

**PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**
DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

DECRETO 29 aprile 2022.

Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
E LA FAMIGLIA

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante la disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante l'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2010, concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° ottobre 2012, concernente l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle pari opportunità dell'8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunità;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 2021, con il quale la prof.ssa Elena Bonetti è stata nominata Ministro senza portafoglio;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 febbraio 2021, con il quale è stato conferito alla prof.ssa Elena Bonetti l'incarico di Ministro per le pari opportunità e la famiglia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2021, con il quale al Ministro per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, sono state delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di pari opportunità, famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza, ed, in particolare, l'art. 5, comma 1, lettera a) ai sensi del quale il Ministro Bonetti, nelle materie oggetto di predetto decreto, è delegato a nominare esperti e consulenti; a costituire organi di studio, commissioni e gruppi di lavoro;

Vista la «Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026» presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia in data 5 agosto 2021 al Consiglio dei ministri, previa informativa in sede di conferenza unificata;

Considerate le indicazioni della strategia nazionale per la parità di genere sul rafforzamento della *governance* a presidio delle politiche sulla parità di genere e la previsione, all'interno della sezione lavoro, della certificazione della parità di genere;

Visto il progetto del PNRR «Sistema di certificazione della parità di genere» (missione 5, componente 1, investimento 1.3) il cui obiettivo è la definizione di un siste-

ma nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il *gap* di genere e nel cui ambito è prevista l'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese;

Visto il decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 di costituzione del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese in attuazione del citato progetto del PNRR;

Visto l'art. 46-*bis*, comma 2 lettera a), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico sono stabiliti «i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-*bis*, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza»;

Visto l'art. 46-*bis*, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabilite «le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a)»;

Vista la successiva legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024» ed in particolare l'art. 1, comma 147, che stabilisce: «Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento»;

Ritenuto di dover dare attuazione alle citate disposizioni dell'art. 1, comma 147 della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

Considerato il lavoro di individuazione dei parametri per la certificazione della parità di genere alle imprese svolto dal citato Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese;

Considerato che all'esito del confronto svoltosi nel citato Tavolo è stata pubblicata dall'UNI, organismo nazionale di normazione, la bozza di Prassi di riferimento per la parità di genere UNI e che la stessa, aggiornata sulla base degli esiti della consultazione pubblica conclusasi il 22 gennaio 2022, è stata condivisa dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese sopra citato;



Preso atto dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «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»;

Considerato che la conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008, in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1.

I parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese

1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «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» e successive modifiche o integrazioni.

Art. 2.

Il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese

1. Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.

2. Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Art. 3.

L'informativa annuale sulla parità di genere

1. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

Roma, 29 aprile 2022

Il Ministro: BONETTI

*Registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022
Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, n. 1606*

22A03808