

Data Stampa 118 - Data Stampa 118

Più che raddoppiate le aziende  
coperte dalla Pdr 125 — p.25

## Parità di genere al raddoppio oltre i target fissati dal Pnrr

### Pdr 125

Bilancio e prospettive

Anna Zavaritt

**P**iù che raddoppiato anche nell'ultimo anno il numero delle aziende che hanno ottenuto la certificazione per la parità di genere, oggi quasi 9mila (8.798 in base ai dati del Dipartimento Pari Opportunità). La prassi ha avuto una grande diffusione su tutto il territorio nazionale - con Lombardia, Lazio ed Emilia-Romagna in testa - e anche tra le piccole e medie imprese, che hanno a disposizione un supporto finanziario e consulenziale, grazie a bandi gestiti insieme ad Unioncamere. Ampiamente superato l'obiettivo del Pnrr delle 800 imprese entro il 2026, a fare da traino è stato anche il sistema premiale previsto dal Pnrr: sgravi contributivi fino a 50 mila euro e punteggi aggiuntivi negli avvisi di gara pubblici.

Ad oggi la prassi di riferimento 125:2022 è l'unica riconosciuta, a livello nazionale, per misurare il reale impegno delle aziende per la parità di genere sulla base di diversi indicatori, dall'aumento della percentuale di donne nei diversi livelli aziendali alla riduzione del pay gap, dall'utilizzo della paternità ad una governance sulla Dei (Diversità & inclusione). Un percorso di miglioramento continuo, che viene monitorato annualmente - sulla base del piano strategico approvato dall'impresa - e poi confermato ogni tre anni. Proprio per contribuire a standardizzare gli indicatori, e chiarire i dubbi interpretativi di applicazione, Accredia ha appena diffuso la quarta edizione delle Faq rispondendo alle domande formulate da enti certificatori o dalle aziende stesse. E se nelle precedenti edizioni era stato, per esempio, chiarito il calcolo dell'utilizzo dei congedi da parte dei papà o la necessità che

l'azienda desse evidenza anche sul proprio sito dell'impegno per la Dei, in quest'ultima è stata chiarita la definizione di "dirigente" che si deve applicare, e la modalità di conteggio in caso di "non applicabilità" di un indicatore previsto dalla Pdr 125. Ultima non solo in ordine di tempo: nel prossimo futuro eventuali ulteriori Faq saranno gestite tenendo conto del fatto che, come tutte le prassi, anche la Pdr 125 avrebbe una validità limitata di 5 anni, e sono già in corso tavoli di confronto per trasformarla in una norma tecnica Uni. A livello internazionale è già stato definito uno standard non certificabile, la Iso 53800, a partire dalla stessa Pdr 125. Ma sono proprio le regole e i requisiti della prassi per la parità di genere che hanno consentito di definire in pochi anni parametri oggettivi, misurabili e comparabili sulla qualità del lavoro femminile in azienda ed è quindi la strada della norma tecnica Uni che si sta vagliando. Anche perché la prassi è legata a norme cogenti relative agli appalti pubblici e quindi il tema va valutato con attenzione. Una possibilità - quella di beneficiare di punteggi aggiuntivi e premiali proprio in virtù della certificazione - che è stata introdotta dalla missione 5 del Pnrr e che molte aziende hanno colto, a volte beneficiandone indirettamente (anche se forse impropriamente) attraverso lo strumento dell'avvalimento quando all'interno di un consorzio c'era un'impresa certificata. Nel frattempo, sul portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) e fino al 30 aprile, le aziende che si sono certificate entro il 2025 possono fare domanda per ottenere gli sgravi contributivi. Insomma uno strumento che in pochi anni ha contribuito a creare una cultura del lavoro più equa e inclusiva, con parametri oggettivi e misurabili, che è stato molto apprezzato dalle aziende e le cui sorti sono in via di ridefinizione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

