



# PNRR E PARITÀ DI GENERE:

LE MODIFICHE AL CODICE  
DELLE PARI OPPORTUNITÀ



**La Parità di genere** costituisce uno degli obiettivi stabiliti dal PNRR che per quanto concerne le Politiche del Lavoro, rappresenta una priorità della quinta Missione. Il rafforzamento delle politiche di genere mira a ridurre le disparità nelle fasi di selezione e crescita del personale, a raggiungere la parità retributiva e, in generale, a favorire l'occupazione femminile e l'uguaglianza sostanziale nel lavoro. In questo contesto rientrano anche le azioni a favore della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro



## Le modifiche al Codice delle Pari Opportunità

Le principali misure attuative sul piano interno risiedono nel novellato **art. 46 del d.lgs. 198/2006**, che disciplina l'obbligo di presentazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile a carico delle imprese e nella nuova previsione di cui all'**art. 46-bis**, che istituisce la Certificazione della parità di genere per le aziende, con decorrenza dal 1° gennaio 2022.



## Il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

- Il documento nella sua nuova formulazione estende a tutti i datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di 50 lavoratori (limite ridotto rispetto alla precedente soglia dimensionale pari a 100) l'obbligo di redigere ogni due anni un prospetto della situazione del personale maschile e femminile, diviso per categorie professionali e relativo alle condizioni di assunzione, alla formazione, alla progressione di carriera, all'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai pensionamenti (e prepensionamenti), alla retribuzione effettivamente corrisposta.
- La redazione del Rapporto biennale costituisce un requisito fondamentale per le imprese che intendono partecipare alle gare pubbliche come stabilito dall'**art. 47 del D.L. 77/2021**.

## **Parametri di valutazione per il conseguimento della certificazione**

La valutazione dell'efficacia delle policy aziendali è effettuata sulla base del punteggio conseguito in riferimento ad indicatori chiave delle prestazioni in 6 diverse aree:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

## **Ruolo delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri e consigliere di parità**

- La certificazione è sottoposta alla verifica periodica da parte delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri/consigliere di parità, ai quali il datore deve trasmettere una relazione informativa annuale, elaborata in base alle risultanze di un audit interno.
- Per provvedere a tali adempimenti è fondamentale l'individuazione all'interno dell'azienda di una figura responsabile del coordinamento delle policy di parità, in possesso di adeguate competenze organizzative e di genere.

## Vantaggi

- Al possesso della Certificazione della parità di genere, che resta facoltativo, è collegato un meccanismo premiale che consente alle imprese di ottenere vantaggi oltre che sgravi contributivi.
- Nell'ambito del Codice dei contratti pubblici sono previste due novità di rilievo a seguito della conversione in legge del **D.L. n. 34/2022**. La prima stabilisce la possibilità di ottenere un punteggio più elevato per le imprese che adottino politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovate dal possesso della relativa certificazione. Il secondo vantaggio concerne invece la previsione di una riduzione dell'importo della garanzia provvisoria necessaria per la partecipazione ad una procedura ad evidenza pubblica. Per quanto riguarda i benefici contributivi, dal 2022 è previsto uno sgravio in misura pari all'1% nel limite massimo di 50 mila euro annui per le aziende virtuose.



Tonucci & Partners  
Because we care