



ENTE SCUOLA EDILE - CPT
Ascoli Piceno - Fermo



**Seminario gratuito per gli iscritti alla Cassa Edile
delle Province di Ascoli Piceno e Fermo**

**PARI OPPORTUNITÀ DI GENERE E
INTEGRAZIONE LAVORATIVA DELLE PERSONE
DISABILI NEGLI APPALTI PUBBLICI ALLA LUCE
DELL'ART. 47 DELLA LEGGE N. 108/2021.
TRA REQUISITI DI GARA E PREMIALITÀ
DELL'OFFERTA.**

Interverranno:

l'Arch. **Paolo Capriotti** (introduce e modera);

l'Avv. **Gianluca Podda** (aspetti amministrativi);

l'Avv. **Fabio D'Aversa** (aspetti giuslavoristi);

l'Ing. **Sergio Botta** (certificazione parità di genere).

**Mercoledì 5 APRILE 2023
dalle ore 17:00 alle ore 18:00**

IL CORSO SARÀ EFFETTUATO TRAMITE PIATTAFORMA ZOOM



PER ENTRARE NEL CORSO
[CLICCA QUI](#) o inserisci i seguenti codici:
ID: 870 2237 8294 – Passcode: 1111

ENTE SCUOLA EDILE - CPT PER L'INDUSTRIA EDILIZIA ED AFFINI DELLE PROVINCE DI ASCOLI PICENO E FERMO

Sistema di gestione Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015 (EA37 - EA35)
Accreditamento Regione Marche n° 1069 del 16/10/2020

tel/fax 0736811218

www.entescuolaedile.ap.it
info@entescuolaedile.ap.it

63100 ASCOLI PICENO - Via della Colonia, 4
63900 FERMO - Via Girola Valtenna, 171

CF 80000690448
SDI 5RU082D



Pari opportunità di genere e integrazione lavorativa delle persone disabili negli appalti pubblici, tra requisiti di gara e premialità dell'offerta

05/04/2023 ore 17,00



**Momento formativo organizzato da
Ente Scuola Edile – CPT – delle Province di Ascoli Piceno e Fermo e
Renovo rete costruttori sisma centro Italia**

**Introduce e modera
l'Architetto Paolo Capriotti**

COSA PREVEDONO LE NORME IN QUESTIONE

L'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice per le pari opportunità), introdotto dall'articolo 4 della legge 5/11/2021, n. 162, prevede 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.

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

COME GLI APPALTI PUBBLICI PROMUVONO LE DUE NORME ?

CAUSE DI ESCLUSIONE

Art. 80 comma 5 del D. lgs. 50/2016 (codice appalti) prevede che **per tutti gli appalti pubblici**: «Le stazioni appaltanti escludono dalla partecipazione alla procedura d'appalto qualora: (...) i) l'operatore economico non presenti la certificazione di cui all'articolo 17 della **legge 12 marzo 1999, n. 68**, ovvero non autocertifichi la sussistenza del medesimo requisito»

L' art. 47 della Legge n. 108/2021 (decreto semplificazioni bis) prescrive **per gli appalti pubblici finanziati in tutto o in parte con risorse del PNRR**, l'obbligo di presentare alla stazione appaltante una relazione sulla situazione maschile e femminile occupata, commi 1, 2, 3, 3bis;

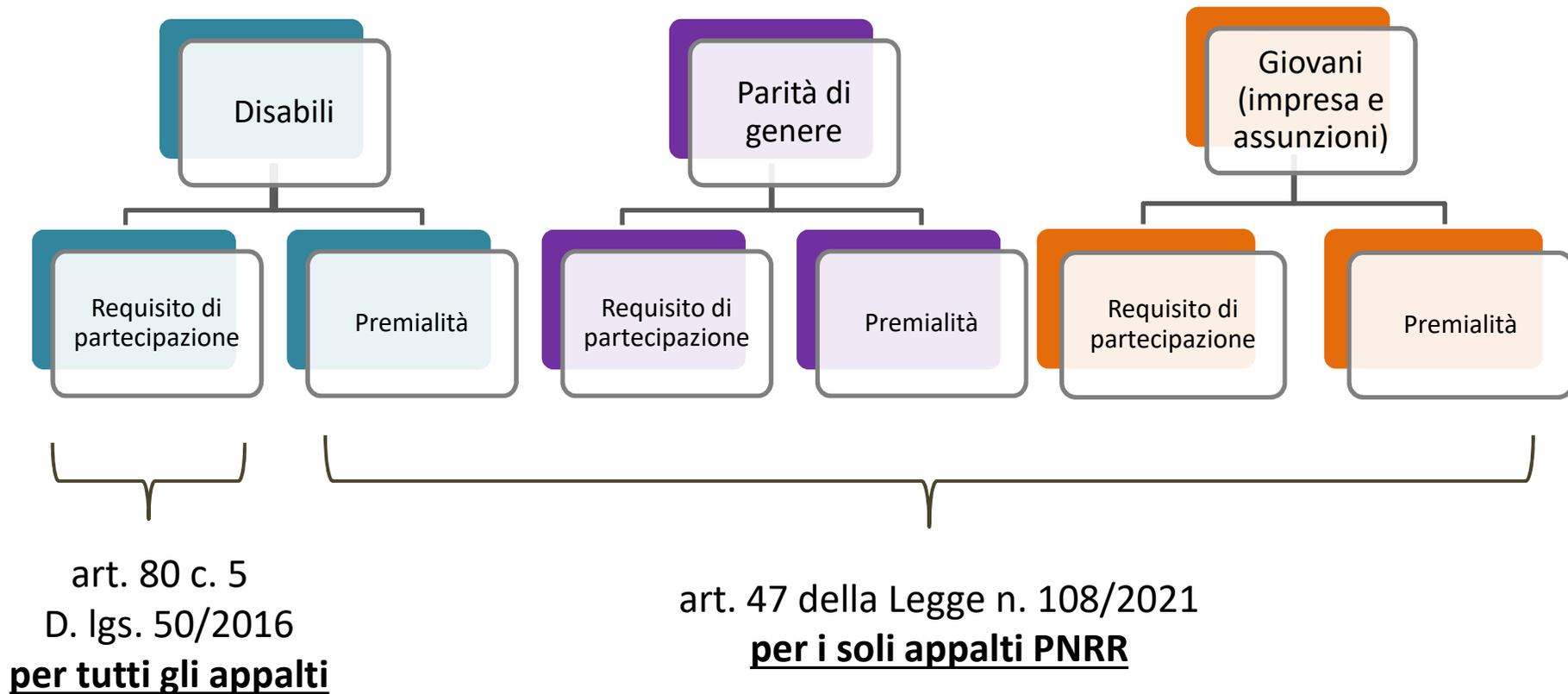
prevede poi che le stazioni appaltanti, possano richiedere specifiche clausole dirette all'inserimento, **come requisiti necessari (...) a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne** (comma 4).

COME GLI APPALTI PUBBLICI PROMUVONO LE NORME ?

PREMIALITA' IN SEDE DI VALUTAZIONE OFFERTE

L' art. 47 comma 4 della Legge n. 108/2021 (decreto semplificazioni bis) prescrive **per gli appalti pubblici finanziati in tutto o in parte con risorse del PNRR,** la possibilità per le stazioni appaltanti 4. 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.

COME PROMUOVONO GLI APPALTI PUBBLICI ?



**Requisiti di partecipazione e premialità
negli appalti pubblici introdotti dall'art. 47 del
D.L. n. 77/2021 (conv. L. n. 108/2021)**

Avv. Gianluca Podda

Studio Legale Piselli & Partners

www.piselliandpartners.com



Novità introdotte dal D.L. n. 77/2021 convertito con Legge n. 108/2021

- **Cause di esclusione** → requisito in assenza del quale è preclusa la partecipazione alla procedura di affidamento
- **Premialità** → elemento che non è condizione necessaria ai fini della partecipazione ma garantisce un vantaggio al concorrente
- **Penalità** → conseguenze negative in caso di inadempimento degli obblighi in materia di parità di genere e generazionale

Ambito di applicazione

- **Art. 47, comma 1:** *«Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, in relazione alle procedure afferenti gli 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, nonché dal PNC, si applicano le disposizioni seguenti».*
- **PNRR** → piano nazionale di ripresa e resilienza
- **PNC** → Piano nazionale per gli investimenti complementari

Cause di esclusione

- **Art. 47, comma 2:** Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, 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.
- **Art. 47, comma 3:** Gli operatori economici diversi da quelli indicati nel comma 2 e che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare 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 di cui al primo periodo è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

Cause di esclusione

Art. 47, comma 2:

- **CHI** → operatori economici **tenuti** alla redazione del rapporto (**oltre 50 dipendenti**)
- **COSA** → **Rapporto** su situazione del personale ex art. 46 del Codice Pari Opportunità
- **QUANDO** → al momento della presentazione dell'offerta
- **COME** → dipende se si è adempiuto all'obbligo di cui all'art. 46 del CPO
 - a) se regolarmente inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità → occorre attestare la conformità tra quello allegato in sede di offerta e quello inviato;
 - b) se non inviato, deve avere l'attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità
- **A CHI** → alle rappresentanze sindacali aziendali e a consigliera/ consigliere regionale di parità

Cause di esclusione

Art. 47, comma 3:

- **CHI** → operatori economici che 15+ dipendenti
- **COSA** → **Relazione** di genere sulla situazione del personale maschile e femminile
- **QUANDO** → entro sei mesi dalla conclusione del contratto
- **COME** → *«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»*
- **A CHI** → alle rappresentanze sindacali aziendali e a consigliera/ consigliere regionale di parità

NB: **art. 47, comma 6:** *«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 gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse di cui al comma 12*

Cause di esclusione

Art. 47, comma 4:

- *Le stazioni appaltanti prevedono, nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, specifiche necessari e come **ulteriori requisiti premiali dell'offerta**, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne. Il contenuto delle clausole è determinato tenendo, tra l'altro, conto dei principi di libera concorrenza, proporzionalità e non discriminazione, nonché dell'oggetto del contratto, della tipologia e della natura del singolo progetto in relazione ai profili occupazionali richiesti, dei principi dell'Unione europea, degli indicatori degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026, anche in considerazione dei corrispondenti valori medi nonché dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei in cui vengono svolti i progetti. Fermo restando quanto previsto al comma 7, **è requisito necessario dell'offerta l'assunzione dell'obbligo di assicurare 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, all'occupazione giovanile e femminile.***

Linee Guida

Decreto interministeriale 7.12.2021

Calcolo della quota del 30%

- *L'obbligo è finalizzato a garantire un incremento sia dei lavoratori giovani sia delle lavoratrici e pertanto la percentuale di incremento deve essere assicurata con riferimento ad entrambe le tipologie.*
- *Fatte salve le deroghe di cui al comma 7, va dunque, ad esempio, esclusa un'azienda che si impegna all'incremento del 30% componendolo con il 20 per cento di giovani e il 10 per cento di donne, salvo che queste percentuali non rispecchino i criteri per l'applicazione delle deroghe indicati di seguito.*
- *Diversamente, invece, va, ad esempio, ammessa l'azienda che garantisce l'impegno con assunzioni che, sebbene nominalmente non superano la percentuale del 30 per cento, garantiscono tuttavia il target con un numero inferiore di unità in tutto o in parte caratterizzate dal doppio requisito di genere ed età (30 per cento di donne con meno di 36 anni oppure 20 per cento di donne con meno di 36 anni, 10 per cento di donne di almeno 36 anni e 10 per cento di uomini con meno di 36 anni). In termini assoluti, ad esempio, l'aggiudicatario che assume 20 persone rispetterà le quote previste non solo nel caso in cui assuma 6 uomini con meno di 36 anni e 6 donne con almeno 36 anni, ma anche qualora assuma 6 donne con meno di 36 anni oppure 4 donne e 2 uomini con meno di 36 anni e 2 donne con almeno 36.*

Criteri premiali ex D.L. 77/2021

Art. 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*
- 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, 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;*
- 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.*

Criteri premiali ex D.L. 36/2022

Il citato decreto legge ha introdotto, direttamente nel Codice Appalti, alcune premialità relative al possesso della Certificazione per la parità di genere:

- a) **Art. 93, comma 7**: nei contratti di servizi e forniture, il possesso della Certificazione costituisce una delle condizioni per la riduzione del 30% dell'importo della garanzia
- b) **Art. 95, comma 13**: l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere rientra tra le circostanze che consentono l'attribuzione di un maggior punteggio in sede di valutazione dell'offerta

«Sulla base di tali previsioni, le stazioni appaltanti dovranno indicare negli avvisi e nei bandi di gara i criteri premiali che intendono applicare con riferimento all'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, nonché le modalità di dimostrazione del requisito. Detti criteri devono essere individuati nel rispetto dei principi comunitari di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità» ([Comunicato Presidente ANAC del 30.11.2022](#))

Applicazioni pratiche

T.A.R Lazio, sede di Roma, sez. V, sentenza n. 3873/2023

- Veniva impugnata una gara NON PNRR che contemplava fra gli elementi di valutazione dell'offerta alcuni meccanismi atti ad assicurare la c.d. «parità di genere»
- Secondo il ricorrente, tali criteri premiali erano illegittimi
- Secondo il TAR, La scelta compiuta in sede di redazione del bando di gara di premiare i concorrenti che abbiano investito sulle misure atte a scongiurare discriminazioni fondate su ragioni di genere è senz'altro legittima ed esente da censure, in quanto **l'art. 34 del D.L. n. 36/2022 (conv. L. n. 79/2022) estende tale disciplina anche alle gare diverse da quelle finanziate con risorse PNRR o PNC.**

Penalità

Art. 47, comma 6:

*I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi di cui al comma 3 ovvero del 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 gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse di cui al comma 1.***

Due tipi di conseguenze pregiudizievoli:

- **Penale contrattuale** commisurata all'importo del contratto
- **Causa di esclusione** per 12 mesi (solo per appalti PNRR e PNC)

NB: attenzione!! La penale costituisce «illecito professionale» per 3 anni su tutte le gare!

Esclusione della disciplina applicabile

Art. 47, comma 7: *Le stazioni appaltanti possono escludere l'inserimento nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti delle previsioni 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.*

Art. 47, comma 9: *I rapporti e le relazioni previste dai commi 2 e 3 sono pubblicati sul profilo del committente, nella sezione "Amministrazione trasparente", ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, e comunicati alla Presidenza del consiglio dei ministri ovvero ai Ministri o alle autorità delegati per le pari opportunità e della famiglia e per le politiche giovanili e il servizio civile universale.*

Aspetti giuslavoristici introdotti dall'art. 47 della Legge n. 108/2021

Relazione l'Avvocato Fabio d'Aversa
dello Studio Legale Marazza

www.studiomarazza.it



Certificazioni della parità di genere dall'art. 47 della Legge n. 108/2021

Relazione l'Ing. Sergio Botta

B SIDE ITALIA S.r.l.

www.bsideitalia.it



PERCHÈ?

Un riequilibrio indispensabile per la **crescita del Paese** e definizione della **Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025** (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea) e strettamente correlata al **PNRR**, di cui uno dei dispositivi legislativi è la **Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale**.

La **CERTIFICAZIONE di parità di genere** può dare accesso a **sgnavi contributivi e premialità** nella valutazione dei bandi pubblici.

05/04/2023

PRASSI DI RIFERIMENTO UNIPdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPI (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) e politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo al genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e duraturo nel tempo.

Publicata il 16 marzo 2022

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Spunti per le pari opportunità



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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPIs (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durabile nel tempo.

Publicata il 16 marzo 2022

ICS 03.100.01


 Presidenza del Consiglio dei Ministri
 Dipartimento per le pari opportunità



05/04/2023

PERCHÈ?

Un riequilibrio indispensabile per la **crescita del Paese** e definizione della **Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025** (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione Europea) e strettamente correlata al **PNRR**, di cui uno dei dispositivi legislativi è la **Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale**.

La **CERTIFICAZIONE di parità di genere** può dare accesso a **sgravi contributivi e premialità** nella valutazione dei bandi pubblici.

UNO STRUMENTO DI LAVORO PER LE ORGANIZZAZIONI

- Una **leva per un cambiamento culturale** che parte dalle imprese, **sostenibile e durevole nel tempo**.
- Gli indicatori come **obiettivi aziendali** e parte integrante delle politiche globali delle organizzazioni
- Colmare il gap per un **riequilibrio di genere**
- **Creare valore** con l'inclusione

05/04/2023



AREE TEMATICHE E INDICATORI (1)

SEI AREE TEMATICHE (con «peso» differente)

1. Cultura e strategia (15%);
2. Governance (15%);
3. Processi HR (10%);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (20%);
5. Equità remunerativa per genere (20%);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%).



AREE TEMATICHE E INDICATORI (2)

33 INDICATORI qualitativi e quantitativi
(con «punteggio» differente)

1. Cultura e strategia (7);
2. Governance (5);
3. Processi HR (6);
4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda (7);
5. Equità remunerativa per genere (3);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5).

Per accedere alla certificazione deve essere raggiunto un punteggio minimo del 60%

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNIPdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPI (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) e politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo al genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



AREE TEMATICHE E INDICATORI (3)

Gli indicatori sono applicati in modo differente in base alle dimensioni delle organizzazioni.

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

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNIPdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPI (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) e politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo al genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e duraturo nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



QUALCHE ESEMPIO: AREA **CULTURA E STRATEGIA**

Famiglia	Peso %	Indicator	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Cultura e strategia	15	1. Formalizzazione e implementazione di un piano strategico come definito al punto 6.3 che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
		2. Presenza di procedure interne che consentano 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	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
		3. Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano utilizzo di comportamenti e di linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
		4. Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori dei panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
		5. Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi informativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e sul suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10
		6. Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	20
		7. Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholders sui temi dell'inclusione e della parità di genere, dell'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	10

Indicatore per organizzazioni di Fascia 1 e 2

QUALCHE ESEMPIO: AREA **GOVERNANCE**

Famiglia	Peso %	Indicatori	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FORTE	PUNTI
Governance	15	1. Definizione nella governance dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ...) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione e alla parità di genere e all'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
		2. Presenza di processi per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	25
		3. Presenza di un budget dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione e della parità di genere e dell'integrazione	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
		4. Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management per i quali saranno valutati	QUALITATIVO	SI/NO	Interna	15
		5. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione	QUANTITATIVO	Numero assoluto delle quote di genere rispetto a requisiti normativi di riferimento o pari comunque ad 1/3 della composizione complessiva del consiglio di amministrazione	normativa vigente o regolamentazione interna	20

Indicatore per organizzazioni di Fascia I

QUALCHE ESEMPIO: AREA **EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE**

Famiglia	Peso %	Indicatori	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITA' DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
Equità remunerativa per genere	20	1. Percentuale di differenza retributiva per medesimo livello inquadramentale per genere a parità di competenze	QUANTITATIVO	Il KPI viene considerato raggiunto quando il delta tra retribuzione media maschile e femminile a parità di mansione/ ruolo è inferiore al 10% e come per ogni indicatore decrescente negli anni successivi	Interna	40
		2. Percentuale di promozioni di donne su base annua	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne promosse rispetto al totale di donne in organico è pari alla % di uomini promossi rispetto il totale di uomini in organico, prendendo in considerazione i diversi livelli funzionali e non in valore assoluto	Interna	30
		3. Percentuale di donne con remunerazione variabile per assicurare la correconnessione del salario variabile in		Il KPI si considera raggiunto quando la % di donne con variabile target		



SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

- **POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE:** principi e indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile
- **PIANIFICAZIONE:** definizione di un piano strategico (basato sulle politiche) con obiettivi, azioni ...
- **ATTUAZIONE E MONITORAGGIO:** messa in atto di azioni e monitoraggio delle stesse (attuazione del Piano strategico: es. definire procedure per assunzione, gestione della carriera, equità salariale, ecc ...)
- **SISTEMA DI GESTIONE:** documentazione, monitoraggio indicatori, comunicazione interna e esterna, audit interni ... gestione delle non-

PRASSI DI RIFERIMENTO

UNIPdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPI (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) e politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo al genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e di lungo periodo.

Pubblicata il 16 marzo 2022

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



I PARAMETRI PER LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ

In **G.U. n. 152 del 1° luglio 2022** è pubblicato il [Decreto 29 aprile 2022](#) della 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.

[\[GU Serie Generale n.152 del 01-07-2022\]](#)



... dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni»; ... Considerato che la conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 ... in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1 - I parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese

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.

VALUTAZIONE DI CONFORMITÀ



APPENDICE A: REGOLE DI CERTIFICAZIONE

Regole applicate agli **organismi di certificazione** per svolgere l'attività di valutazione di conformità:

- accreditamento secondo UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1
- applicazione della UNI/PdR 125 agli organismi di certificazione
- criteri di competenza del gruppo di verifica
- criteri di competenza del comitato di delibera
- modalità di svolgimento dell'audit
- uso del Marchio UNI



PRASSI DI RIFERIMENTO

UNI/PdR 125:2022

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

Guidelines on the management system for gender equality which provides the adoption of specific KPI (Key Performance Indicator) relating to gender equality policies in organizations

La prassi di riferimento definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) e politiche di parità di genere nelle organizzazioni. La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo al genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e duraturo nel tempo.

Pubblicata il 16 marzo 2022

Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento per le pari opportunità



CERTIFICAZIONE DI GENERE E RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE

CERTIFICAZIONE DI GENERE (UNI/PdR 125:2022)

1. è **VOLONTARIA**
2. si basa sui **requisiti (e KPIs)** definiti nella **UNI/PdR 125:2022**
3. è destinata a **tutte le organizzazioni**
4. è rilasciata da un **organismo di certificazione accreditato** (principio di terzietà e indipendenza)



RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE (BIENNALE)

1. è **obbligatorio per le aziende**, pubbliche e private, che **occupano oltre 50 dipendenti** (ma può essere volontariamente presentato dalle aziende, pubbliche e private, che occupano fino a 50 dipendenti)
2. è un **rapporto** che raccoglie dei dati sulla situazione occupazionale aziendale (è una «fotografia»)
3. è **redatto dalle aziende** e viene trasmesso via telematica tramite applicativo informatico del Ministero del Lavoro

CERTIFICAZIONE DI GENERE. PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (1)

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.

- La certificazione di parità consente al datore di lavoro di applicare uno **sgravio contributivo pari all'1 per cento** sulla generalità dei lavoratori dipendenti, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda



CERTIFICAZIONE DI GENERE. PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (2)

Legge 29 giugno 2022, n. 79 di conversione del DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36 recante:
«Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» nella stessa Gazzetta il testo coordinato con la legge di conversione.

Art. 34 "Rafforzamento del sistema di certificazione della parità di genere»:

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

a) *Articolo 93 (Garanzie per la partecipazione alla procedura), comma 7: **L'importo della garanzia, e del suo eventuale rinnovo, è ridotto del 50 per cento per gli operatori economici ai quali venga rilasciata, da organismi accreditati.** 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 codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198,»;*

b) *Articolo 95 (Criteri di aggiudicazione dell'appalto), 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 codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.**».*

CERTIFICAZIONE DI GENERE. **PREMIALITÀ ED AGEVOLAZIONI PER LE IMPRESE (3)**



ANAC AUTORITÀ
NAZIONALE
ANTICORRUZIONE

COMUNICATO DEL PRESIDENTE

del 30 novembre 2022

Indicazioni in ordine all'applicazione dell'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante Codice per le pari opportunità, ai fini della previsione, nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, di criteri premiali in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.



PARITÀ DI GENERE: SVILUPPI FUTURI



Dal 22 dicembre 2022 è online il portale certificazione.pariopportunita.gov.it con l'obiettivo di **far conoscere alle imprese e ai cittadini il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.**



A presto ...

Ente Scuola Edile – CPT
Ascoli Piceno

Renovo Rete Costruttori