

deberti_jacchia

La certificazione della parità di genere

AVV. GUIDO E. M. CALLEGARI

AVV. GASPARE ROMA

AVV. ISABELLA BASILICO

MILANO, 28 GIUGNO 2023



Certificazione della Parità di Genere

Quadro normativo

- Piano Nazionale Ripresa e Resilienza («**PNRR**»), Missione n° 5 «Coesione e inclusione», Componente n° 1 «politiche per il lavoro»
- **Art. 46-bis**, D. Lgs. 198/2006 («**Codice delle Pari Opportunità - CPO**»), introdotto dalla **L. 162/2021**
- **D.P.C.M. 29 aprile 2022** (pubblicato in G.U. il 1° luglio 2022)
- **Art. 18, co. 3-bis e 3-ter, L. 81/2017**, introdotti dal D. Lgs. 105/2022

Certificazione della Parità di Genere

L. 162/2021

recante «*Modifiche al Codice delle Pari Opportunità e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo*»

Definizione di discriminazione

(art. 25, CPO)

**Rapporto biennale sulla
situazione del personale**

(art. 46, CPO)

Certificazione di parità di genere

(art. 46-bis, CPO)



Certificazione della Parità di Genere

Definizione

Art. 46-bis, co. 1, CPO



«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.».



Certificazione della Parità di Genere

Come si ottiene

D.P.C.M 29 aprile 2022

- Su base **volontaria**;
- Al **rilascio** della certificazione provvedono gli **organismi di certificazione accreditati** - ai sensi del Regolamento CE 765/2008 - presso Accredia (**art. 2**);
- I **parametri minimi** per il conseguimento della Certificazione della Parità di genere sono definiti dalla **Prassi di Riferimento UNI/Pdr 125:2022** (**art. 1**).



La Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 individua gli Indicatori di *Performance* («**Key Performance Indicator**» o «**KPI**») attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione.



Certificazione della Parità di Genere

Come si ottiene (segue)

- I KPI sono raggruppati in **6 Aree** attinenti alle diverse variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere.
 1. **Cultura e strategia (15%)**
 2. **Governance (15%)**
 3. **Processi HR (10%)**
 4. **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (20%)**
 5. **Equità remunerativa per genere (20%)**
 6. **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%)**
 - Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale delle differenti Aree). Il raggiungimento di ogni KPI comporta l'attribuzione di un punteggio che viene poi ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.
- ➔ Per il conseguimento della Certificazione della Parità di Genere è richiesto il raggiungimento dello **score minimo complessivo del 60%**



Certificazione della Parità di Genere

Come si ottiene (segue)

Prospetto 1 - Fasce/Cluster 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

Prospetto 4 - Governance

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. 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</p> <p>NOTA Il tipo di presidio per la gestione e monitoraggio dei temi di genere può variare in relazione alle dimensioni e alla complessità dell'organizzazione. Per le organizzazioni di fascia dimensionale 1 è ipotizzabile un presidio base.</p>	QUALITATIVO	SÌ/NO	Interna	25

Certificazione della Parità di Genere

Come si ottiene (segue)

Prospetto 6 - Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda

INDICATORI	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico</p> <p>NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25

Certificazione della Parità di Genere

Come si ottiene (segue)

Art. 18, co. 3-bis e 3-ter, L. 81/2017 inserito dal D.Lgs. 105/2022

I datori di lavoro che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere **priorità alle richieste** di esecuzione del rapporto di lavoro in modalità agile formulate da:

- **lavoratrici e lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli con disabilità grave;**
- **lavoratori con disabilità grave accertata; e**
- **lavoratori caregiver.**

« ... La lavoratrice o il lavoratore che richiede di fruire del lavoro agile non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione del precedente periodo è da considerarsi ritorsiva o discriminatoria e, pertanto, nulla».

*«Il **rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis**, ove rilevati **nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere** ... o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento** delle stesse certificazioni».*



Certificazione della Parità di Genere

Benefici

- **Esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali** in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di € 50.000 annui, rifinanziato per il 2023 (**Art. 5, co. 1 e 2, L. n.162/2021**).
- **Punteggio premiale** per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di **proposte progettuali per la concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento** degli investimenti sostenuti, riconosciuto alle aziende in possesso della Certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento (**Art. 5, co. 3, L. n.162/2021**).
- **Criteri premiali** nella valutazione delle **procedure ad evidenza pubblica per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere**, da indicarsi da parte delle stazioni appaltanti (**Art. 108, co. 7, D.Lgs. 36/2023 «Nuovo Codice degli Appalti»**).
- **Riduzione** fino al 20% della **garanzia fideiussoria** per la partecipazione alle gare pubbliche (**Art. 106, co. 7 - Allegato II.13 D.Lgs. 36/2023 «Nuovo Codice degli Appalti» in vigore dal 1° luglio 2023**).
- In generale, benefici sul piano della **reputazione** e dell'**immagine** aziendale e, per l'effetto, dell'**attraenza** per gli *stakeholders*.



Certificazione della Parità di Genere

Informativa Annuale sulla Parità di Genere

D.P.C.M 29 aprile 2022 (art. 3)

- Modalità di coinvolgimento delle **RSA** e delle/dei **Consigliere/i territoriali/regionali di parità** nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della Parità di Genere.
- *«Il datore di lavoro fornisce annualmente»* alle RSA e alle/ai Consigliere/i territoriali/regionali di parità *«un'**informativa** aziendale sulla parità di genere, **che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022**»*
- le RSA e le/i Consigliere/i territoriali/regionali di parità segnalano le anomalie o criticità che dovessero rilevare sulla base: **(i)** dell'Informativa anzidetta; **e (ii)** del Rapporto Biennale sulla Situazione del Personale, quando dovuto; all'organismo che ha rilasciato la certificazione, previa assegnazione all'impresa di un termine non superiore a 120 giorni per rimuovere le stesse.



PROTOCOLLO D'INTESA

tra **INL** e **Ufficio Nazionale della Consigliera di Parità**
del 8 GIUGNO 2023

al fine di «*favorire la **piena applicazione della normativa in materia di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere***»

- **Azioni di Collaborazione (art. 1)**
 - Reciproco impegno: **(i)** a sensibilizzare le rispettive articolazioni territoriali affinché **comunicano a vicenda le violazioni** delle norme antidiscriminatorie, di cui siano venuti a conoscenza nello svolgimento delle loro attività; **e (ii)** a far sì che le rispettive articolazioni territoriali **si informino a vicenda sui rapporti relativi alla situazione del personale.**
 - Nell'ambito delle valutazioni attinenti alla Certificazione della Parità di Genere, le Consigliere di Parità Territoriali **segnalano** agli ITL i **casi di non congruenza** e la **mancata trasmissione dei rapporti biennali** sulla situazione del personale.
- **Condivisione Dati Statistici (art. 2)**
 - Su richiesta della Consigliera Nazionale di Parità l'INL **fornisce i dati annuali relativi all'attività ispettiva in materia di discriminazioni di genere** nei luoghi di lavoro e **garantisce l'accesso diretto al sistema informatico per visualizzare le risultanze statistiche concernenti i provvedimenti adottati.**



DIRETTIVA (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023

«volta a **rafforzare** l'applicazione del **principio della parità di retribuzione** tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore **attraverso la trasparenza retributiva** e i relativi meccanismi di applicazione»

... Cenni ...

- **Divieto** per il datore di lavoro di **chiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali/precedenti rapporti di lavoro**. Diritto a una trattativa informata e trasparente sulla retribuzione (**art. 5**)
- **Obbligo** per i datori di lavoro di **rendere facilmente accessibili** ai propri lavoratori i **criteri** - oggettivi e neutri sotto il profilo del genere - utilizzati per determinare la retribuzione, i livelli retributivi e la progressione economica dei lavoratori (**art. 6, co. 1**);



DIRETTIVA (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023

- **Diritto** dei lavoratori di richiedere e **ricevere** per iscritto **informazioni sul livello retributivo individuale** e sui **livelli retributivi medi**, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (**art. 7, co. 1**);
- **Obbligo** per i datori di lavoro che hanno almeno 100 dipendenti di fornire - entro scadenze che variano a seconda della dimensione del datore di lavoro - **informazioni sul divario retributivo di genere** nella loro organizzazione ai c.d. «organismi di monitoraggio», a tutti i lavoratori ed ai loro rappresentanti nonché, su richiesta, all'Ispettorato del Lavoro e all'Organismo di Parità (**art. 9**).
- **Valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori** qualora le informazioni sulle retribuzioni rivelino un divario retributivo medio superiore al 5%, non motivato sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere (**art. 10**).



Guido Callegari

Avvocato · Partner
g.callegari @dejalex.com



Gaspare Roma

Avvocato · Partner
g.roma @dejalex.com

Isabella Basilico

Avvocato · Associate
i.basilico @dejalex.com



MILANO

MILANO
Via San Paolo, 7
20121 Milano, Italia
T. +39 02 72554.1
F. +39 02
72554.400
milan@dejalex.com

ROMA
Via Vincenzo Bellini, 24
00198 Roma, Italia
T. +39 06 809154.1
F. +39 06 809154.44
rome@dejalex.com

BRUXELLES
Chaussée de La Hulpe 187
1170 Bruxelles, Belgique
T. +32 (0)26455670
F. +32 (0)27420138
brussels@dejalex.com

MOSCOW
Ul. Letnikovskaya, 10/2
115114, Moscow,
Russia
T. +7 495 792 54 92
F. +7 495 792 54 93
moscow@dejalex.com

www.dejalex.com