

## Passo dopo passo verso la parità di genere: quali i vantaggi della certificazione per le PMI

di Maria Concetta Rizzo, Dottore Commercialista e Revisore legale, Benefit, Impact & Sustainability advisor

*Il principio della parità di genere mira a garantire uguali diritti, responsabilità e opportunità a tutte le persone, a prescindere dal genere. Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni, persistono significative disuguaglianze sia a livello internazionale che in Italia.*

*Ma la parità di genere non è “solo” un obiettivo etico; essa è anche un fattore chiave che genera valore e favorisce lo sviluppo sostenibile delle imprese.*

Il crescente impegno per la *Gender Equality* è cruciale per la nostra società e per le aziende per diverse ragioni:

- **diritto umano fondamentale:** in termini generali la parità di genere trascende gli interessi aziendali e riflette i principi di giustizia ed uguaglianza, su cui si fondano le società civili.
- **valorizzazione dei talenti femminili:** garantire pari opportunità di sviluppo e carriera alle donne significa accedere a competenze, creatività e forza innovativa che possono ulteriormente supportare il raggiungimento degli obiettivi aziendali.
- **performance aziendale e sostenibilità:** le aziende che adottano politiche inclusive e sostenibili dimostrano migliori performance economico-finanziarie nel lungo periodo.

### Il contesto internazionale: ancora lontani dalla parità

A livello globale, il divario di genere rimane significativo. Secondo il *Global Gender Gap Report 2024* del *World Economic Forum*, il divario complessivo tra uomini e donne si colmerà solo tra circa 134 anni e persistono disuguaglianze soprattutto nell'accesso alle tecnologie e nello sviluppo delle competenze digitali. Ciò limita le opportunità delle donne nel mercato del lavoro e la loro partecipazione alla società digitale.

### Il contesto italiano: una sfida ancora aperta

L'Italia si posiziona all'87° posto su 146 paesi nel *Global Gender Gap Report 2024*, con un punteggio del 70%, segnando un peggioramento rispetto agli anni precedenti. Per affrontare queste sfide, il Governo ha adottato la Strategia Nazionale per la Parità di Genere 2021-2026, focalizzandosi sulle seguenti cinque aree chiave:

1. **Lavoro:** l'obiettivo è promuovere l'occupazione femminile e ridurre il divario nel mercato del lavoro.
2. **Reddito:** Eliminare le disparità retributive (*gender pay gap*).
3. **Competenze:** Potenziare la formazione femminile, soprattutto nelle discipline STEM.
4. **Tempo:** Favorire un migliore equilibrio tra vita professionale e privata.
5. **Potere:** Aumentare la presenza femminile nelle posizioni decisionali.

## La certificazione della parità di genere: uno strumento concreto per le imprese

Uno dei passi più importanti per promuovere la parità di genere in azienda è l'ottenimento della Certificazione di Parità di Genere (UNI/PdR 125:2022). Questa certificazione, introdotta dalla Legge n. 162/2021, attesta le politiche e le misure concrete adottate dalle singole imprese per ridurre il *gender gap*.

I parametri valutati includono:

- processi di selezione e assunzione senza discriminazioni di genere.
- Parità salariale e monitoraggio del *gender pay gap*.
- Opportunità di crescita e carriera per tutti i dipendenti.
- Politiche di conciliazione vita-lavoro, incluse misure di supporto alla genitorialità.
- Prevenzione delle discriminazioni e delle molestie sui luoghi di lavoro.

## La parità di genere come leva di sviluppo sostenibile

La certificazione di genere si inserisce nel quadro più ampio della sostenibilità d'impresa, con riferimento agli standard di rendicontazione ESG (Environmental, Social, Governance) e alla Direttiva CSRD sulla rendicontazione della sostenibilità.

Le imprese che investono in politiche di inclusione e pari opportunità ottengono benefici non solo economici, ma anche in termini di reputazione, attrattività per talenti e accesso a investimenti sostenibili. Alcuni studi dimostrano che una leadership più inclusiva porta a un aumento fino al **35% dei profitti**, al **20% dell'innovazione** e a una **migliore gestione dei rischi**. Infine, la certificazione aiuta le imprese a rispettare le normative sulla parità di genere (come l'obbligo per le aziende con oltre 50 dipendenti di redigere il rapporto sulla situazione occupazionale di uomini e donne) e le nuove direttive europee sul reporting di sostenibilità.

## Perché ottenere la certificazione per la parità di genere

Per le **micro, piccole e medie imprese**, ottenere la certificazione di parità di genere offre un'opportunità significativa per distinguersi nel mercato e accedere a nuovi canali di finanziamento; più concretamente:

- **contributi PNRR**: il secondo Avviso Pubblico (scadenza: 18 aprile 2025) promosso da Unioncamere e Dipartimento Pari Opportunità offre contributi pubblici per la consulenza e l'implementazione di sistemi di gestione della parità di genere. Questo rappresenta un'opportunità significativa per le PMI che vogliono distinguersi nel mercato e accedere a nuovi canali di finanziamento.
- **Esonero contributivo dell'1%** (fino a un massimo di 50.000 euro annui) per le imprese certificate.
- **Premialità** nei bandi pubblici e accesso agevolato ai fondi europei.
- **Maggiori punteggi** nelle gare d'appalto e negli avvisi pubblici.
- **Miglioramento della Reputazione e del Brand**: Le imprese che dimostrano un impegno concreto nella parità di genere rafforzano la loro immagine aziendale, attraggono talenti e migliorano la fidelizzazione di clienti, dipendenti e più in generale degli stakeholders.
- **Aumento della Produttività e del Benessere Aziendale**: Le politiche di inclusione favoriscono un ambiente di lavoro più equo e motivante, con impatti positivi sulla produttività e sulla riduzione del turnover del personale.
- **Allineamento agli SDGs e alle Strategie di Sostenibilità**: La certificazione per la parità di genere è strettamente connessa all'SDG 5, ma contribuisce anche ad altri obiettivi come l'SDG 8 (lavoro dignitoso e crescita economica) e l'SDG 10 (riduzione delle disuguaglianze). L'adozione di misure concrete per l'inclusione di genere permette alle imprese di posizionarsi come attori responsabili nella transizione verso un'economia più equa e sostenibile.
- **Empowerment Femminile e Crescita del Capitale Umano**: L'inclusione di donne in posizioni di leadership e la valorizzazione delle competenze femminili generano un effetto positivo sull'innovazione e sulla competitività aziendale. Le imprese che investono nell'empowerment femminile migliorano le loro performance, come dimostrato da numerosi studi che evidenziano la correlazione tra diversità nei board aziendali e risultati economici più solidi.

- **Creazione di un Ambiente di Lavoro più Inclusivo:** La certificazione impone standard chiari su retribuzione equa, accesso alle opportunità di crescita professionale e tutela della genitorialità. Questo contribuisce a creare un clima aziendale più equilibrato e attrattivo per i talenti, favorendo la *retention* e la soddisfazione dei dipendenti.

### Gender Balance nei Cda delle società quotate

Il **7 gennaio 2025** è entrata in vigore la **Direttiva UE 2022/2381** sulla parità di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate. Gli Stati membri dovevano recepirla entro il **28 dicembre 2024**, e le aziende devono raggiungere gli obiettivi prefissati entro il **30 giugno 2026**. Questo intervento normativo si affianca alle misure volontarie, come la certificazione della parità di genere, creando un quadro più solido per favorire un cambiamento strutturale e duraturo.

Gli obiettivi della direttiva sono:

- **40%** di amministratori senza incarichi esecutivi o **33%** del totale degli amministratori devono appartenere al genere sottorappresentato.
- Procedure di selezione trasparenti e neutrali rispetto al genere.
- Priorità al candidato del genere sottorappresentato in caso di pari qualifiche.
- Sanzioni per le aziende non conformi, definite dagli Stati membri.
- Obbligo di pubblicare un elenco delle società che raggiungono gli obiettivi.

Attualmente sono **solo il 34%** le donne nei CdA delle società quotate in UE. Nei Paesi con quote di genere vincolanti, la presenza femminile nei CdA è del **39,6%**, contro il **17%** nei Paesi senza misure specifiche<sup>1</sup>. La Commissione UE monitorerà l'attuazione della direttiva e potrà avviare eventuali procedure d'infrazione contro gli Stati che non si conformeranno alla stessa. Nell'ambito della **Gender Equality Strategy 2020-2025**, la Commissione adotterà una nuova *roadmap* per rafforzare i diritti delle donne nel mercato del lavoro. La **Direttiva UE 2023/970** sulla **parità e trasparenza salariale**, che dovrà essere recepita entro **giugno 2026**, affronterà anche il divario retributivo di genere.

Ma la Direttiva 2022/2381 sulla parità di genere nei CdA non si limita a promuovere l'equità di genere; essa mira a **valorizzare la diversità come leva strategica per la competitività aziendale** in quanto *“l'equilibrio tra uomini e donne non riguarda solo la giustizia, ma rappresenta un fattore cruciale per liberare il potenziale femminile e garantire che le imprese europee siano in grado di competere efficacemente nel mercato globale”*. Jadja Lahbib, Commissaria UE per l'Uguaglianza,

La Commissione rafforza il suo impegno per un'Unione dell'uguaglianza: lancerà una tabella di marcia per consolidare i diritti delle donne, potenziando il loro ruolo nel lavoro e nella leadership.

### Un cambio culturale necessario

L'adozione della Direttiva sull'equilibrio di genere nei Consigli di Amministrazione segna una svolta. Ma per un cambiamento duraturo, le norme devono essere accompagnate da **un'evoluzione culturale ed educativa**, che passa dal comprendere che investire nella parità di genere significa creare valore per l'impresa, per le persone e per l'intera società. Le imprese sono chiamate ad agire oggi per costruire un futuro più inclusivo e sostenibile per tutti.

<sup>1</sup> L'Italia, con la **Legge Golfo-Mosca (2011)**, aveva già imposto una quota minima del 33% di donne nei CdA.