorio: migliorare la qualità del lavoro e i risultati professionali, rendere l'organizzazione più attrattiva e incrementarne la capacità di innovazione e di crescita, nonché migliorarne la reputazione presso il pubblico.

La certificazione, benché strumento volontario, rappresenta certamente il passo decisivo verso un'uniformazione dei criteri con cui valutare le capacità inclusive e di valorizzazione delle diversità di un'organizzazione, privata o pubblica che sia. La norma ISO 30415:2021 sulla diversity non sarà l'unica scelta a disposizione degli operatori del mercato (anche altre norme, tra cui la ISO 26000:2010 sulla Responsabilità Sociale, mirano a promuovere l'uguaglianza di genere ed emancipare le donne), ma certamente rappresenterà lo strumento più efficace per verificare e certificare le proprie best practice D&I.

Per tale ragione, occorre arrivare alla certificazione ben preparati, aver sviluppato progetti di **Diversity Management** adatti alla propria realtà organizzativa e aver messo "sotto controllo" **processi HR** fondamentali quali la pianificazione del personale, il reclutamento e la selezione, i processi di **crescita e di career development**, la **formazione**, la **valutazione delle performance** dei lavoratori e delle lavoratrici e le **politiche retributive**.

CONTATTI

Barbara De Muro

barbara.demuro@lcalex.it

Elena Felici

elena.felici@lcalex.it

Alessia Placchi

alessia.placchi@lcalex.it