Convegno ODCEC Nola
1° dicembre 2022
Sala Conference Distilleria Culture District
Libreria Feltrinelli Pomigliano (NA)

ODCEC NOLA

CPO Comitato Pari Opportunità ODCEC DI NOLA

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE QUADRO NORMATIVO E SVILUPPI APPLICATIVI

CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE QUADRO NORMATIVO E SVILUPPI APPLICATIVI

- RELATORI ED INTERVENTI
- PERCHÉ UN CONVEGNO SULLA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ (CONVEGNO E MINICONVEGNO)
- INTRODUZIONE DEL TEMA
- FOCUS NORMATIVO
- OTTENERE UN CERTIFICATO ACCREDITATO CONFORME ALLA PRASSI DI RIFERIMENTO
- I MECCANISMI DI VERIFICA E CONTROLLO E GLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA ANNUALE
- LE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE CHE SI CERTIFICHERANNO
- IL RUOLO DEL COMMERCIALISTA

RELATORI ED INTERVENTI

Anna Fiore

Assessora alle politiche giovanili, sport, istruzione, pari opportunità, Comune di Pomigliano d' Arco (NA)

Felice Rainone

Presidente Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Nola (NA)

Anna Commone

Dirigente Scolastico III Circolo Didattico Madre Teresa di Calcutta di Casalnuovo (NA)
Così come sono. Educare alla diversità

Giovanna Menichini

Consigliera Ordine Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Nola
Presidente del Comitato Pari opportunità ODCEC Nola (NA)
Focus normativo

Daniela Asaro

RINA Services spa, Services Head of Health & Well-Being Certification Strategic Center
La norma UNI PDR125:2022
La Certificazione della parità di genere come scommessa per un futuro più sostenibile nel mondo del lavoro

Daniela Mondelli

Resp. Amministrazione Medinok spa

Simonetta De Luca Musella

RSPP e Responsabile Sistemi di Gestione Medinok spa
L' esperienza della certificazione in azienda

Ornella Fratta

Tesoriera FIDDOC Nazionale Federazione Italiana Donne Dottori Commercialisti
La parità di genere nel mondo delle professioni

Rita Summa

Consulente aziendale ESG,
Componente aggiunta CPO ODCEC Nola (NA)

Giorgina Sicardi

Dottore Commercialista ODCEC Napoli
Coordinatrice lavori Convegno dei piccoli

PERCHÉ UN CONVEGNO SULLA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ

L'evento proposto si inquadra all'interno delle attività che il Comitato Pari Opportunità (CPO) dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed esperti Contabili di Nola ha programmato per il 2022.

L'intento è quello di divulgare il più possibile i contenuti normativi in materia di Certificazione della parità di genere e di condividere l'esperienza acquisita fino ad ora da parte di esperti nella materia.

Le relatrici e i relatori invitati, ai quali si rivolge un profondo ringraziamento per la disponibilità e per l'interesse manifestato, hanno concordato con il Comitato un percorso logico di esposizione che consente, a parer di chi scrive, di inquadrare agevolmente l'argomento e di favorire un successivo approfondimento.

Soltanto il pieno coinvolgimento delle Istituzioni, il lavoro degli Ordini Professionali e la collaborazione degli Istituti Scolastici, potranno spingere tutte le parti interessate (Enti di Certificazione, Aziende, Istituti vari) verso un profondo cambiamento culturale nel mondo del lavoro, cambiamento di cui la nostra società ha fortemente bisogno.

La parità di genere non è un'utopia, né una “questione di donne” o di minoranze da tutelare con quote colorate.
La parità di genere riguarda tutte e tutti e soltanto un percorso congiunto potrà portare ad un risultato efficace.

IL CONVEGNO DEI PICCOLI

L'esperienza che tale convegno propone, invita a fruire di un percorso formativo e di aggiornamento professionale in ottica di genere attraverso una modalità di accoglienza educativa di bambini e bambine (figli/e oppure accompagnatori dei partecipanti al convegno) d'età compresa tra i 5 e 11 anni, a titolo gratuito.

Il programma educativo è stato progettato in collaborazione con le insegnanti dell'Istituto Scolastico e prevede letture di albi illustrati e attività volte al rispetto e alla sensibilizzazione sul tema delle differenze di genere, nonché alla valorizzazione della capability, della gentilezza e di altri valori fondamentali.

Naturalmente solo la collaborazione con un Istituto Scolastico, il III Circolo Didattico Madre Teresa di Calcutta di Casalnuovo di Napoli, altamente specializzato in attività educative, sensibile agli argomenti in oggetto e dotato di una ricca Biblioteca, ha potuto consentire l'avvicinamento al mondo dei piccoli in modo professionale e, ci auguriamo, efficace.

INTRODUZIONE DEL TEMA

Il “Comitato Pari Opportunità” dell'Ordine dei Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili di Nola, in questo pomeriggio di formazione finalizzato alla disamina della certificazione della parità di genere, si propone di offrire, un servizio di approfondimento, senza alcun intento di esaustività, di un argomento di sicuro interesse professionale.
La parità di genere è un dibattito tutt'altro che nuovo nel nostro Paese, in cui ancora oggi, purtroppo è possibile rilevare considerevoli differenze nell'accesso al lavoro e nella carriera tra uomini e donne. Per eliminare i pregiudizi inconsapevoli che in alcuni ambienti impediscono una piena inclusività e partecipazione è necessaria averne la conoscenza e la consapevolezza.
L'obiettivo non è il mero raggiungimento, ad esempio, di quote rosa, quanto il valorizzare le caratteristiche individuali delle persone, risaltandone le differenze, nel pieno rispetto delle competenze richieste.
Le differenze che contraddistinguono ognuna e ognuno di noi sono un valore, pertanto la giornata di oggi vuole essere anche un momento di riflessione sul valore che la parità di genere può avere per tutti gli attori coinvolti in un'iniziativa economica: valore per i manager, in termini di un ambiente di lavoro più ricco di prospettive, capace di far emergere le idee migliori; valore per i finanziatori, in termini di accresciuta reputazione e più elevati rating negli indici ESG; valore per i collaboratori, inseriti in un contesto attento a valorizzarne le inclinazioni e l'impegno, contro ogni stereotipo; valore per le famiglie, agevolate da una miglior conciliazione vita privata – vita lavorativa.

LA CERTIFICAZIONE DI PARITÀ DI GENERE

E' uno strumento che recentemente è divenuto pienamente operativo e si propone di colmare le disuguaglianze di genere incentivando le aziende all'adozione di politiche di riduzione del divario di genere; esso prevede una attestazione delle politiche e delle misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità (art. 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006)

QUADRO DI RIFERIMENTO

Ci muoviamo nell'ambito di un quadro di riferimento:
Internazionale
L'Agenda Onu 2030, il raggiungimento dell'uguaglianza di genere e della emancipazione di tutte le donne e le ragazze rappresenta uno dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile che gli Stati si sono impegnati a raggiungere entro il 2030.

Comunitario
La strategia sulla parità di genere 2020-2025 dell'Unione Europea.

Nazionale
Il Piano nazionale di ripresa e resilienza.
Nell'ambito della Missione 5 del Piano, l'investimento 1.3 è dedicato alla attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, allo scopo di portare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, (es.: opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità).
L'Agenda 2030, le norme comunitarie e il PNRR ci spronano a perseguire obiettivi di sostenibilità, tra le quali emerge la parità di genere. Il sistema nazionale di certificazione della parità di genere è stato previsto all'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza con l'obiettivo, da un lato, di monitorare le condizioni di lavoro degli uomini e delle donne e dall'altro, di diffondere una maggiore consapevolezza e cultura sulle questioni di genere e nel lungo periodo avere un impatto positivo sull'occupazione femminile.
Oltre a voler soddisfare una delle principali previsioni contenute nel PNRR, lo scopo primario della certificazione è quello di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle imprese per diminuire il cd. *"gender gap"*, in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale e di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere ed alla tutela della maternità. Si tratta quindi di uno strumento necessario per contribuire ad effettuare un radicale cambiamento di paradigma, mediante l'inclusione del principio di parità di genere negli obiettivi aziendali, con la conseguenza che le imprese dovranno pianificare, implementare e documentare non solo i provvedimenti effettivamente varati per garantire il rispetto di tale principio, ma anche i sistemi che consentano la verifica dell'applicazione delle misure attuate.

FOCUS NORMATIVO

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198 art. 46 bis. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162, che ha inserito l'articolo 46 bis nel Codice delle Pari Opportunità, con il quale è stato introdotto nel nostro ordinamento, a decorrere dal 1° gennaio 2022, l'istituto della certificazione della parità di genere, sia per le aziende pubbliche sia per quelle private. In particolare, l'art. 46 bis co. 1 stabilisce che: "A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità".

LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234 articolo 1, commi. 139-148 - Istituzione dell'Osservatorio Nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1° luglio 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 Decreto conferma innanzitutto che i parametri per il conseguimento della certificazione sono quelli già definiti dalla 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 in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1

DM 20.10.2022 Ministro del Lavoro e delle politiche sociali.
Criteri e modalità di concessione di esoneri contributivi per le aziende con certificazione della parità di genere

OTTENERE UN CERTIFICATO ACCREDITATO CONFORME ALLA PRASSI DI RIFERIMENTO

Le azioni necessarie per ottenere la certificazione della parità di genere si ispirano alla prassi di riferimento Uni/Pdr 125:2022 elaborata dal tavolo tecnico coordinato dal Ministero Pari Opportunità e dall'UNI (Ente Italiano di normazione). Il documento, elaborato in base al regolamento Ue 1025/2012, non ha valore normativo, ma riprende prassi condivise, che rappresentano un ponte di collegamento con prescrizioni tecniche, criteri ed elementi funzionali al conseguimento della certificazione della parità di genere. Benché abbia una natura "pre-normativa", la prassi di riferimento può rappresentare un punto di partenza per indirizzare le scelte decisionali funzionali a ridurre i gap di genere e ad ottenere risultati di *performance* funzionali alla certificazione di parità.

La Prassi suddivide le organizzazioni in quattro fasce - micro, piccola, media, grande - e individua sei Aree di valutazione attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere una struttura inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ogni Area è contraddistinta da uno specifico peso percentuale, per un totale di 100.

Con riferimento a ciascuna Area vengono identificati degli specifici KPI quali/quantitativi (I KPI quantitativi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, quelli qualitativi in termini di presenza o assenza) che misurano l'efficacia delle azioni intraprese al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità e che sostenga la parità di genere. I KPI sono applicabili secondo principi di proporzionalità e gradualità in ragione del profilo dimensionale dell'impresa e pertanto non tutti applicano gli stessi KPI al completo, ma sono previste semplificazioni per le organizzazioni micro e piccole (Fascia 1 e 2). *(Sono escluse dall'applicazione del presente documento le partite IVA che non hanno dipendenti o addetti/e).*

Di seguito i cluster/le fasce di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

LE AREE

AREA	INDICATORI ATTINENTI	PESO
Cultura e strategia Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.	7 Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio	15%

AREA	INDICATORI ATTINENTI	PESO
(Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1,3 e 5)		
Governance Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.	5 Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione *(Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1 e 2)*	15%

AREA	INDICATORI ATTINENTI	PESO
Processi HR Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR Human resources, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.	6 definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, on-boarding neutrali, valutazioni prestazioni presenza di meccanismi di analisi del turnover in base al genere Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione presenza di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing *(Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento degli indicatori numero 1 e 6, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1, 4 e 6)*	10%

AREA	INDICATORI ATTINENTI	PESO
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.	7 Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (solo per micro e piccole imprese) Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento (solo per medie e grandi imprese) Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per tutte le fasce di imprese, ma calcolato in maniera distinta per micro e piccole imprese da un lato, e medio-grandi imprese dall'altro Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al vertice Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento *(Per la fascia 1 è necessario il raggiungimento dell'indicatore numero 1, per la fascia 2 sono necessari solo gli indicatori 1 e 3)*	20%
Equità remunerativa per genere Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari, quali sistemi di welfare.	3 percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze percentuale promozioni donna su base annua percentuale donne con remunerazione variabile per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario *(Per la fascia 1 e 2 è necessario solo l'indicatore 1)*	20%

AREA	INDICATORI ATTINENTI	PESO
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.	5 presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge *(Per la fascia 1 e 2 sono considerati necessari gli indicatori numero 2 e 3)*	20%

Al risultato complessivo che si ottiene, corrisponde lo stato in cui si trova l'organizzazione e rispetto al quale devono essere apportati i miglioramenti nel tempo. Per ottenere la certificazione, è necessario il raggiungimento del punteggio minimo del 60% e al rilascio di essa provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 presso Accredia.

I MECCANISMI DI VERIFICA E CONTROLLO E GLI OBBLIGHI DI INFORMATIVA ANNUALE

Alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e ai consiglieri territoriali e regionali di parità viene riconosciuto un ruolo di controllo e verifica sul rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

A tal fine, il Decreto introduce, a carico del datore di lavoro che si doti della certificazione di parità, un obbligo di informativa aziendale annuale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla Prassi.

Qualora le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, sulla base dell'informativa aziendale di cui sopra, nonché 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 irregolarità.

LE OPPORTUNITÀ PER LE AZIENDE CHE SI CERTIFICHERANNO

Ci sono i 10 milioni del Piano Nazionale di Ripresa di Resilienza che interessano la certificazione per la parità di genere, fondi previsti dal Dipartimento delle Pari Opportunità per incentivare le imprese e agevolarne la certificazione;
si riassumono di seguito le premialità previste:

- sgravi contributivi riservati alle imprese che siano in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, nel limite dell'1% dei contributi complessivamente dovuti e di € 50.000 annui per ciascuna azienda (art. 5, c. 1 e 2, L. 162/2021); a tale riguardo si rinvia al DM 20.10.2022 Ministro del Lavoro e delle politiche sociali. "Criteri e modalità di concessione di esoneri contributivi per le aziende con certificazione della parità di genere".

- punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art. 5, c. 3, L. 162/2021);

- riduzione del 30% della garanzia fideiussoria per la partecipazione a gare pubbliche (art. 93, c. 7, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 1, D.L. 36/2022);

- acquisizione di un miglior posizionamento in graduatoria nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture (art. 95, c. 13, D.Lgs. 50/2016, modificato dall'art. 34, c. 2, D.L. 36/2022);

- punteggio premiale da applicare alla valutazione di offerte presentate da operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere per l'assegnazione delle concessioni demaniali marittime, lacuali e fluviali per finalità turistico-ricreative e sportive (Legge n. 118/2022 art. 4).

IL RUOLO DEL COMMERCIALISTA

Il tema della certificazione della parità di genere rappresenta un'interessante opportunità professionale per i Commercialisti, nell'ottica di una consulenza necessariamente sempre più specifica nei confronti delle imprese loro assistite.
I Dottori Commercialisti e gli Esperti Contabili possono supportare i loro clienti e le loro organizzazioni a ottenere questo "Bollino" e avviare un grande cambiamento culturale.

Il ruolo del Commercialista si concretizza in primo luogo attraverso la predisposizione di un'informativa, alle imprese assististe, del nuovo quadro normativo esistente in materia di parità di genere applicabile a tutte le imprese, indipendentemente dalle soglie dimensionali. Oggi sono obiettivamente poche le imprese che conoscono le norme recentemente introdotte al riguardo e pertanto il Commercialista è chiamato a far comprendere che il processo di verifica e di documentabilità della parità di genere rappresenta ormai un dato irreversibile nel nostro ordinamento giuridico
In secondo luogo, il commercialista deve trasmettere alle imprese la consapevolezza dei vantaggi, di natura economica e reputazionale, connessi al processo di certificazione della parità di genere (ci si riferisce in particolare agli sgravi contributivi ottenibili, alle premialità nei rapporti con le pubbliche amministrazioni in relazione alla partecipazione a bandi di gara e alla concessione di aiuti di stato a fronte degli investimenti effettuati).

In terzo luogo, il commercialista deve informare le imprese che, una volta ottenuta la certificazione, risulta necessario il mantenimento nel tempo dei requisiti in merito ai c.d. «parametri minimi» previsti per il suo rilascio, affiancandole nell'elaborazione dell'informativa annuale sulla parità di genere che devono consegnare alle rappresentanze sindacali e ai consiglieri territoriali e regionali di parità affinché esercitino il controllo richiesto dal succitato Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022.

Da qui si evince l'importanza che riveste il contributo dei Commercialisti per il conseguimento della certificazione della parità di genere, soprattutto nel caso di piccole e medie imprese.

ESITI ATTESI DAL CONVEGNO

Gli esiti attesi dallo svolgimento del convegno sono molteplici e in particolare:

- La sperimentazione di una nuova modalità di fruizione di percorsi formativi professionali;
- L'avvicinamento del mondo dei professionisti a quello delle imprese e alle loro esigenze;
- La diffusione di discussioni su argomenti relativi alla parità di genere a tutti i livelli, senza distinzione di fascia di età né di appartenenza ad un ambito o settore specifico;
- Un cambiamento culturale a tutte le età;
- L'arricchimento dato dall''esperienza di partecipazione ad un convegno professionale con vantaggi di tipo organizzativo/familiare;
- altri vantaggi che ciascuno/a vorrà trovarvi.

RINGRAZIAMENTI

Si ringrazia in particolare tutto il corpo insegnante del III Circolo Didattico Madre Teresa di Calcutta di Casalnuovo di Napoli, per aver contribuito a fornire un valido esempio applicativo durante lo svolgimento del convegno e per aver dedicato il suo tempo con passione impagabile.

Il presente documento è stato redatto dal Comitato Pari Opportunità dell' ODCEC di Nola con l' intento di divulgare i principi normativi e la cultura di una piena applicazione della parità di genere.

Si ringrazia il Consiglio dell' Ordine per la sensibilità dimostrata verso i temi trattati, a dimostrazione del fatto che la nostra professione oltre che essere chiamata a svolgere una funzione sociale, è anche portatrice di cultura

Comitato CPO ODCEC Nola

Giovanna Menichini Presidente
Michelina Iovino Vice Presidente
Emanuele Nappi Segretario
Antonio Anastasio Membro effettivo
Rosario Bifulco Membro effettivo
Tiziana De Simone Membro effettivo
Giovanni Messore Membro effettivo
Brigida Ardolino Componente Aggiunta
Rosanna Mercadante Componente Aggiunta
Rita Titti Summa Componente Aggiunta

CPO ODCEC Nola
Via Anfiteatro Laterizio 220 – 80035 Nola (NA) | tel 0815125403 fax 0815126472
cpo@odcec-nola.it | www.odcec-nola.it