

CERTIFICARSI NON BASTA (PERÒ AIUTA)

Non sempre le aziende sono coerenti con le politiche di parità di genere che sbandierano. Il rischio pinkwashing è dietro l'angolo, ma smascherarlo è piuttosto facile

di *Lara Conticello*

Dal 1° gennaio 2022, le imprese italiane sono chiamate a rendere conto della loro situazione in materia di Parità di Genere nel trattamento dei dipendenti. Si tratta di un obbligo previsto dalla legge n. 162/2021, che ha modificato il **Codice delle pari opportunità**. Ogni due anni, le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti devono pubblicare il cosiddetto "rapporto sulla situazione del personale". Un documento che contiene i dati relativi alle assunzioni, alle retribuzioni, alle carriere, alla formazione e ad altri aspetti che riguardano il personale (senza distinzione di genere). Si tratta di strumenti propedeutici e necessari per condurre le aziende italiane a superare (eventuali) discriminazioni e favorire l'adozione di misure che garantiscano la parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Entro il 7 giugno 2026 infatti, in forza dell'entrata in vigore della **Direttiva UE 2023/970**, gli Stati Membri dovranno adoperarsi per offrire più ampie garanzie ai lavoratori, imponendo obblighi informativi a carico delle imprese. Elemento cardine della Direttiva è la trasparenza retributiva: ogni dipendente avrà la possibilità di conoscere e confrontare il proprio trattamento economico rispetto ai propri colleghi (e non soltanto di sesso opposto). Le imprese con più di 250 dipendenti saranno obbligate a rendicontare le divergenze salariali su base annua; quelle più piccole - con almeno 100 dipendenti - lo dovranno fare ogni tre anni.

I VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Con l'introduzione della prassi **Uni/Pdr 125:2022** (art. 46 bis del Codice delle pari opportunità) che definisce i criteri per l'ottenimento della certificazione di parità di genere, le aziende che si certificano possono

contare sull'esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali dei lavoratori fino all'1% e a un massimo di 50.000 euro annui, oltre ad agevolazioni nell'accesso a gare e appalti pubblici.

Nonostante i tentativi di annacquamento dell'introduzione dell'obbligatorietà della **Certificazione della Parità di Genere** nello schema **Codice degli Appalti** (che potrebbero risultare vani, nel breve e lungo periodo, stante la Direttiva UE 2023/970), il Decreto-legge 29 maggio 2023, n. 57/2023, ha eliminato il riferimen-

to all'autocertificazione, e ha stabilito che il rispetto dei requisiti di Parità di Genere debba essere comprovato dal possesso della relativa certificazione. Sembrava di essere tornati indietro, ma siamo andati avanti, seppur con una marcia ridotta: il requisito infatti è facoltativo. In altri termini se una società che partecipa ad un gara d'appalto ottiene un punteggio basso sui requisiti Parità di Genere, non ha precluso l'ottenimento ed il raggiungimento di altri punteggi premiali, e quindi l'aggiudicazione della gara, seppur in assenza della Certificazione della Parità di Genere.

CERTIFICAZIONE: OBBLIGO O FACOLTÀ?

La richiesta di certificazione della Parità di Genere, dunque, avviene su base volontaria e su iniziativa dell'impresa. La Certificazione non è oggi un requisito obbligatorio. È ragio-

nevole attendersi tuttavia, che lo diventi stante l'obbligatorietà di adozione della Direttiva UE 2023/970, in cui, seppur con limitazioni dimensionali, come abbiamo detto, le Società dovranno rendere pubblici gli stipendi di tutti i dipendenti. La direttiva, inoltre, non si limita a imporre **obblighi di informativa**: una differenza retributiva superiore al 5% obbligherà l'azienda ad un confronto con i rappresentanti dei lavoratori. Una novità questa che nel con-

creto potrebbe davvero rappresentare una leva per il raggiungimento della Parità di Genere. Una disparità

salariale celata fino a quel momento magari dietro "buoni propositi" di adeguamento, potrebbe obbligare l'azienda a fare i conti con problematiche di certo non trascurabili di "reputation".

LO SPETTRO DEL PINKWASHING

La Parità di Genere è un principio fondamentale per il rispetto dei diritti umani e per lo sviluppo sostenibile delle società. Tuttavia, non sempre le imprese e le istituzioni che si dichiarano favorevoli alla Parità di Genere potrebbero apparire coerenti con le loro affermazioni.

DOPO L'INIZIALE OBBLIGATORIETÀ IL CODICE DEGLI APPALTI HA RESO FACOLTATIVA LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Continua online 



NELLA FOTO: L'AUTRICE LARA CONTICELLO, RSM SOCIETÀ DI REVISIONE E ORGANIZZAZIONE CONTABILE S.P.A.

ASSOCIATE PARTNER RICO RSM

