



Consigliera di Parità
Regione Campania



Appunti

Gender Equality nel Lavoro

- ❖ **Evoluzione normativa degli strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PNRR. (Art. 47 D.L. 77/21)**
- ❖ **Gender Responsive Public Procurement**
- ❖ **La Certificazione della parità di Genere**

Elaborazione a cura della Consigliera di Parità della Regione Campania, dott.ssa **Domenica Marianna Lomazzo**.

Premessa

La parità tra i generi nel lavoro è acquisita quale obiettivo necessario anche a livello comunitario e internazionale così come dimostrano sia la **Strategia dell'UE per la Parità di Genere 2020-2025**, sia l'obiettivo (Goal) 5 dell'**Agenda ONU 2030 sullo Sviluppo Sostenibile**. Si ravvisa, quindi, l'urgenza di adottare nuove policy sociali maggiormente adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che registrano maggiori diseguaglianze a partire dall'area lavoro. L'impegno consiste nel porre in essere azioni positive per implementare l'occupazione femminile, per promuovere la parità salariale a parità di mansioni, per tutelare la maternità e la genitorialità, per contrastare le segregazioni sia orizzontali che verticali, politiche queste che possono consentire l'inclusione e la partecipazione attiva delle donne nel mondo del lavoro. Tale obiettivo ha trovato, nel nostro Paese, una prima attuazione nei provvedimenti introdotti dal D.L. 77/21 (PNRR). In ossequio alla strategia europea, gli indirizzi del "**Gender Responsive Procurement**" diventano fondamentali nei bandi di gara dei progetti finanziati dal PNRR e dal Fondo Complementare così come indicato dall'art. 47 D.L. 77/2021 convertito nella legge 29 luglio 2021, n. 108 e nelle relative Linee Guida di attuazione (DM 07/12/21). Viene richiesta alle imprese ed al mondo del lavoro una nuova responsabilità sociale. **Il Gender Responsive Public Procurement** viene pensato come driver strategico per incentivare le imprese e gli operatori economici ad implementare le politiche di genere. Negli ultimi 45 anni il tasso di occupazione femminile in Italia è salito di appena 17 punti percentuali, cioè dal 33% al 50%, con un considerevole divario rispetto ai Paesi più avanzati (Islanda, Finlandia e Norvegia), come viene registrato nel Global Gender Gap Report 2022. Secondo l'Eurostat, l'Italia è fra i Paesi europei con il più basso tasso di occupazione femminile con variazioni percentuali che si riducono andando da Nord verso Sud e con un divario tra occupazione femminile e maschile di circa il 18%. Su questo tema, l'ultimo report del World Economic Forum posiziona l'Italia al 63° posto sulla scala mondiale e ciò nonostante che le donne italiane siano oggi più istruite degli uomini, le laureate in Italia sono pari al 56% del totale (Report Censis 2019). Il carico familiare, inoltre, è ancora per lo più sulle spalle delle donne, come tristemente registriamo nel Report annuale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulla convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri relative all'anno 2021 che secondo i dati nazionali, 52.436, di cui 37.662 (il 71,8%) si riferiscono a donne e 14.774 (il 28,2%) si riferiscono a uomini. In Campania 2.116 si riferiscono a donne e 201 si riferiscono ad uomini per un totale complessivo di 2.317 dimissioni convalidate. Intervenire sul fronte dell'occupazione femminile è di fondamentale importanza per la crescita economica e sociale del nostro Paese e del nostro Mezzogiorno ed è, pertanto, necessario utilizzare appieno l'impulso economico positivo garantito dai finanziamenti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dove sono state programmate misure significative per realizzare la ripartenza italiana anche tramite un riequilibrio della parità di genere, generazionale e territoriale. L'obiettivo è implementare il lavoro delle donne sia dipendente, sia autonomo, incentivando e promuovendo l'imprenditoria femminile, la giusta presenza delle donne nei settori privati della produzione e tramite la revisione delle procedure di reclutamento delle donne nella Pubblica Amministrazione. La strategia agisce, quindi, su più fronti con l'obiettivo di generare effetti positivi non soltanto dal punto di vista del benessere, della crescita economica, della giustizia sociale ma anche e soprattutto in termini di competitività e di performance. Ovviamente, viene chiesto alle classi dirigenti territoriali, in primis al tessuto imprenditoriale del territorio, di orientare il loro comportamento verso una reale parità retributiva e di sviluppo di carriera tra uomini e donne, viene richiesto di contrastare pratiche discriminatorie del personale femminile nei processi di selezione e di gestione delle risorse umane e ciò anche tramite la promozione di politiche *family friendly* e, quindi, di promozione della condivisione del ruolo genitoriale. Il lavoro è più che mai anche culturale perché è proprio nella nostra cultura, ancora impregnata di sessismo e di stereotipi di genere, che trovano fondamento gran parte degli orientamenti/comportamenti che nei luoghi di lavoro spesso alimentano le segregazioni verticali/orizzontali, e non solo, delle donne. E' necessario, inoltre, l'attivismo convinto delle Istituzioni, delle Parti sociali, del mondo dell'Associazionismo, della

classe dirigente tutta a sostegno di un'effettiva uguaglianza di genere. Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), una missione specifica, **la Missione 5, «Inclusione e Coesione»**, è espressamente volta a sostenere l'imprenditorialità femminile, il raggiungimento della parità tra uomo e donna, nonché a combattere ogni forma di discriminazione fondata sul *gender*. Le previsioni non riguardano soltanto la Parità di Genere ma anche le pari opportunità generazionali e le persone con disabilità. Il PNRR è accompagnato dall'adozione della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, tra i cui obiettivi c'è l'incremento di 5 posizioni nella classifica del Gender Equality INDEX dell'EIGE. Attualmente l'Italia è al 14esimo posto con un punteggio di 63,5 su 100, inferiore alla media europea di 4,4 punti). Il PNRR -NEXT Generation EU comprende 6 Missioni, 16 Componenti e circa 250 misure. All'interno di questa strategia complessiva, sono presenti tre priorità trasversali : a) parità di genere -b) protezione e valorizzazione dei giovani-c) superamento dei divari territoriali. Per le imprese che a diverso titolo parteciperanno ai progetti finanziati dal **Piano**, sono inserite previsioni dirette a condizionare l'esecuzione dei progetti all'assunzione di giovani e donne. Nei bandi di gara i criteri orientati verso gli obiettivi di parità sono indicati come requisiti necessari e premiali dell'offerta. **La Missione 5** "Inclusione e coesione" prevede, inoltre, la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parità di genere nelle imprese (M5c1-1.1.3) con una destinazione di 10mln di euro per la sua realizzazione. Il presente elaborato ha lo scopo puramente informativo/orientamento e divulgativo di quanto contenuto nell'art. 47 D.L 77/21, così come declinato nelle Linee Guida di cui al **Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021, (G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021)** e della sua evoluzione normativa e, quindi, dei provvedimenti attuativi in materia di promozione di *policy gender equality* nel lavoro. Il tutto viene riportato in maniera sintetica, e non esaustiva e, pertanto, per quanto ne concerne la applicazione pedissequa, bisogna fare riferimento alle previsioni normative in materia, che vengono elencate di seguito .

Dott.ssa Domenica Marianna Lomazzo
Consigliera di Parità della Regione Campania

L'evoluzione normativa degli strumenti funzionali al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PNRR.

Il Gender Responsive Procurement (GRP) nella contrattualistica pubblica- La Certificazione di Genere nelle aziende.

Normativa di riferimento

- **Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77** (Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 129 del 31 maggio 2021 - Edizione straordinaria), coordinato con la legge di conversione 29 luglio 2021, n. 108, recante: «*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure.*». (GU Serie Generale n.181 del 30-07-2021 - Suppl. Ordinario) che tra l'altro all' art. 47 prevede che le stazioni appaltanti prevedano, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali *dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e, quindi, l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne.*

- **LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 - Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo**(GU n.275 del 18-11-2021)che ha introdotto la cd. «certificazione di parità», strumento finalizzato ad implementare reali politiche di genere e che consentirà alle imprese che scelgono di certificarsi di dimostrare la loro maturità rispetto alle tematiche di *gender equality*.

- **Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021**(G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021), rubricato: «Adozione linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC-Le Linee Guida per le pari opportunità di genere e generazionale negli appalti pubblici del PNRR danno tra l'altro indicazioni sulla documentazione da presentare da parte delle imprese in tema di parità in azienda tra cui: - Rapporto sulla situazione del personale per le aziende con più di 50 dipendenti -Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile con numero di dipendenti da 16 a 50(da presentare entro 6 mesi dalla realizzazione del contratto)-Dichiarazione regolarità assunzione con disabilità -Le Clausole Contrattuali e le misure premiali -Il requisito della quota del 30% di nuove assunzioni di giovani e donne da parte delle imprese partecipanti alla gara.Le deroghe all'applicazione dei dispositivi inerenti al 30 % di assunzioni di giovani e donne-Le penali da applicare in caso di inadempimento degli obblighi previsti-L'attività di monitoraggio- (Il monitoraggio ANAC).

- **Decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36** (Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 100 del 30 aprile 2022), coordinato con la legge di conversione 29 giugno 2022, n. 79 (in questa stessa Gazzetta Ufficiale alla pag. 1), recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).»(GU n.150 del 29-6-2022) che ha dato evoluzione alla normativa in materia di gender responsive public procurement modificando la disciplina relativa ai criteri di aggiudicazione dell'appalto con la previsione che le amministrazioni aggiudicatrici hanno

la facoltà di attribuire un maggior punteggio in sede di offerta relativa a beni, servizi o lavori agli operatori economici che dimostrino l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, comprovata dal possesso della certificazione di parità.

- **Il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità del 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 (GU n.152 del 1-7-2022) Si stabilisce ,inoltre, che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione alle imprese sono quelli di cui alla **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**.
- **Legge 30 dicembre 2021, n. 234**, art.1, commi 145-147 (legge di bilancio 2022).
- La «**Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere nelle aziende », presentata Marzo 2022, che *definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere*.
- **Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022** - Disposizioni in merito all'accREDITamento, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022 .
- **Delibera ANAC n. 122 del 16 marzo 2022** – Individua i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 decreto-legge31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

Introduzione

«**Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC**» LEGGE 29 luglio 2021, n. 108 (di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, recante governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure- e normativa di attuazione e completamento).

L'articolo 47 del D.L.77/21 nelle linee Guida di cui al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità del 7 dicembre 2021,(G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021), **con approfondimenti normativi.**

Principi ed ambito di applicazione

Il Piano nazionale di ripresa e resilienza prevede che nei "*bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l'altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei*". L'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n.108, contiene disposizioni volte a favorire le pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità in relazione alle procedure afferenti alla stipulazione di contratti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) di cui al Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e al Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, e dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) di cui al decreto-legge 6 maggio 2021, n. 59, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° luglio 2021, n. 101. Le misure di incentivazione e di tutela delle pari opportunità generazionali e di genere, nonché quelle per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità di cui alle linee guida si applicano a tutte le procedure afferenti gli investimenti sopra riportati. (così il DPCM-Linee Guida). L'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 47 deve considerarsi, pertanto, generalizzata e riferibile a tutti i contratti pubblici del Piano nazionale di ripresa e resilienza e del Piano nazionale per gli investimenti complementari. Alcune delle misure previste dalle disposizioni di cui all'articolo 47 si applicano alle procedure di gara e ai contratti PNRR e PNC senza necessità di inserimento da parte delle stazioni appaltanti di specifiche previsioni nei bandi di gara. **Le Linee Guida di cui Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità del 7 dicembre 2021,** (G.U. n. 309 del 30 dicembre 2021) trovano applicazione sia nell'ambito delle concessioni sia nell'ambito degli appalti , di importo superiore o inferiore alle soglie di rilevanza europea.

✓ Disposizioni direttamente applicabili

Le disposizioni direttamente applicabili sono volte a impegnare le aziende ad affrontare in modo trasparente l'analisi del proprio contesto lavorativo, attraverso:

a) la redazione e la produzione del rapporto sulla situazione del personale di cui all'articolo 46 del decreto legislativo 198/06 vigente (Codice delle Pari Opportunità)-(art. 47, comma 2 D.L. 77/21 -L.108/2021);

b) la consegna della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile. (art. 47, comma 3 D.L.77/21 L.108/2021.);

c) la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità, di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis D.L.77/21 L.108/2021).

L'articolo 47

prevede quali requisiti necessari dell'offerta per gli operatori economici partecipanti alle procedure di gara, anche in mancanza di una espressa previsione nel bando :

❖ **Operatori economici che occupano oltre 50 dipendenti - articolo 47 comma 2** (decreto-legge 77/21, convertito in legge 29 luglio 2021, n. 108 - Linee Guida DPCM 07/12/21-Art. 46 d.lgs.198/06 vigente come modificato dalla legge 162/21)

le aziende pubbliche o private (*operatori economici*) che occupino oltre 50 dipendenti sono tenute alla redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Tale rapporto deve essere prodotto al momento della presentazione della domanda o dell'offerta di gara (***copia dell'ultimo rapporto sul personale redatto di cui all'art.46 del D.Lgs.198/06 vigente***) con l'attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alle Consigliere regionali di Parità (**l' obbligo è previsto pena l' esclusione dalla gara**).(*Le Linee guida chiariscono che l'art. 47 comma 2 si applica alle procedure avviate dopo l'entrata in vigore del decreto*);

N.B. Il Rapporto di cui all'art.46 del D. Lgs. 198/06 vigente, con cadenza biennale, su indicazioni fornite con apposito Decreto Ministero del Lavoro, deve essere compilato in modalità esclusivamente telematica utilizzando l'apposito modello pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Le aziende debbono utilizzare l'apposita piattaforma "*Equalmonitor*" del Ministero del lavoro cui accedono con le proprie credenziali e su indicazioni del Decreto Ministeriale del Lavoro. (**Le aziende fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto con le medesime modalità**).

- ✓ E'opportuno qui rammentare il **Decreto interministeriale del 29 marzo 2022** del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia che all' **Articolo 3** rubricato (Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto) dispone:“*1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso*”.

❖ **Operatori economici che occupano da 15 a 50 dipendenti- Articolo 47, comma 3 (Relazione di Genere)-** (decreto-legge 77/21, convertito in legge 29 luglio 2021, n.108- Linee Guida DPCM 07/12/21).

Gli Operatori economici che occupino da 15 a 50 dipendenti, sono tenute a consegnare, **entro 6 mesi dalla conclusione del contratto**, alla stazione appaltante **una relazione di genere** «*sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta*».

La relazione deve essere trasmessa anche alle rappresentanze sindacali aziendali e alla/al Consigliera / Consigliere regionale di parità.

N.B. Il mancato adempimento di tali obblighi entro il termine stabilito determina l'applicazione delle penali di cui al comma 6 dell'art.47 D.L.77/21 e l'impossibilità di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo , per un periodo di 12 mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, dalle risorse connesse al PNRR e PNC.

❖ **Sanzioni previste in caso di inadempimento degli obblighi previsti-**

Art. 47 comma 6

Il mancato assolvimento dei predetti oneri determina l'applicazione delle misure sanzionatorie di cui **al comma 6 dell'art. 47** . (*6. I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui al comma 3, al comma 3 -bis ovvero al comma 4, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto, nel rispetto dell'importo complessivo previsto dall'articolo 51 del presente decreto. La violazione dell'obbligo di cui al comma 3 determina, altresì, l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse di cui al comma 1)* .

✓ **APPLICAZIONE DELLE PENALI** (articolo 47, comma 6)

Le linee Guida(DPCM 07/12/21) chiariscono

Il comma 6 dell'articolo 47, al fine di garantire l'effettività alle previsioni di cui al medesimo articolo, individua, **anche nelle ipotesi in cui non sia prevista l'esclusione dell'operatore economico dalla partecipazione alla gara**, ulteriori meccanismi lato sensu sanzionatori rispetto al mancato adempimento delle previsioni di cui:

a) al comma 3 (mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile);

b) al comma 3-bis (mancata produzione della dichiarazione relativa all'assolvimento delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità e della relazione relativa a tale assolvimento e alle eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte);

c) al comma 4 (mancato rispetto della quota del 30 per cento di assunzioni di giovani e donne);

d) ad altre ipotesi individuate dalle stazioni appaltanti come requisiti premiali.

N.B. Gli obblighi di consegna previsti all'articolo 47, commi 2, 3 soprariportati e 3-bis (*la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro la presentazione della dichiarazione e della relazione circa il rispetto delle norme che disciplinano il diritto al lavoro delle persone con disabilità*, di cui all'articolo 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 (art. 47, comma 3-bis). **derivano direttamente dalla legge e si applicano anche in mancanza di espressa previsione nel bando di gara, ma per esigenza di certezza dei rapporti giuridici e di tutela dell'affidamento degli operatori economici e' senz'altro opportuno che il contenuto di detti obblighi sia espressamente indicato nel bando di gara e nel contratto. Per approfondimenti consultare le Linee Guida DPCM 07/12/21-(GU n.309 del 30-12-2021)**

❖ **Obblighi in capo alle stazioni appaltanti-Clausole contrattuali e MISURE PREMIALI (art. 47 comma 4 e 5)**

Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali dell'offerta, di criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne (Comma 4 art. 47).

✓ **Costituiscono requisiti necessari dell'offerta- art.47 comma 4:**(Tutti gli operatori economici)

a)-aver assolto al momento della presentazione dell'offerta gli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità (L.68/99);

b)-assunzione dell'obbligo di assicurare almeno ,in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione femminile sia all'occupazione giovanile.

✓ **L'articolo 47, comma 4** precisa:

Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, conto:

1. -dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione;
2. -nonché dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti;
3. -dei principi dell'Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile e di tasso di occupazione delle persone disabili al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti.

❖ **Possibilità di deroga della previsione per le stazioni appaltanti –Art. 47 comma 7**

Il comma 7 dell'art. 47 prevede la possibilità per le stazioni appaltanti di escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti dei requisiti di partecipazione (alla previsione di cui al comma 4) o stabilire una quota inferiore, qualora l'oggetto de contratto, la tipologia o natura del progetto, ovvero altri elementi puntualmente indicati rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obbiettivi di universalità e di socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio o ancora di ottimale impiego delle risorse pubbliche;

In questo caso:

l'Amministrazione sarà tenuta a dare adeguata e specifica motivazione. (comma 7 art.47). *Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti dei requisiti di partecipazione di cui al comma 4, o stabilire una quota inferiore, **dandone adeguata e specifica motivazione**, qualora l'oggetto del contratto, la tipologia o la natura del progetto o altri elementi puntualmente indicati ne rendano l'inserimento impossibile o contrastante con obiettivi di universalità e socialità, di efficienza, di economicità e di qualità del servizio nonché di ottimale impiego delle risorse pubbliche)*

❖ **Ulteriori misure premiali che possono essere previsti nei bandi- articolo 47, comma 5**

L'articolo 47, comma 5 -Ulteriori misure premiali possono prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che:

a) nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dell'articolo 4 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, dell'articolo 3 della legge 1° marzo 2006, n. 67, degli articoli 35 e 55-quinquies del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero dell'articolo 54 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151;

b) utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;

c) si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;

d) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;

d-bis) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

e) abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n. 254».

✓ **Le Linee guida di cui al DPCM del 31/12/22 forniscono criteri applicativi anche in relazione:**

a) alla metodologia da utilizzare per definire la quota del 30 per cento delle assunzioni da destinare all'occupazione giovanile e femminile;

b) alle circostanze che rendono l'inserimento delle clausole di premialità o il rispetto della quota del 30 per cento delle nuove assunzioni giovanili e femminili incompatibili o contrastanti con gli obiettivi primari d'azione delle pubbliche amministrazioni;

c) alcuni esempi di clausole di premialità utilizzabili dalle stazioni appaltanti per la predisposizione dei documenti di gara.

NB:Consultare le Linee Guida circa gli esempi di clausole contrattuali da utilizzare nella costruzione del disciplinare di gara.

❖ LA CERTIFICAZIONE della parità di GENERE

La Certificazione di Parità nasce come meccanismo di premialità per le aziende che certificano la realizzazione di politiche “*gender equality*” pertanto mira ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare politiche adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che registrano maggiore criticità (opportunità di crescita in azienda, segregazioni verticali/orizzontali, parità salariale a parità di mansioni, tutela della maternità e della genitorialità). Nel **Piano Nazionale di Ripresa di Resilienza** sono previsti **10 milioni di euro** che interessano la certificazione per la parità di genere(**dal Dipartimento delle Pari Opportunità** sono stati previsti fondi per incentivare meccanismi alle imprese e agevolare la certificazione e, ancora, **misure di accompagnamento alla certificazione** sotto forma di tutoraggio, supporto tecnico e gestionale). I finanziamenti riguardano anche il sostegno allo **sviluppo di un sistema informativo** che funzionerà da *database* per le informazioni che riguardano la certificazione. L’obiettivo è quello di consentire ad almeno 1.800 imprese, di cui 450 piccole e piccolissime dimensioni, di certificare il proprio sistema di gestione per la parità di genere, entro il 2026.

Pertanto,

la **Legge di Bilancio 2022** ha previsto:

145. Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare politiche adeguate a 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, l'Osservatorio si avvale di un tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese. Ai componenti del tavolo di lavoro permanente non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

146. Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati

148. Per il finanziamento del Piano di cui al comma 139, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'[articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 4 agosto 2006, n. 248](#), è incrementato di 5 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.

Ed inoltre:

Dal Sito Istituzionale del Dipartimento per le Pari Opportunità

Creazione di un sistema informativo

Il 28 gennaio 2022 il Dipartimento per le pari opportunità ha siglato un accordo esecutivo con SOGEL per la progettazione e implementazione del sistema informativo previsto dal progetto e dalla legge di bilancio 2022, con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell'albo degli organismi di valutazione accreditati per la certificazione. Si prevede che la piattaforma possa essere pienamente operativa a partire da gennaio 2023. Per questa attività le risorse stanziate dal Pnrr sono pari a euro 2.000.000. **(dal Sito istituzionale del Dipartimento Pari Opportunità)**

Sono inoltre previste **agevolazioni per le organizzazioni micro e piccole**, per cui sono **applicabili solo determinati indicatori**.

1. Come da progetto, il Dipartimento contribuirà a supportare le imprese di piccole e medie dimensioni e le microimprese nel processo di certificazione, mediante l'erogazione di un contributo massimo di euro 2.500 ad impresa per servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento ed un contributo massimo di euro 12.500 ad impresa a copertura dei costi di certificazione. Quest'ultimo contributo sarà erogato direttamente agli organismi di certificazione.
2. Le modalità di erogazione dei contributi sopra indicati saranno definite mediante due distinti avvisi, rivolti rispettivamente alle imprese e agli organismi di certificazione.
3. Le risorse messe a disposizione per le attività di accompagnamento ammontano ad euro 2.500.000 mentre quelle stanziate a copertura dei costi di certificazione sono quantificate in euro 5.500.000.
4. Per la gestione del finanziamento dell'Unione europea – *Next Generation EU* è stata attivata una contabilità speciale con il conto n. 6293 intestato al Dipartimento per le pari opportunità. **(così in una nota dal sito istituzionale del Dipartimento delle Pari Opportunità)**

❖ **Obiettivo della Certificazione della parità di Genere**

L'obiettivo finale della Certificazione della parità di Genere è la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità, in grado di promuovere e valorizzare il contributo delle donne nella crescita dell'azienda oltre che per promuovere una maggiore equità sociale. Vengono individuate sei aree di indicatori(Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) attinenti alle diverse variabili, che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere. Ciascuna area comprende specifici indicatori, sia qualitativi sia quantitativi. A ciascuna area è associato un peso percentuale. Al risultato complessivo che si ottiene corrisponde lo stato in cui si trova l'organizzazione aziendale e rispetto al quale devono essere apportati i miglioramenti nel tempo. **La certificazione accreditata viene rilasciata quando la valutazione complessiva raggiunge la soglia minima del 60 per cento. (la soglia massima è di 100)**

- ✓ **La «Certificazione della parità di genere» Art.46 bis D.Lgs.198/06**(introdotta dalla L. n. 162/2021, che ha inserito nel D.lgs. 198/2006 (cd. «Codice delle pari opportunità») l'articolo 46-bis -rubricato «Certificazione della parità di genere»).

Art. 46-bis d.lgs. 198/06 (introdotta dall'art. 4 della l. 162/21)

“A decorrere dal 1° gennaio 2022 e' istituita la certificazione della parita' 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 opportunita' di crescita in azienda, alla parita' salariale a parita' di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternita'.”

❖ **Benefici per le Aziende in possesso della Certificazione di Genere**

Art. 5 della legge 162/21 (rubricato "Premialita' di parita')

stabilisce premialità per le aziende che certificano la parità di genere .

E' previsto :

-lo sgravio contributivo di massimo 50.000 euro annui a favore delle aziende che sono in possesso della certificazione della parità di genere (comma 2. *L'esonero di cui al comma 1 e' determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile*)

E'previsto :

- punteggi premiali nella valutazione di progetti (comma 3. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, e' riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorita' titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. -Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parita' di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalita', le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, e dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonche' dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108)

A tal proposito:

L'articolo 34 del D.L. del 30 Aprile 2022 N. 36 (rubricato «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza»), ha modificato il D.lgs. 50/2016 («Codice dei contratti pubblici»), inserendo un esplicito riferimento alla certificazione di parità anche nell'ambito di tale articolato normativo .

1. Al codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 93, comma 7, le parole «decreto legislativo n. 231/2001» sono sostituite dalle seguenti: «decreto legislativo n. 231 del 2001, o in possesso di certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198»

(Modificando, il comma 7 dell'articolo 93 della disciplina del Codice dei contratti pubblici, si prevede il riconoscimento nei contratti relativi a servizi e forniture il beneficio della riduzione del 30% della cd. «garanzia provvisoria» (garanzia fideiussoria) anche per gli operatori economici in possesso della certificazione di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto legislativo 198/06 (Codice delle Pari opportunità).

b) all'articolo 95, comma 13, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso di certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198». - Tale articolo, introduce, all'articolo 95, comma 13, del Codice dei contratti pubblici, tra i criteri premiali che le amministrazioni aggiudicatrici possono prevedere, ai fini dell'attribuzione del punteggio dell'offerta tecnica: “l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso di certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198”. Ciò, sempre compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità

❖ Requisiti per ottenere la Certificazione della parità di genere

Il decreto 29 aprile 2022 -Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per le Pari Opportunità- “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”. (GU n.152 del 1/7/2022-in applicazione della L.162/21)

stabilisce:

a)- **I parametri minimi per il conseguimento della certificazione alle imprese che sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** (Art. 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)

b)- **Gli organismi deputati al rilascio della certificazione di genere** (Art. 2 “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).”

c)- **L'informativa annuale sulla parità di genere. Il ruolo di controllo che devono svolgere le Consigliere di Parità e le OO.SS.** (Art.3 comma 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. Comma 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”.

❖ La certificazione della parità di genere nel dettaglio

La «**Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022** sulla parità di genere nelle aziende », presentata lo scorso **Marzo 2022**, **definisce i criteri e requisiti funzionali all'ottenimento della certificazione della Parità di Genere.**

Le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere prevedono l'adozione di specifici **KPI** (*Key Performance Indicator* - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere adottate nelle organizzazioni (Aziende) “*Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione. E' previsto il raggiungimento del punteggio complessivo minimo del 60 per cento per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione(Aziende)*”.(chiarisce la **nota tecnica sulla UNI/PdR 125:2022**).

Cosa prevede

Prevede la **misurazione, la rendicontazione e la valutazione dei dati** relativi al genere presenti nelle organizzazioni (aziende), con l'obiettivo di **colmare i gap** esistenti tramite la promozione di un nuovo modello di organizzazione aziendale improntato alla realizzazione della parità di genere. A tal fine la **UNI/PdR 125:2022** individua **sei aree di valutazione** per le diverse variabili che contraddistinguono un'organizzazione aziendale.

Le aree sono suddivise: cultura e strategia- governance- processi HR- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda- equità remunerativa per genere- tutela della genitorialità- conciliazione vita/lavoro.

Per ciascuna area di valutazione la suddetta prassi UNI identifica **specifici KPI** (*Key Performance Indicators*) con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un **monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni.**

La verifica con cadenza biennale serve per registrare l'eventuale miglioramento ottenuto grazie agli interventi messi in atto o alle correzioni eventualmente attivate.

Il sistema si applica a partire dalle micro-organizzazioni (1-9 dipendenti), fino alle multinazionali con semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alle micro e piccole.

I KPI sono di natura **quantitativa** (prevedono una misurazione) e **qualitativa** (ammettono come risposta un sì o un no). A ciascun indicatore è associato un punteggio che, ponderato in relazione all'area di appartenenza, genera la valutazione finale. Soltanto un punteggio **complessivo superiore al 60% su 100** permette di accedere alla certificazione.

- ✓ **Alcuni indicatori vengono richiesti in relazione alla dimensione ed al settore di appartenenza dell'azienda.**

Si riportano di seguito a titolo puramente indicativo, ed in sintesi, cosa prevede la prassi UNI/PdR 125:2022.

❖ La Certificazione della parità di genere nelle imprese, il punteggio su aree di valutazione e specifici indicatori.

Aree di intervento e indicatori

Area Cultura e strategia (7 indicatori, peso 15%): misura 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.

Include in totale **sette indicatori**, che costituiscono il **15%** della valutazione complessiva, e sono:

- 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.

Area Governance (5 indicatori, peso 15%): analizza il modello di governance e la presenza femminile negli organi direttivi e di controllo e, quindi, misura 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 dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Include in totale **cinque indicatori**, che costituiscono il **15%** della valutazione complessiva, e sono:

- 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;

Area Processi HR (6 indicatori, peso 10%): analizza le politiche di gestione del personale in relazione al ciclo di vita dell'organizzazione e, quindi, misura il grado di maturità dei principali processi 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.

Include in totale **sei indicatori**, che costituiscono il **10%** della valutazione complessiva, e sono:

- 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 (inclusi corsi sulla leadership);
- 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.

Area Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (7 indicatori, peso 20%): analizza l'accesso ai percorsi di carriera e crescita interna e, quindi misura 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.

Include in totale **sette indicatori**, che costituiscono il **20%** della valutazione complessiva, e sono:

- percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico (solo per micro e piccole imprese fascia 1 e 2);
- percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento (solo per medie e grandi imprese fascia 3 e 4);
- percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente;
- 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

Area Equità remunerativa di genere (3 indicatori, peso 20%): analizza la differenza retributiva, secondo una logica di total reward ed è quindi 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 e well-being.

Include in totale **tre indicatori**, che costituiscono il **20%** della valutazione complessiva, e sono:

- 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.

Area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5 indicatori, peso 20%): analizza la presenza di politiche a sostegno della genitorialità e la tutela delle donne che hanno figli in età prescolare o scolare e misura 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.

Include in totale **cinque indicatori**, che costituiscono il **20%** della valutazione complessiva, e sono:

- presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità (ad esempio :procedure attivate per il back to work, coaching, smart working, asilo nido aziendale etc.);
- 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.

❖ Chi rilascia la Certificazione di Genere.

Il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese viene effettuato dagli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, a fronte dello standard UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 del 2015, così come disposto dalla **Circolare Tecnica ACCREDIA DC N. 39/2022** - Disposizioni in merito all'accREDITamento, ambito ISO/IEC 17021-1, per la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni ai sensi della UNI/PdR 125:2022

✓ Come ottenere la certificazione di genere

Le Organizzazioni (aziende) per ottenere un *certificato accreditato conforme alla Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022* devono:

a) innanzitutto rivolgersi a un organismo accreditato in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008, a fronte dello standard UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 del 2015;

b) identificare la propria fascia di appartenenza (la prassi suddivide le organizzazioni in quattro fasce: *micro, piccola, media e grande*).

(Sono considerate organizzazioni "micro" quelle con un numero di addetti da 1 a 9, "piccole" quelle con un numero di addetti da 10 a 49, "medie" quelle con un numero di addetti da 50 a 249 e "grandi" quelle con 250 o più addetti. **Sono previste semplificazioni per le organizzazioni micro e piccole**)

❖ Il monitoraggio ANAC

La banca dati dei contratti pubblici ANAC consente il monitoraggio del rispetto delle Pari Opportunità generazionali e di genere e l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR.

✓ LA DELIBERA ANAC n. 122 del 16 marzo 2022

Individua i dati e le informazioni che le stazioni appaltanti e gli enti aggiudicatori devono fornire alla Banca dati nazionale dei contratti pubblici al fine di monitorare l'adozione dei requisiti e dei criteri premiali per le pari opportunità generazionali e di genere, nonché per l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità, di cui all'articolo 47 decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, in relazione ai contratti finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.

N.B. L'Autorità anticorruzione ha reso noto che dal **27 luglio 2022** sono in linea le modifiche al sistema Simog (Sistema informativo monitoraggio gare) necessarie per l'acquisizione dei dati individuati con la Delibera n. 122 del 16 marzo 2022 e che pertanto a partire dal 27 luglio è in vigore l'obbligo di comunicare all'Anac **i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere** previste per **gli appalti e le concessioni**, sopra soglia e sotto soglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le **risorse del PNRR** e del **Piano nazionale per gli investimenti complementari**.

✓ In virtù delle sopracitate disposizioni la Stazione APPALTANTE dovrà comunicare nel SIMOG, (tra gli altri dati e le altre informazioni) i dati e le informazioni relative:

a)-Previsione nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito, dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento, delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile (articolo 47, comma 4, del decreto legge n. 77/2021);

b)- La previsione nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito di ulteriori misure premiali che attribuiscono un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato ed indicare le misure premiali previste (*Misure premiali per l'attribuzione del punteggio: le stazioni appaltanti dovranno comunicare la previsione nel bando di ulteriori misure premiali che attribuiscono un punteggio aggiuntivo al candidato*);

c)- Richiamo nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito alla necessità da parte del concorrente o dell'offerente di aver assolto, al momento della presentazione dell'offerta, agli obblighi in materia di lavoro delle persone con disabilità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 ;

d)- Eventuale previsione di una quota inferiore con riferimento all'occupazione femminile/giovanile ed indicare il motivo della deroga.

✓ Dovrà comunicare le clausole di esclusioni:

a) Operatori economici che occupano più di 50 dipendenti:

- Omessa presentazione, al momento della presentazione dell'offerta, della copia dell'ultimo rapporto redatto ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua

conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità

b) Tutti gli operatori Economici :

Non aver assunto, al momento della presentazione dell'offerta l'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30 per cento (o quota inferiore motivatamente indicata nel bando di gara), delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile

✓ Applicazione delle penali agli Operatori economici che occupano da 15 a 50 dipendenti:

Inadempimento dell'obbligo di consegnare alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

(N.B. Per tutti gli altri motivi e/o approfondimenti comportanti l'applicazione delle penali/esclusione si consiglia di consultare la delibera in esame)

Napoli Dicembre 2022
