

LE AZIONI POSITIVE E LA CERTIFICAZIONE DI PARITA' DI GENERE

Avv. **Marco Chiesara**

Art. 3 co. 2 Costituzione italiana: "E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del paese."

Art. 42 Codice delle pari opportunità tra uomini e donne (D.lgs. 198/2006): "Le azioni positive, consistenti in misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro."

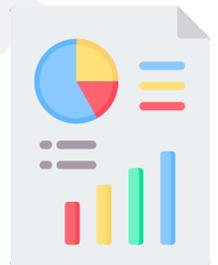
Non si tratta di un elenco chiuso ma sono individuate in base alle finalità perseguite:

"Le azioni positive di cui al comma 1 hanno in particolare lo scopo di:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;*
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;*
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;*
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;*
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;*
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;*
- f bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile."*

Art. 42, 2° Co. D. Lgs. 198/2006

- L'art. 50 del D. Lgs. 198/2006 individua una specifica tipologia di azioni positive: "*Le misure a sostegno delle flessibilità di orario, finalizzate a promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro sono disciplinate dall'art. 9 della legge 8 marzo 2000, n. 53 (che prevede una specifica forma di finanziamento)*".
- A seguito di un ricorso della Consiglieria di Parità del Comune di Bologna in relazione a un concorso per l'assunzione di autisti di autobus per l'accesso al quale si chiedeva il possesso della patente D (criterio apparentemente neutro ma che favorisce gli uomini), il Comune ha modificato il bando prevedendo che il possesso della patente D fosse necessario per l'assunzione e non per la partecipazione al bando, con ciò permettendo a chi ne fosse sprovvisto di ottenerla durante lo svolgimento del concorso.
- La Legge c.d. Golfo-Mosca che obbliga le società quotate a garantire un equilibrio di genere nei consigli di amministrazione delle società quotate (che ha portato la presenza delle donne nei CDA dal 7% nel 2011 al 39% nel 2020).



- Avviare percorsi di **formazione interna**
- Includere nei piani di carriera dei *manager* **obiettivi misurabili** legati ai temi dell'inclusione e del superamento della disparità di genere
- Adottare una politica trasparente per la **remunerazione e per le progressioni di carriera**
- Attivare **canali di ascolto** delle persone e implementare iniziative legate ai temi del **benessere** delle persone
- Avviare **progetti culturali** finalizzati a creare maggiore consapevolezza sul tema e scardinare stereotipi e bias culturali



Una specifica disciplina per le azioni positive per l'imprenditoria femminile è dettata dagli artt. 52-55 del D. Lgs. 198/2006 con l'obiettivo di "*promuovere l'uguaglianza sostanziale e le pari opportunità tra uomini e donne nell'attività economica e imprenditoriale*"

La L. 162/2021, pubblicata in G.U. n. 275 del 18-11-2021, ha modificato in modo significativo il Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (D. Lgs. 198/2006).

Tra le novità apportate vi è l'introduzione dell'art. 46-bis D. Lgs. 198/2006, che prevede l'istituto della Certificazione della parità di genere.

Si tratta di un documento, con validità biennale, che ha lo scopo 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.



Modalità esecutive: A dettare la concreta disciplina dell'istituto è stato il Decreto del Ministro per le Pari Opportunità del 29 aprile 2022, pubblicato in G.U. n. 152 del 1° luglio 2022, che ha stabilito i parametri per il conseguimento della Certificazione, rinviando a quanto previsto dalla Prassi di Riferimento UNI 125:2022.

Le organizzazioni possono rivolgersi agli organismi accreditati ai sensi del Regolamento CE n. 765/2008, che siano in possesso di una certificazione rilasciata in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1, specificamente per la UNI/PdR 125:2022. Detti organismi, una volta conclusa con esito positivo la fase di audit presso l'organizzazione richiedente, provvedono al rilascio della Certificazione.

La disciplina relativa alla Certificazione si rivolge a tutte le organizzazioni rientranti nell'ambito applicativo del Rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46 D. Lgs. 198/2006, come modificato dalla L. 162/2021), a prescindere dalle dimensioni occupazionali (con semplificazioni per le micro e piccole realtà), con esclusione delle Partite Iva senza addetti o dipendenti.



IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE - CLUSTER DI ORGANIZZAZIONI

Coerentemente con la tassonomia Istat, le organizzazioni vengono classificate, a seconda delle loro dimensioni occupazionali, in:



MICRO
da 1 a 9 dipendenti



PICCOLE
da 10 a 49
dipendenti



MEDIE
da 50 a 249
dipendenti



GRANDI
da 250 dipendenti

IL SISTEMA DI CERTIFICAZIONE **INDICATORI DI PERFORMANCE**

Per qualificare un'organizzazione come più o meno inclusiva, vengono individuate **6 aree di valutazione**, ciascuna delle quali ha un “peso” in percentuale (per un totale di 100). Con riferimento a ciascuna area, vengono stabiliti degli indicatori, ossia dei parametri che permettono di appurare il grado di inclusività dell'impresa.

Tali **indicatori** hanno un proprio punteggio e possono essere **qualitativi** (in questo caso sono misurati in termini di presenza o non presenza) o **quantitativi** (in questo caso sono misurati in termini di valore percentuale).



Per ottenere la certificazione, è necessario superare la soglia del 60% del punteggio associato ai diversi indicatori. Gli indicatori relativi a ciascuna area vengono applicati integralmente nelle medie e grandi organizzazioni, mentre vengono applicati con alcune semplificazioni per le piccole e micro organizzazioni.

AREA CULTURA E STRATEGIA (15%)



- 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 (15%)



- 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 (10%)

- **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.



AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA E INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (20%)

- **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** (solo per piccole imprese);
- **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 EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE (20%)

- **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 GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (20%)

- 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** obbligatori fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge.

INFORMATIVA ANNUALE

Art. 3 DM 29 Aprile 2022

«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 risultante dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del D. Lgs. 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 120 giorni, per la rimozione delle stesse»

VANTAGGI PER LE ORGANIZZAZIONI CERTIFICATE



Per il 2022, **esonero** (in misura non superiore all'1% ed entro un limite massimo di €50.000,00 annui per impresa) **dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro.



Per le imprese in possesso della certificazione al 31/12 dell'anno precedente, **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali **per la concessione di aiuti di Stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.



Vantaggi nell'aggiudicazione di contratti pubblici: riduzione pari al 20% del valore della garanzia fideiussoria e maggiorazione del punteggio.

AVVISO PUBBLICO PER LA FORMAZIONE DI UN ELENCO DI ORGANISMI DI CERTIFICAZIONE ACCREDITATI (14 febbraio u.s.)

- Scopo: creazione di un elenco di organismi accreditati a rilasciare la Certificazione alle PMI
- Elenco consultabile sul sito dedicato alla Certificazione (<https://certificazione.pariopportunita.gov.it>)
- Le domande possono essere presentate dal 14 febbraio u.s. fino al 30 giugno 2026 (che è anche la data di cessazione degli effetti dell'iscrizione)
- Gli organismi iscritti potranno richiedere di un finanziamento compreso tra 1.800,00 € e 10.245,00 € (al netto di IVA), quantificato sulla base dei tempi di audit

GRAZIE PER L'ATTENZIONE