

A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

Con il patrocinio del



LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

UN'OPPORTUNITÀ'
SU CUI
VALE LA PENA
INVESTIRE

27 Giugno 2023

Sala convegni

CDL Torino

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Avv. Sabrina Volpe
ADGI – Sezione Torino

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

DATI E PROFILI NORMATIVI

Avv. Caterina Guardalben
ADGI – Sezione Torino

I DATI

Published: 20 June 2023

Global Gender Gap Report 2023

Il Rapporto globale sulla disparità di genere 2023 evidenzia l'aumento della partecipazione economica delle donne e il raggiungimento della parità di genere nella leadership, sia nelle aziende sia nei governi, come due leve fondamentali per affrontare i divari di genere più ampi nelle famiglie, nelle società e nelle economie. Un'azione collettiva, coordinata e coraggiosa da parte dei leader del settore pubblico e privato sarà determinante per accelerare i progressi verso la parità di genere e per stimolare una nuova crescita e una maggiore resilienza.



Il Sole
24 ORE

Servizio | World Economic Forum

Global Gender Gap, l'Italia scivola dal 63esimo al 79esimo posto

A pesare sul posizionamento del Paese nella classifica il netto peggioramento registrato in ambito di partecipazione e rappresentanza politica delle donne

di Monica D'Ascenzo

21 giugno 2023

«Sebbene ci siano stati segnali incoraggianti di ripresa verso i livelli pre-pandemia, le donne continuano a sostenere il peso dell'attuale crisi del costo della vita e delle interruzioni del mercato del lavoro», dichiara Saadia Zahidi, managing director del World Economic Forum, che prosegue: «Per una ripresa economica è necessaria tutta la potenza della creatività e di idee e competenze diverse. Non possiamo permetterci di perdere lo slancio in materia di partecipazione e opportunità economiche delle donne».

Il Rapporto globale sulla disparità di genere, giunto alla 17a edizione, analizza l'evoluzione delle disparità basate sul genere in quattro aree: partecipazione economica e opportunità, risultati scolastici, salute e sopravvivenza ed emancipazione politica. Si tratta dell'indice più longevo, che tiene traccia dei progressi compiuti per colmare questi divari sin dal suo inizio, nel 2006. Inoltre, esplora l'impatto dei recenti shock globali sulla crisi della disparità di genere nel mercato del lavoro.

IL CONTESTO NORMATIVO

- PNRR – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza – Missione 5 Inclusione e coesione
- AGENDA ONU 2030 – Obiettivo 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze
- Legge 5/11/2021 n. 162: Modifiche al Codice delle Pari Opportunità:
 - a) introduzione dell'art. 46-bis che riguarda la CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE
 - b) Modifica dell'art. 46 sull'OBBLIGO per aziende pubbliche e private con almeno 50 dipendenti di redigere un RAPPORTO PERIODICO BIENNALE sulla situazione del personale maschile e femminile
- UNI/PdR 125:2022 è la PRASSI DI RIFERIMENTO (emessa a marzo 2022) che definisce la LINEA GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE
- Direttiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio di 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.

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

L'iter di conseguimento della certificazione UNI/PDR125:2022 e gli indicatori KPI

ASPETTI PRATICI

Avv. Micaela Caccamisi
Responsabile sistema qualità e gestione accreditamento CERTIQUALITY

La struttura della UNI/PdR 125 è articolata in 2 parti

1. Il Sistema di Gestione per la Parità di genere

- ✓ Identificazione requisiti normativi
- ✓ Gestione e modifica alla documentazione
- ✓ Informazioni pubbliche, riservatezza, comunicazione interna ed esterna
- ✓ Audit interni Gestione situazioni non conformi
- ✓ Politiche e Piano Strategico e Comitato Guida

2. Le 6 Aree dei KPI

La **valutazione dei KPI** deve comprendere la valutazione dei dati statistici raccolti, accompagnati dalla valutazione di evidenze documentate.

La UNI/PdR 125:2022 è scaricabile gratuitamente dal catalogo UNI: <http://store.uni.com/catalogo/uni-pdr-125-2022>

Hanno valore di fonte normativa anche le FAQ UNI/Accredia aggiornate al 3 maggio 2023

Per altre info: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home>

<http://contact.istat.it>

Il ruolo dell'Organismo di Certificazione (OdC)

- ✓ La UNI/PdR 125:2023 prevede specificamente che la certificazione debba essere rilasciata da un Organismo di Certificazione accreditato dall'Ente Unico Accredia
- ✓ Sono inoltre indicati specifici requisiti di competenza per i valutatori che devono essere esperti di sistema di gestione (ISO 9001), avere fatto specifica formazione sulla Prassi e sulla Linea Guida ISO 30415 «Diversity & Inclusion», avere competenza giuslavoristica (Avvocati, Consulenti del Lavoro, professionisti con competenza documentata nella legislazione di settore
- ✓ L'OdC deve infine al proprio interno applicare un sistema di gestione della Parità di Genere conforme alla PdR 125 che viene valutato da Accredia

L'iter ripercorre le stesse fasi di qualsiasi certificazione di sistema

- ✓ Richiesta di offerta e identificazione del **campo di applicazione** (monosito-mutisito, gruppi, consorzi, cooperative)
- ✓ Definizione **tempi** di audit in base al calcolo degli addetti equivalenti (FTE) coinvolti direttamente nei processi del sistema di gestione della parità di genere
- ✓ Svolgimento di un **pre-assessment** (facoltativo) finalizzato a verificare il livello di applicazione e a dirimere eventuali criticità (NON è consulenza)
- ✓ Svolgimento dell'audit di Certificazione: **stage 1** sulla parte di sistema e **stage 2** sulla misurazione dei **KPI** (raggiungimento dello score minimo complessivo di sintesi del 60%)
- ✓ Gestione di **eventuali carenze** rilasciate
- ✓ Decisione di certificazione
- ✓ Rilascio del **certificato con validità triennale**
- ✓ Audit di mantenimento annuale della certificazione
- ✓ Rinnovo al triennio

I processi da valutare durante l'audit devono riguardare almeno:

- ✓ Alta Direzione, Direzione HR e Direzione Amministrativa
- ✓ Se presente ovviamente la funzione D&I o analoga
- ✓ Estensione (territoriale, societaria) del campo di applicazione del sistema di Parità di Genere
- ✓ Costituzione e composizione del Comitato Guida
- ✓ Piano strategico,
- ✓ Programmi e obiettivi di miglioramento
- ✓ Formazione,
- ✓ Gestione della comunicazione
- ✓ Politiche di welfare
- ✓ Budget dedicato e coerenza con gli obiettivi
- ✓ Impostazione e revisione periodica dei KPI

Regole per l'applicazione dei cluster

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

La dimensione aziendale è rilevante per due ordini di aspetti:

Erogazione di contributi pubblici

Applicabilità totale o parziale dei KPI

I KPI previsti dalla UNI/PdR 125

Il documento individua **sei Aree di indicatori (KPI)** attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva quali:

- | | |
|--|---------------------------------|
| 1. Cultura e strategia (5.2) | peso 15% n. 7 indicatori |
| 2. Governance (5.3) | peso 15% n. 5 indicatori |
| 3. Processi HR (5.4) | peso 10% n. 6 indicatori |
| 4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (5.5) | peso 20% n. 7 indicatori |
| 5. Equità remunerativa per genere (5.6) | peso 20% n. 3 indicatori |
| 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7) | peso 20% n. 5 indicatori |

Regole per la misurazione dei KPI

Ciascuna Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree)

Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un **monitoraggio annuale** per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie agli interventi messi in atto o del *remediation plan* attivato.

I KPI sono di natura **quantitativa e qualitativa**, i primi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, i secondi in termini di presenza o assenza (SI/NO).

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è **previsto il raggiungimento del punteggio minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.**

5.2 Area cultura e strategia

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
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 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	Qualitativo	Si/No	Interna	10
3. 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	Qualitativo	Si/No	Interna	20
4. 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	Qualitativo	Si/No	Interna	10
5. 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 <u>unconscious bias</u>	Qualitativo	Si/No	Interna	10
6. Realizzazione di interventi 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 stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione	Qualitativo	Si/No	Interna	10

Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (5.5)

Indicatori	Tipologia	Modalità di Misurazione	Fonte	Punti
4. APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4 Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25
5. Percentuale di donne nell'organizzazione responsabili di una o più unità organizzative rispetto al totale della popolazione di riferimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una quota almeno pari al 40 % rispetto al totale responsabili e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	20
6. Percentuale di donne presenti nella prima linea di riporto al Vertice	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità	Interna	20
7. Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con delega su un budget di spesa/investimento	Quantitativo	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a + 10 punti % (pp) rispetto al valore medio % di donne con qualifica di dirigente nell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità.	Interna	10

Aspetti pratici

- ✓ **Aziende multisito:** il sistema di parità di genere deve applicarsi a tutti i siti dell'organizzazione
- ✓ **Gruppi:** la capogruppo definisce il sistema di parità che poi viene applicato ad ogni singola legal entity, la misurazione dei KPI viene effettuata presso ciascuna legal entity; solo se tutte le legal entities raggiungono il 60% dei KPI viene rilasciata la certificazione di gruppo
- ✓ 5.5 Area opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda - Si raccomanda di prevedere nel piano di miglioramento le azioni dirette: alla presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo; alla percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di dirigente e responsabili di una o più unità organizzative; alla valutazione del gap retributivo per genere e a parità di competenze
- ✓ 6.3.2.3 Equità salariale - Migliorabile la comunicazione al personale sulle politiche retributive, bonus e quant'altro adottato dall'organizzazione
- ✓ 6.3.2.2 Gestione della carriera - La documentazione del SG PDR non riporta chiaramente le modalità di gestione della mobilità e la successione a posizioni manageriali.

Aspetti pratici

- ✓ 6.3 Attuazione delle azioni del piano strategico e monitoraggio - Si raccomanda di definire con maggior dettaglio, all'interno del piano di azione elaborato per la PDR 125, le azioni da attuare al fine di:
 - garantire la presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione pari almeno ad un terzo
 - garantire una percentuale di promozioni di donne su base annua;
 - garantire che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, ecc...;
 - garantire interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità.
- ✓ 6.3.2.3 Equità salariale - Si raccomanda di monitorare per la società XYZ la corretta applicazione ed attuazione delle Politiche retributive in vigore in ottica del miglioramento del bilanciamento e del miglioramento del gender pay gap, con particolare riferimento alle posizioni dirigenziali
- ✓ 8.3 Remunerazione - Si raccomanda di rendere più facilmente accessibile al personale dipendente il CCNL e le relative informazioni su retribuzioni e benefici.

A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni

Grazie dell'attenzione.

CQY
CERTIQUALITY

Con il patrocinio del



Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

LE DIFFICOLTÀ DA AFFRONTARE
NEL PERCORSO VERSO LA CERTIFICAZIONE

Dott.ssa Silvia Calderini

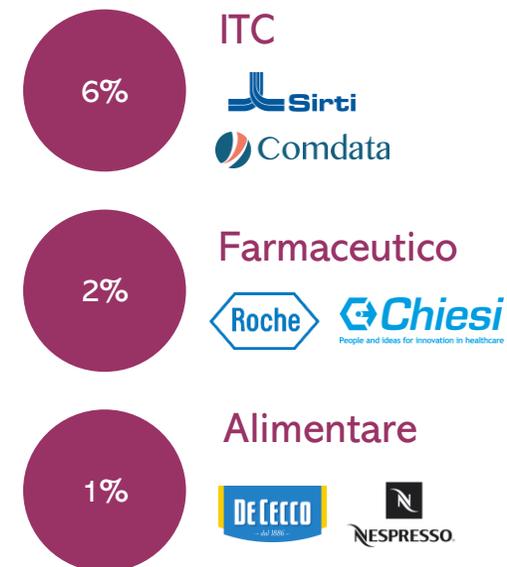
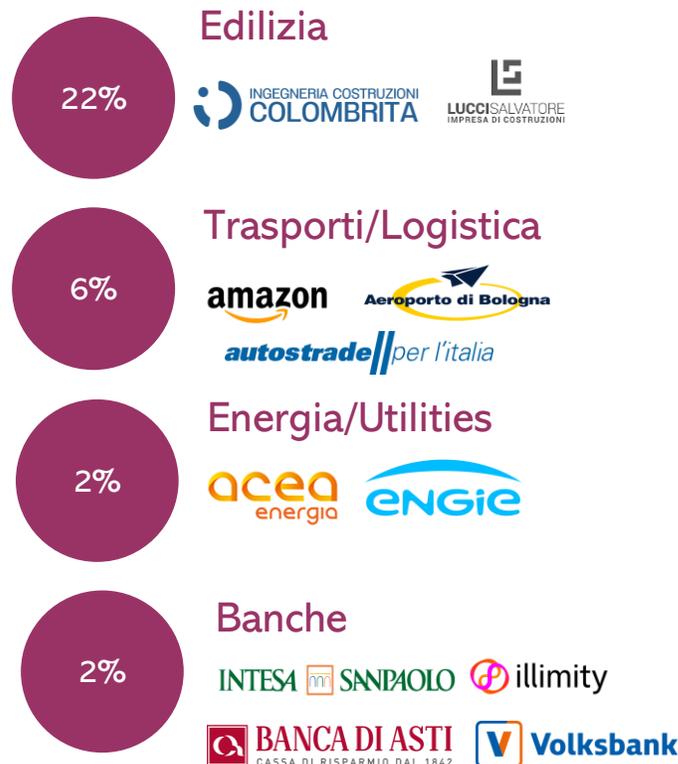
Founding Partner Gruppo RES, Senior Consultant Sistemi di gestione, UNI PDR 125:2022, ISO
30415, Lead Auditor Gender EQ Protocol - UNI PDR 125:2022

Il punto di vista..?



Settori

TOTALE ORGANIZZAZIONI
 CERTIFICATE: 344



344 aziende certificate

WHY? I vantaggi



PERFORMANCE



REPUTATION



NORMATIVA



SGRAVI



FINANZIAMENTI



BANDI

WHO? I soggetti coinvolti



HOW? Il percorso completo

INDIVIDUAZIONE DEL CLUSTER E
DEI KPI DI RIFERIMENTO

GAP ANALISYS

SISTEMA DI GESTIONE (PIANO
STRATEGICO)

RIESAME

01

02

03

04

05

06

07

08

ASSESSMENT INIZIALE RISPETTO AI KPI
APPLICABILI ED AL SISTEMA

ACTION PLAN/
REMEDATION PLAN

AUDIT

CERTIFICAZIONE

Le criticità più frequenti

1°
FOTO O FILM?



Approccio sistemico



Le criticità più frequenti

2°
E I PIEDI?

Formazione a
tutti i livelli



Le criticità più frequenti

3° LE QUATTRO STAGIONI

La politica



Le criticità più frequenti

4°
SI AGGIRANO I
FANTASMI

Il comitato guida



Le criticità più frequenti

5°
MANCA
QUALCOSA

II DVR



Le criticità più frequenti

6°
TANTO...
TROPPO?

Il monitoraggio dei dati



Le criticità più frequenti

7°
GUARDARE
LONTANO

Il piano della comunicazione



Le criticità più frequenti

8°
LA SOSTANZA?



Il riesame della direzione



Le criticità più frequenti

9°
STA IN PIEDI?



I KPI

Le criticità più frequenti

10°
AUDIT...QUESTO
SCONOSCIUTO

Gli audit



Cosa serve allora alle aziende?



A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITÀ SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni

Grazie per l'attenzione

CONTATTI

 Via Kennedy 19 - 20871 Vimercate (MB)

 Tel +39 039.66.14.048

 silvia.calderini@gruppores.it

 anna.siani@gruppores.it

Follow us



Silvia Calderini

Servizi Certificazione della parità di genere



Servizi Consulenza Sostenibilità Aziendale



Con il patrocinio del



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine di Roma

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

IL CERTIFICATO DI PARITÀ DI GENERE
COME CRITERIO PREMIALE NEI CONTRATTI PUBBLICI

Avv. Angela Turi
Studio Merani Amministrativisti

« LEGGE DELEGA »

(Legge 21 giugno 2022, n. 78 – art. 1 , lett. h)

stabiliva che il nuovo testo avrebbe dovuto contemplare la (...) **previsione dell'obbligo per le stazioni appaltanti di inserire, nei bandi di gara, avvisi e inviti**, tenuto conto della tipologia di intervento, in particolare ove riguardi beni culturali, e nel rispetto dei principi dell'Unione Europea, **specifiche clausole sociali con le quali sono indicati, come requisiti necessari dell'offerta**, criteri orientati tra l'altro a:

- garantire la stabilità occupazionale del personale impiegato;
- garantire l'applicazione dei contratti collettivi nazionali e territoriali di settore, tenendo conto, in relazione all'oggetto dell'appalto e alle prestazioni da eseguire anche in maniera prevalente, di quelli stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nonché' garantire le stesse tutele economiche e normative per i lavoratori in subappalto rispetto ai dipendenti dell'appaltatore e contro il lavoro irregolare;
- promuovere meccanismi e strumenti **anche di premialità** per realizzare le pari opportunità generazionali, di genere e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.

« NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

Le disposizioni di maggiore rilievo concernenti la tutela della parità di genere e generazionale nel nuovo Codice sono:

- ❑ articolo 57, comma 1, *“ Clausole sociali del bando di gara e degli avvisi e criteri di sostenibilità energetica e ambientale ”*;
- ❑ articolo 61, commi 2, 4 e 5 *“ Contratti riservati ”* e All. II.3
- ❑ articolo 94, comma 5 lett. c, *“ Cause di esclusione automatica ”*;
- ❑ articolo 102, comma 1, lett. c, *“ Impegni dell’operatore economico ”*;
- ❑ articolo 106, comma 8, *“ Garanzie per la partecipazione alla procedura ”*;
- ❑ articolo 108, comma 7, *“ Criteri di aggiudicazione degli appalti di lavori, servizi e forniture ”*.

«nuovo codice dei contratti pubblici»

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

L'articolo **57, comma 1**, costituisce attuazione dei criteri di cui alla lett. h) della legge delega nella parte relativa alle “clausole sociali” e prevede **l'obbligo** per le stazioni appaltanti di inserire nei bandi di gara, avvisi e inviti, specifiche “clausole sociali” con le quali sono richieste, come requisiti necessari dell'offerta, misure orientate a garantire la stabilità del personale impiegato, nonché la parità di genere e generazionale.

Tale disposizione va letta specularmente all'**articolo 102**, il quale prevede **gli obblighi** che l'operatore economico deve assumere in sede di presentazione dell'offerta.

Il comma 2 dell'articolo 102 prevede che l'operatore economico è tenuto ad **indicare in offerta le modalità** con cui intende adempiere agli impegni assunti, la cui attendibilità sarà però verificata solamente **in capo all'aggiudicatario** e secondo i metodi previsti per la verifica delle offerte anomale.

« nuovo codice dei contratti pubblici »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

L'articolo **61, comma 2**, dedicato agli **appalti riservati** e **All. II. 3** che ripropone le clausole previste dall'art. 47 del D.L.

Semplificazioni bis.

Viene introdotta **la facoltà** per le Stazioni Appaltanti di riservare un determinato affidamento anche ad operatori economici che siano in grado di dimostrare di aver adottato strumenti idonei a garantire la parità di genere e generazionale. E tale riserva può avvenire **mediante le medesime clausole** previste come obbligatorie, ovvero come premiali, per gli affidamenti concernenti i fondi PNRR e PNC e disciplinati dall'articolo 47 del DL Semplificazioni-bis.

« nuovo codice dei contratti pubblici »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

L'articolo **94, comma 5, lett. c)** disciplina **le cause di esclusione automatica dalla gara:**

- In caso di mancata presentazione, 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 comma 2 del citato articolo 46, oppure, 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;
- Disposizione riferita **solo agli affidamenti finanziati con i fondi PNRR e PNC.**

« nuovo codice dei contratti pubblici »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

L'articolo **106, comma 8**, concernente **le ipotesi di riduzione della garanzia provvisoria** (sostituisce art. 93, comma 7, Codice previgente);

- non contiene più un espresso riferimento alla certificazione della parità di genere nella norma dedicata all'individuazione delle riduzioni previste in tema di cauzioni ma rinvia all'Allegato **II.13, tra cui la certificazione della parità di genere;**
- prevede una riduzione sino al **20%, cumulabile** con le altre riduzioni previste, della garanzia provvisoria.

« nuovo codice dei contratti pubblici »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

L'articolo **108, comma 7**, recita(va) che *«Al fine di promuovere la parità di genere le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese che attestano, **anche a mezzo di autocertificazione**, il possesso dei requisiti di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198. **La stazione appaltante verifica l'attendibilità dell'autocertificazione dell'aggiudicatario con qualsiasi adeguato mezzo**».*

Primo correttivo al Codice dei Contratti Pubblici - l'art. 2 del Decreto-legge 29 maggio 2023 n. 57 ha eliminato i riferimenti all'autocertificazione della certificazione parità di genere e alla verifica di attendibilità.

Oggi l'articolo 108, comma 7, recita: *«Al fine di promuovere la parità di genere, le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere **comprovata dal possesso della 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».*

« nuovo codice dei contratti pubblici »

(D.lgs 31 marzo 2023 n. 36 – in vigore dal 1° aprile 2023 efficacia differita al 1° luglio 2023)

Nelle norme sopra riportate ritroviamo dunque:

- (I) **l'obbligo di inserimento** delle clausole volte a garantire la tutela della parità di genere e generazionale per tutte le gara, **senza però declinarle e lasciando quindi alla sensibilità dello specifico ente di individuare i criteri o i requisiti che intende prevedere nella *lex specialis*;**
- (II) **l'inclusione** della Certificazione della parità di genere tra i requisiti idonei all'attribuzione di **punteggi premiali** agli operatori economici che intendano partecipare a gare d'appalto pubbliche.
- (III) **la facoltà** di poter utilizzare le disposizioni di cui all'articolo 47 del DL Semplificazioni-bis trasfuse nell'All. II.3 anche agli affidamenti non concernenti il PNRR e PNC.

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

L'ESPERIENZA DI UN'AZIENDA CERTIFICATA UNI/PDR 125:22

Dott.ssa Elena Avogadro

Responsabile Diversity&Inclusion e Gestione Dirigenti c/o Intesa San Paolo
Spa

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

Profili operativi e prime applicazioni

MODELLI ORGANIZZATIVI E POSSIBILI AZIONI AZIENDALI
IN TEMA DI PARITÀ DI GENERE E WORK LIFE BALANCE

Dott.ssa Emanuela De Palma
Consulente del Lavoro – Consulente Family Audit

EMANUELA DE PALMA
CONSULENTE DEL LAVORO

Con il patrocinio del



A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni

REALIZZARE UNA EFFETTIVA PARITA' DI GENERE



LE AZIONI E GLI STRUMENTI CHE CREANO IL CAMBIAMENTO

EMANUELA DE PALMA
CONSULENTE DEL LAVORO

Con il patrocinio del



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine di Torino

DIVERSITY INCLUSION

L'insieme di misure e strumenti che consentono di valorizzare e gestire a 360 gradi la diversità dei lavoratori, promuovendone l'inclusione negli ambienti di lavoro, andando oltre gli strumenti che il legislatore mette a disposizione delle imprese.

DIVERSITY MANAGEMENT

L'attività di organizzazione e gestione della diversity. Lo sviluppo attivo e cosciente di un processo manageriale lungimirante, orientato al valore, strategico e comunicativo di accettazione delle differenze e uso di alcune differenze e somiglianze come un potenziale dell'organizzazione, un processo che crea valore aggiunto per l'impresa.
(Airu 2023)

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ORARIO DI LAVORO

- Flessibilità
- Banca ore (contrattazione !)
- Part-time
- Orario menù

SMART WORKING

RELAZIONI INDUSTRIALI

- Contrattazione decentrata
- Partecipazione dei lavoratori (la resistenza al cambiamento: il caso della Clinica di Trento)

INNOVAZIONE TECNOLOGICA (quale parità senza innovazione?)

A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni

WELFARE TERRITORIALE

IL FAMILY AUDIT UNO STRUMENTO DI INTEGRAZIONE SOCIO - LAVORATIVA

EMANUELA DE PALMA
CONSULENTE DEL LAVORO

Con il patrocinio del



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine di Torino

A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE

EMANUELA DE PALMA
CONSULENTE DEL LAVORO

Con il patrocinio del



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine di Torino

A cura di



SEZIONE TORINO

Convegno

LA CERTIFICAZIONE di PARITÀ DI GENERE

UN'OPPORTUNITA' SU CUI VALE LA PENA INVESTIRE

Profili operativi e prime applicazioni



SEZIONE TORINO

per info ed iscrizioni

adgitorino@gmail.com

la nostra pagina LinkedIn

<https://www.linkedin.com/in/adgi-torino-73b916268/>

Con il patrocinio del



Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine di Torino