

**Ordine dei Dottori Commercialisti  
e degli Esperti Contabili di Padova**

**PNRR E STRATEGIA NAZIONALE PER LA PARITÀ DI GENERE 2021-2026**

**LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE:  
CAMBIAMENTO CULTURALE NELLE IMPRESE E OPPORTUNITÀ PER I COMMERCIALISTI**

**18 novembre 2022**



# OBIETTIVI PER LO SVILUPPO SOSTENIBILE





RAGGIUNGERE la PARITÀ di GENERE e l'EMPOWERMENT  
di TUTTE le DONNE e le RAGAZZE

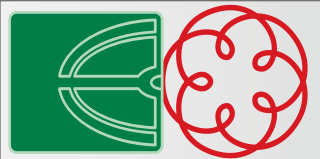
#### OBIETTIVI

- ❖ parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico
- ❖ eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze
- ❖ uguaglianza di diritti a tutti i livelli di partecipazione



## O B I E T T I V I

- Porre fine alla violenza di genere
- Superare gli stereotipi di genere
- Colmare i divari nel mercato del lavoro
- Raggiungere una partecipazione equa tra i diversi settori dell'economia
- Affrontare i divari retributivi e pensionistici di genere
- Colmare il divario di assistenza di genere
- Raggiungere l'equilibrio di genere nel processo decisionale e in politica



## 5 PRIORITÀ

- Lavoro
- Reddito
- Competenze
- Tempo
- Potere

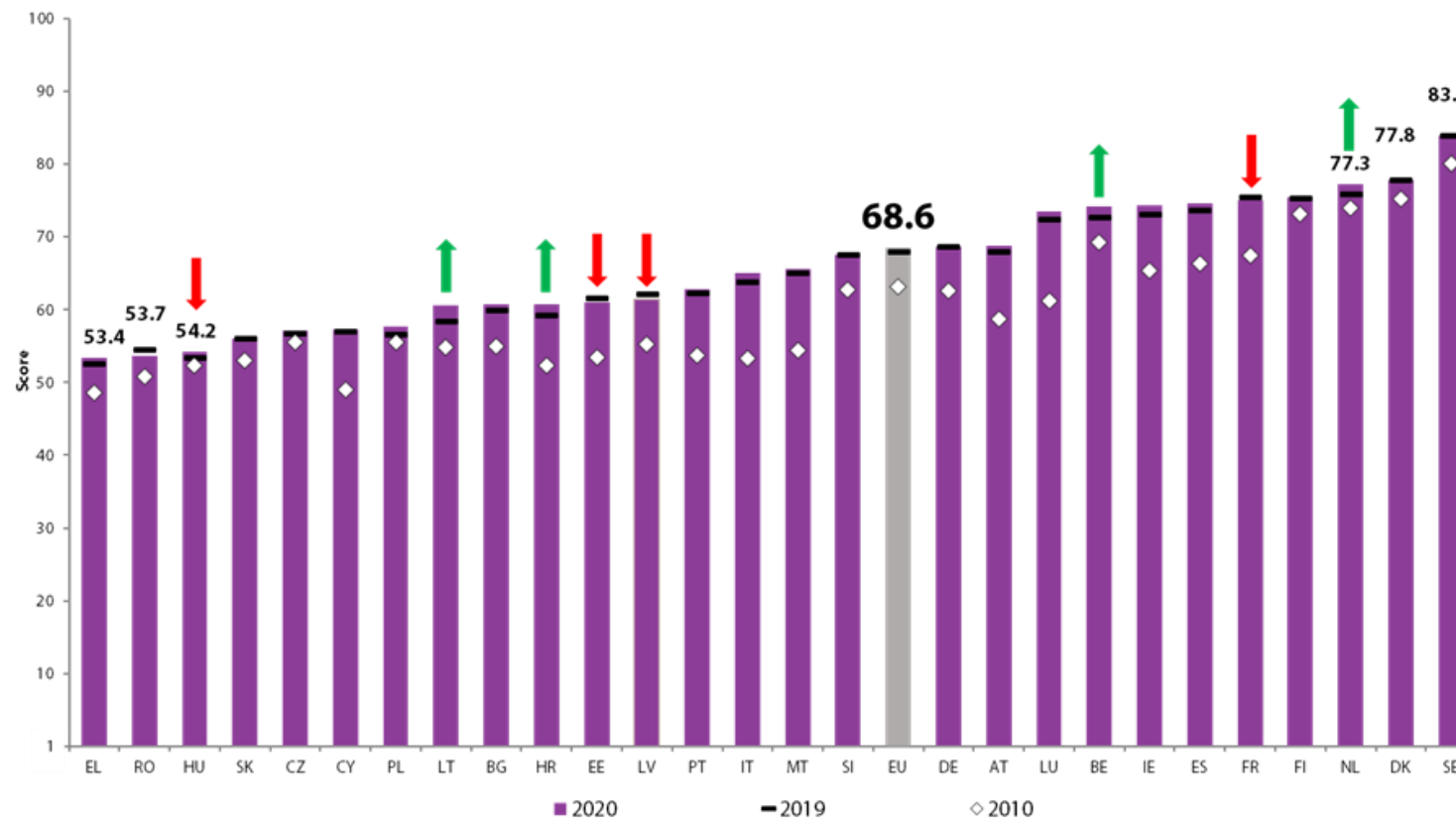
per ciascuna vengono  
individuati *target*  
dettagliati e misurabili



# Strategia Nazionale per la parità di genere 2021/2026



# Gender Equality Index 2022



ITALIA  
65.0



La lettura disaggregata dell'indice evidenzia le componenti più critiche della situazione italiana

- nelle posizioni di vertice
- nella gestione del tempo
- nell'approccio con le conoscenze

Rispetto al mondo del lavoro, il posizionamento dell'Italia è tra i più bassi dell'intera compagine degli Stati UE.



Il PNRR, finanziato dal programma *Next Generation EU*, è fortemente orientato all'inclusione di genere

*L'empowerment* femminile e il contrasto alle discriminazioni di genere sono obiettivi trasversali di tutte le 6 Missioni in cui sviluppa i suoi obiettivi





I progetti inseriti nel PNRR mirano a rafforzare l'empowerment economico e sociale delle donne e riguardano:

**Missione 4 - Istruzione e ricerca**, con la promozione delle materie S.T.E.M. (Science, Technology, Engineering, Mathematics)

**Missione 5 - Inclusione e coesione**, per l'introduzione di un Sistema Nazionale di Certificazione della parità di genere e per sostenere l'imprenditorialità femminile



Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006) - L. 162/2021

## SISTEMA NAZIONALE DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

accompagnare e incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il *gender gap* nelle aree più critiche:

- ✓ opportunità di crescita professionale in azienda
- ✓ parità di retribuzione
- ✓ politiche di gestione delle differenze di genere
- ✓ tutela della maternità





## Decreto 29 Aprile 2022 (cd Decreto Bonetti)

Parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della Parità di Genere alle imprese

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI PdR 125:2022





## 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 (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni

*Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations*

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni 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.

Pubblicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01

*Presidenza del Consiglio dei Ministri  
Dipartimento per le pari opportunità*



## Prassi di Riferimento UNI 125:2022

- ❑ qualsiasi organizzazione
- ❑ prescinde dal **livello dimensionale**
- ❑ **indicatori prestazionali KPI** *key performance indicator*
- ❑ **modello gestionale** a garanzia del mantenimento nel tempo dei livelli raggiunti e del miglioramento





## PREMIALITÀ DI PARITÀ

art. 5 L. 162/2021

La CERTIFICAZIONE DI GENERE al 31.12 dell'anno precedente



Punteggio premiale

ai progetti cofinanziati con aiuti di Stato a valere su  
Fondi Europei Nazionali e Regionali



## PREMIALITÀ CONTRIBUTIVA

art. 5 L. 162/2021

- Per l'anno 2022
  - esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro
  - in misura non superiore all'1% e
  - nel limite massimo di € 50.000 annui

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche



## PREMIALITÀ nei CONTRATTI PUBBLICI

DL 36 del 30 Aprile 2022 – L. 79/2022

- ✓ riduzione del 30% della cd «garanzia provvisoria»  
nei contratti di appalto pubblici relativi a servizi e forniture
- ✓ maggior punteggio in sede di offerta relativa a beni, servizi o lavori  
agli operatori economici che dimostrino l'adozione di *policy* per il  
raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso  
della Certificazione di parità



# PARI OPPORTUNITÀ e INCLUSIONE LAVORATIVA nei CONTRATTI PUBBLICI, nel PNRR e nel PNC

art. 47 «Decreto Semplificazioni Bis» - DL 77/2021

- nei bandi di gara, avvisi e inviti, le stazioni appaltanti devono inserire clausole per favorire le pari opportunità di genere, generazionali e per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità
  - Misure premiali per l'offerente che abbia adottato politiche di pari opportunità
- Linee guida - Dpcm 7 dicembre 2021







# RAPPORTO BIENNALE

## SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

art. 46 L. 162/2021

### aziende con **oltre 50 dipendenti**

#### OBBLIGO

➡ omissione: sanzione – sospensione benefici contributivi

Obbligo di allegazione alla domanda di partecipazione o all'offerta in GARE pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC

➡ Mancanza: **esclusione** e preclusione all'ulteriore partecipazione, singola o ATI, per 12 mesi

### aziende con **meno 50 dipendenti**

#### FACOLTÀ

➡ benefici

### aziende **da 15 a 50 dipendenti**

#### RELAZIONE di GENERE

Obbligo di consegna alla stazione appaltante entro 6 mesi dalla conclusione del contratto

➡ Mancanza: preclusione all'ulteriore partecipazione, singola o ATI, per 12 mesi





REPUTAZIONE

FINANZIAMENTI

BANDI

NORMATIVA

FUTURO

PERCHE'

FORNITORI

SOSTENIBILITA'

COMPETITIVITA'

INTERNAZIONALIZZAZIONE

INCLUSIONE

SGRAVI CONTRIBUTIVI





## Perché ora ?

si parla di inclusione e sostenibilità  
si parla di impresa sostenibile  
si parla di nuova visione di impresa  
si parla di nuove opportunità



Perchè interessa ai commercialisti



Consigli di  
amministrazione

Organizzazioni

Imprese di  
dimensioni varie

Studi professionali

Filiera produttiva

Opportunità per i  
giovani  
professionisti

**La certificazione può essere richiesta da un qualunque tipo di organizzazione, di qualsiasi dimensione, operante nel settore pubblico o privato. È auspicabile che consorzi, reti d'impresa, general contractor che intendano adottare la presente norma stabiliscano una qualche forma di selezione per i propri consorziati/impresе/fornitori che richieda agli stessi l'adozione della prassi di riferimento**





## Il Comitato Pari Opportunità Vi ringrazia per l'attenzione e si impegna a ....

- Monitorare l'andamento delle disposizioni legislative riguardanti la Certificazione della Parità di genere
- Organizzare corsi di formazione che forniscano gli strumenti per una consulenza qualificata
- Raccogliere in una dispensa operativa disposizioni, regolamenti e procedure utili per approcciare la materia





## **FONTI citate**

- [ONU - Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile](#)
- [UE - The gender equality strategy 2020-2025](#)
- [Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026](#)
- [ELGE – Gender Equality Index 2022](#)
- [PNRR Italia](#)
- [D.Lgs. 198/2006 - CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ](#)
- [L. 5 novembre 2021 n. 162 – Modifiche al codice delle pari opportunità](#)
- [Decreto 29 aprile 2022 \(cd Decreto Bonetti\)](#)
- [UNI/PdR 125:2022](#)
- [DL 30 aprile 2022 n. 36, conv. L. 29 giugno 2022 n. 79](#)
- [Decreto \*Semplificazioni-bis\* DL 31 maggio 2021 n. 77, conv. L. 29 luglio 2021 n. 108](#)
- [Linee guida pari opportunità nei contratti pubblici con risorse PNRR e PNC - Dpcm 7 dicembre 2021](#)
- [Linee guida sulla parità di genere per la PA \(Bonetti – Brunetta\) 6 ottobre 2022](#)

