ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

I NUOVI TRAGUARDI DELLA PARITA' DI GENERE
Convegno 3 marzo 2023 – 15:00/17:00 – ODCEC Milano

LE NUOVE DISPOSIZIONI IN TEMA DI GENDER GAP

IN AMBITO LAVORATIVO

(LEGGE N. 162/21)

E

LA CERTIFICAZIONE DI GENERE

PER LE IMPRESE

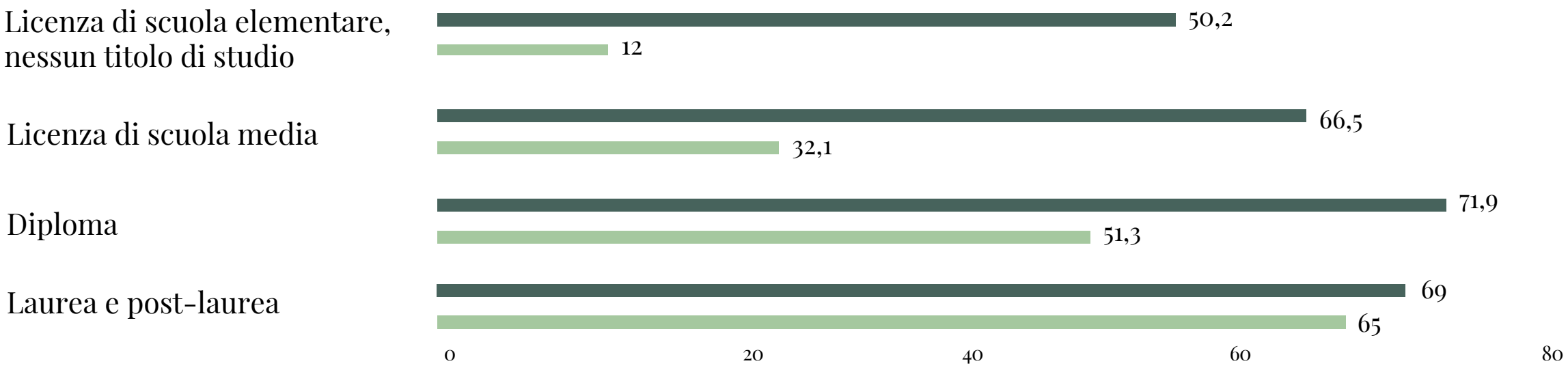
A cura di:
Avv. Paola Cerullo
Vicepresidente ADGI Milano
Socia AGI-Avvocati Giuslavoristi Italiani

DATI RECENTI IN ITALIA

Licenza di scuola elementare, nessun titolo di studio

50,20% 12%

uomini donne



DESCRIZIONE
Tra le persone con lo stesso titolo di studio, sono gli uomini ad avere sempre un tasso di occupazione maggiore. Un divario che è più ampio ai livelli di istruzione più bassi e che si restringe man mano che il titolo aumenta

DA SAPERE
I dati mostrano le percentuali di donne e di uomini occupati sul totale delle donne e degli uomini aventi i titoli di studio considerati

Fonte: *elaborazione openpolis su dati Istat (ultimo aggiornamento 2 Settembre 2021)*

DIFFERENZE RETRIBUTIVE UOMO-DONNA

Diplomati Scuole Professionali	5,4%
Non Laureati	10,4%
Laureati	30,4%
Master II livello	46,7%

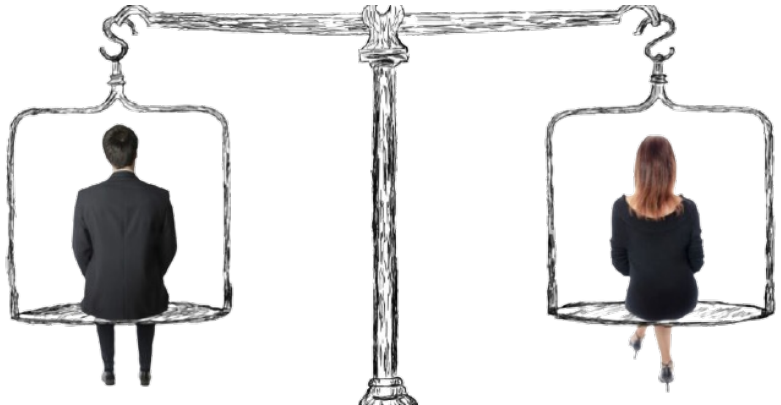
FONTE: *JobPricing Gender Gap Report 2021*

La parità di genere diventerà sempre più strumento di compliance, competitività e sostenibilità, e perciò di business, favorendo altresì l'immagine e reputazione aziendale

+ 25-35% profitti

+ 20% innovazione

differenziale di performance delle aziende che adottano politiche di inclusione e pari opportunità (fonte Regione Lombardia-luglio 2022).



Lgs. n. 198/2006
CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA'

E' con il D.Lgs. n. 198/2006, noto come «*Codice delle pari opportunità*» che l'Italia si è data una normativa dedicata, con riassetto delle disposizioni vigenti in materia di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Il **Codice delle Pari Opportunità**, che nel tempo ha subito varie modifiche e integrazioni, si suddivide in **quattro Libri**:

I. Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna (*artt. 1-22*)

II. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico sociali (*artt.23-24*)

III. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici (*artt.* 25-55)

IV. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici (*artt. 56-58*)

Legge n. 162/2021

Il 18.11.2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, con entrata in vigore il 3.12.2021, la **Legge n. 162/2021** recante modifiche al Codice delle Pari Opportunità: la nuova legge **modifica ed integra articoli del Libro III - Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici (artt. 25-55), intervenendo nell'ambito lavorativo.**

Peculiarità:

- Anticipazione della tutela contro le discriminazioni già in fase di preassunzione, e perciò di ricerca e selezione dei candidati

Peculiarità:

- Anticipazione della tutela contro le discriminazioni già in fase di preassunzione, e perciò di ricerca e selezione dei candidati

- Attenzione sulla potenzialità discriminante di misure organizzative aziendali (es. sull'orario di servizio) che di fatto possono creare svantaggi a categorie di lavoratori e, in particolare, alle donne

Peculiarità:

- Anticipazione della tutela contro le discriminazioni già in fase di preassunzione, e perciò di ricerca e selezione dei candidati

- Attenzione sulla potenzialità discriminante di misure organizzative aziendali (es. sull'orario di servizio) che di fatto possono creare svantaggi a categorie di lavoratori e, in particolare, alle donne

- Introduzione di un sistema premiale e incentivante per le aziende virtuose in materia di uguaglianza di genere e conciliazione tempi di vita e di lavoro

La Legge 162/2021, è coerente con il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) italiano, che contiene, tra l'altro, una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, contemplante cinque priorità:

LAVORO, REDDITO, COMPETENZE, TEMPO, POTERE

Art.1 – Modifiche alla relazione biennale alle Camere sull’attuazione dei provvedimenti in materia di parità e pari opportunità (art. 20 D.Lgs. 198/06):

Sarà la Consigliera Nazionale di Parità, anziché il Ministro del Lavoro, a presentare in Parlamento ogni due anni una relazione sulle risultanze del monitoraggio sull’applicazione della legislazione in materia di pari opportunità.

Si tratta di una figura istituzionale regolamentata dal D.Lgs. n. 198/2006 avente compiti di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità, e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le Consigliere e i Consiglieri di Parità sono pubblici ufficiali con obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio e possono agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti.

Art. 2 – Modifiche alle nozioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo (art. 25 D.Lgs. n. 198/06):

Vengono ampliati i casi di discriminazione sul lavoro diretta e indiretta rispetto alla precedente versione:

I. discriminazione diretta: è integrata da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando in ragione del loro sesso le lavoratrici o i lavoratori *o le candidate e i candidati in fase di selezione del personale*

II. discriminazione indiretta: è integrata da ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri, *compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro,* che mettano o possano mettere *i candidati in fase di selezione e* i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa

**In corsivo quanto introdotto dalla nuova norma di cui trattasi*

III. *costituisce in ogni caso discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, ponga o possa porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:*

a. *posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori*
b. *limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali*
c. *limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera*

**In corsivo quanto introdotto dalla nuova norma di cui trattasi*

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

CASI DI DISCRIMINAZIONE NELLA GIURISPRUDENZA

Trib. Lavoro Milano, Dr. Atanasio, 12.11.2020

È discriminatorio il diniego da parte datoriale del congedo parentale spettante al padre alla dipendente «madre sociale» di coppia omosessuale che ha riconosciuto il figlio avanti all'Ufficiale di Stato Civile del Comune di Milano.

La lavoratrice è stata trattata in modo diverso da qualsiasi altro dipendente padre solo in ragione del suo essere donna lesbica.

Corte di Cassazione sent. n. 21801/2021:

L’attribuzione di punteggio per la progressione di carriera proporzionato al regime orario (full time/part time) costituisce una forma di discriminazione indiretta se nella sua concreta applicazione colpisce solo una categoria di dipendenti (di sesso femminile).

In tal caso, la disposizione datoriale, pur riservando a tutti i lavoratori PT lo stesso trattamento (no discriminazione diretta), di fatto colpiva in modo assai maggiore le dipendenti donne rispetto agli uomini (si discriminazione indiretta).

Tribunale di Bologna 31 dicembre 2021

L'introduzione di un'organizzazione su due turni - 5:30/13.30 e 14:30/22:30 – determina una discriminazione indiretta nei confronti dei genitori lavoratori, e in particolare delle lavoratrici madri: "*non pare infatti potersi seriamente dubitare del fatto che il passaggio da un orario di lavoro su turno unico centrale (sostanzialmente coincidente con gli orari scolastici) ad un orario su doppio turno, il primo dei quali con inizio ad ore 5:30 del mattino e il secondo con termine alle ore 22.30 impatti molto più pesantemente sui lavoratori con figli minori e in particolare sulle lavoratrici madri, tradizionalmente e usualmente maggiormente impegnate nella cura della prole, piuttosto che sui colleghi/sulle colleghe senza figli o con figli autonomi ed autosufficienti. È poi altrettanto intuitivo ed evidente che le difficoltà di gestione dei figli minori, cagionate dalla introduzione del nuovo orario di lavoro su turni, non possono essere agevolmente superate mediante il ricorso ad ausili esterni, e ciò ove si consideri che il reddito da lavoro medio delle operaie dipendenti non consente il massiccio ricorso a servizi di baby-sitting o comunque a servizi di assistenza a pagamento*".

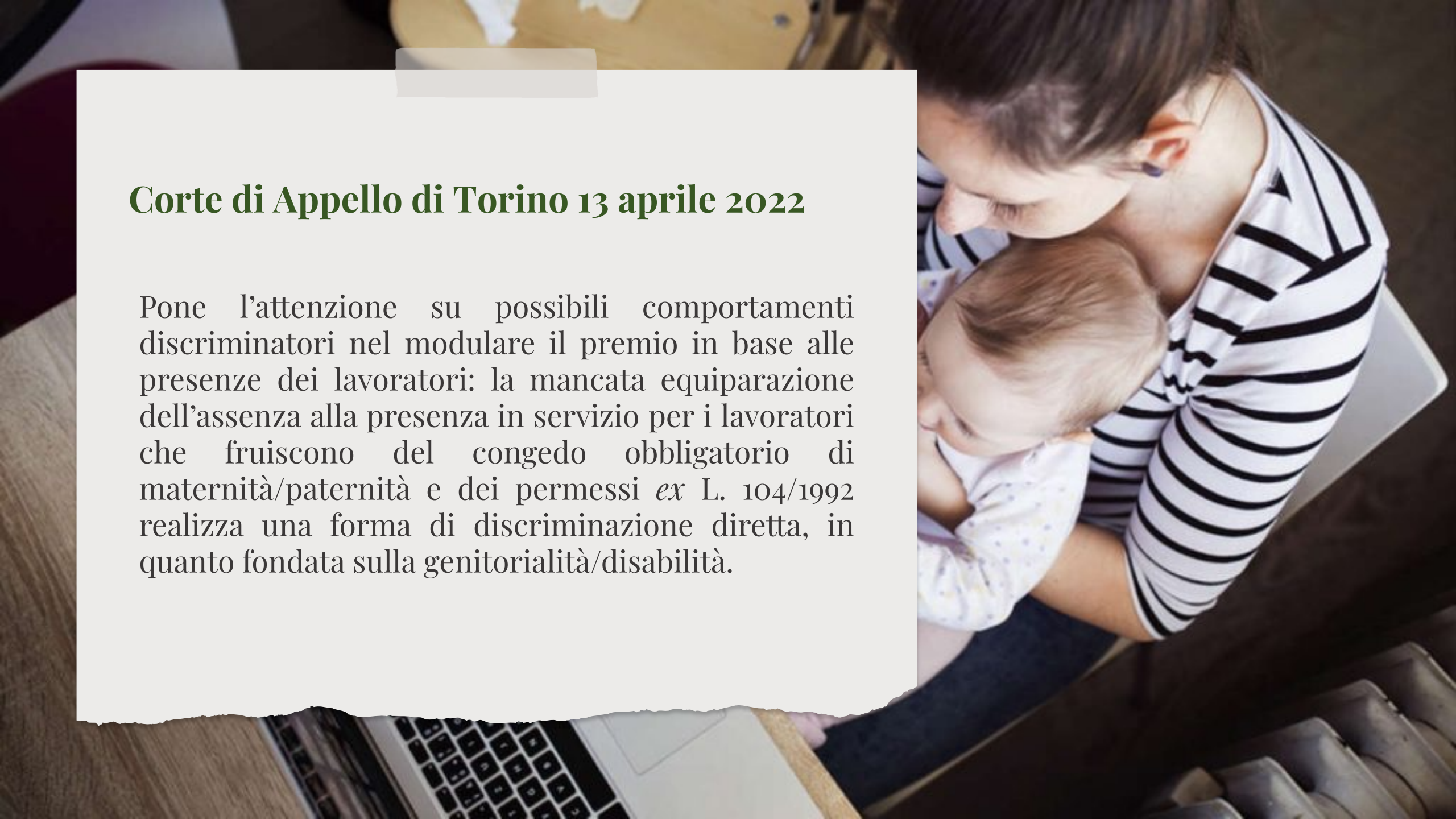
Il Tribunale sottolinea che la società convenuta **non ha adeguatamente provato** che l'imposizione del doppio turno dovesse effettivamente essere rivolta all'intera platea di dipendenti, e che pertanto **non fosse possibile adibire ad un turno unico centrale almeno lavoratrici madri con figli in tenera età, senza pregiudicare la funzionalità aziendale.**

Tribunale Roma
Decreto 23 marzo 2022

Discriminatorio assumere meno gestanti della media: posto che i dati pubblicati dall'Istat rilevano una nascita nell'anno ogni 30 donne in eta fertile (15-49 anni), la circostanza che la procedura selettiva della società convenuta, al cui esito erano stati assunti 412 donne e 343 uomini, non abbia comportato l'assunzione di alcuna lavoratrice in gravidanza conferma il comportamento discriminatorio della resistente.

Corte di Appello di Torino 13 aprile 2022

Pone l'attenzione su possibili comportamenti discriminatori nel modulare il premio in base alle presenze dei lavoratori: la mancata equiparazione dell'assenza alla presenza in servizio per i lavoratori che fruiscono del congedo obbligatorio di maternità/paternità e dei permessi *ex* L. 104/1992 realizza una forma di discriminazione diretta, in quanto fondata sulla genitorialità/disabilità.



Art. 3 - Modifiche sull'obbligo di redazione, per aziende pubbliche e private, del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 D.Lgs. n. 198/06):

Ampliata la platea di aziende pubbliche e private tenute alla redazione di un rapporto periodico - con cadenza fissa biennale - sulla situazione del personale maschile e femminile: si passa dalle aziende con oltre 100 dipendenti, alle aziende con ***oltre 50 dipendenti.***

Le aziende sino a 50 dipendenti possono su base volontaria redigere il medesimo rapporto.

Si tratta di un rapporto redatto in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, a cui hanno accesso anche i Consiglieri di Parità.

Il Ministero inoltre pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Il rapporto deve necessariamente indicare:

✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno
- ✓ le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno
- ✓ le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso
- ✓ l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno
- ✓ le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso
- ✓ l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta
- ✓ informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno
- ✓ le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso
- ✓ l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta
- ✓ informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di recluta- mento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ✓ le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata

Il rapporto deve necessariamente indicare:

- ✓ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza
- ✓ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno
- ✓ le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso
- ✓ l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta
- ✓ informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di recluta- mento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- ✓ le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata

L'Ispettorato del Lavoro vigila sulla presentazione del rapporto e sulla sua veridicità, e l'inadempimento comporta per l'azienda l'applicazione di sanzioni pecuniarie e/o la perdita di benefici contributivi.

Art. 4 – Introduzione dal 1.1.2022, per aziende pubbliche e private, della certificazione della parità di genere, e istituzione del Comitato Tecnico permanente sulla certificazione di genere per le imprese (nuovo art. 46 bis D.Lgs. N. 198/06):

È istituita dall'1.1.2022 la certificazione della parità di genere, previa emanazione per decreto delle modalità attuative, per le aziende pubbliche e private che in via obbligatoria o volontaria redigano il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art.3.

E' un' assoluta novità, prevista nel PNNR (Piano di Ripresa e Resilienza) inviato dal Governo Draghi a Bruxelles .

Art. 6 – Estensione alle società controllate da PA e non quotate delle norme in materia di parità di genere previste per i CdA delle società quotate:

Le norme in materia di parità di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione delle società quotate* sono estese alle società controllate da PA e non quotate.

Lo statuto societario deve prevedere che gli amministratori da eleggere assicurino l'equilibrio tra i generi e che in particolare ogni genere sia rappresentato nella misura di almeno **due quinti** degli amministratori eletti.

* La Legge n. 120/2011, nota come Legge Golfo-Mosca, prorogata con la Legge di Bilancio 2020, ha introdotto l'obbligo di riserva di posti a favore del genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle partecipate.

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

LA CERTIFICAZIONE DI GENERE PER LE IMPRESE

Legge n. 162/2021, art. 4:

*"**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"* (nuovo art. 46 bis del Codice delle Pari Opportunità D.Lgs. 198/06).

La certificazione di genere **avviene su base volontaria** dell'organizzazione (privata o pubblica), **dura 3 anni** con audit di sorveglianza a 12 e 24 mesi, e comporta una serie di **benefici** per le imprese che ne siano dotate:

a) sgravi dal versamento di contributi previdenziali a carico datoriale per le imprese private dell'1% e sino a max 50.000 euro (da richiedere telematicamente all'Inps con le modalità previste dal DI 20.10.22. pubblicato il 28.11.22)

b) riconoscimento di un punteggio premiale per l'accesso a finanziamenti europei (art. 5, comma 3, L. 162/2021)

c) riconoscimento di un punteggio premiale nelle gare d'appalto pubbliche (art. 95, comma 13, del D.lgs. 50/2016)

d) riduzione del 30 % della garanzia fideiussoria per la partecipazione alle gare d'appalto pubbliche (art. 93, comma 7, del D.lgs. 50/2016)

Cosa fare per adeguarsi e poter aspirare alla certificazione

Per potere conseguire tale risultato occorre raggiungere almeno il 60% dei **KPI *(Key Performance Indicators)*** delle **Prassi di riferimento Uni/pdr 125:2022**, assurti a parametri minimi di congruità dal DPCM 29.4.2022 , i quali **ricoprono 6 aree, ciascuna avente un proprio peso% ai fini del raggiungimento del punteggio di congruità**

1

CULTURA & STRATEGIA

(Incidenza 15%)

Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.

1	2
CULTURA & STRATEGIA (Incidenza 15%)	**GOVERNANCE** (Incidenza 15%)
Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.	Istituzione di un presidio di gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.

1	2	3
CULTURA & STRATEGIA (Incidenza 15%)	**GOVERNANCE** (Incidenza 15%)	**PROCESSI HR** (Incidenza 10%)
Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.	Istituzione di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato dell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione della parità di genere e dell'integrazione.

1	2	3	4
CULTURA & STRATEGIA (Incidenza 15%)	**GOVERNANCE** (Incidenza 15%)	**PROCESSI HR** (Incidenza 10%)	**OPPORTUNITÁ CRESCITA E INCLUSIONE DONNE** (Incidenza 20%)
Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.	Istituzione di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato dell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione della parità di genere e dell'integrazione .	Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.

1	2	3	4	5
CULTURA & STRATEGIA (Incidenza 15%)	**GOVERNANCE** (Incidenza 15%)	**PROCESSI HR** (Incidenza 10%)	**OPPORTUNITÁ CRESCITA E INCLUSIONE DONNE** (Incidenza 20%)	**EQUITÁ REMUNERATIVA** (Incidenza 20%)
Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.	Istituzione di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato dell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione della parità di genere e dell'integrazione.	Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.	Promozioni e remunerazione variabile a pari condizioni. Programma di welfare che consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età.

1	2	3	4	5	6
CULTURA & STRATEGIA (Incidenza 15%)	**GOVERNANCE** (Incidenza 15%)	**PROCESSI HR** (Incidenza 10%)	**OPPORTUNITÁ CRESCITA E INCLUSIONE DONNE** (Incidenza 20%)	**EQUITÁ REMUNERATIVA** (Incidenza 20%)	**TUTELA GENITORIALITÁ & CONCILIZIONE VITA-LAVORO** (Incidenza 20%)
Presenza di attività di formazione, comunicazione interna e 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, a partire da selezione e assunzione.	Istituzione di un presidio volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione. Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato dell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione.	Definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane a favore dell'inclusione della parità di genere e dell'integrazione.	Bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale.	Promozioni e remunerazione variabile a pari condizioni. Programma di welfare che consideri le esigenze delle persone di ogni genere ed età.	Programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità, piano per la gestione delle diverse fasi della maternità, servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per i bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ecc. riunioni di lavoro tenute in orari compatibili con la conciliazione. .

Il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione è pari **al 60%.**

Per assicurare coerenza con le dimensioni dell'organizzazione sono state comunque identificate **4 fasce/cluster**, attraverso cui classificare le organizzazioni: per le prime due sono previste semplificazioni.

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

Gli stanziamenti economici

Il PNRR ha destinato **10 milioni di euro** per coprire le spese di certificazione:

2.000.000

per

sistema informatico di raccolta dati

5.500.000

per

costi di certificazione

(max euro 12.500 ad impresa)

2.500.000

per

servizi di assistenza tecnica e accompagnamento

(max 2.500 ad impresa)

Il DI 20.10.22, pubblicato il 28.11.2022 ha previsto lo stanziamento di **2 milioni di euro annui** a favore del Fondo per il sostegno della parità saliare di genere del Ministero del Lavoro a copertura di interventi finalizzati alla promozione:

- della parità salariare di genere
- delle pari opportunità nei luoghi di lavoro
- della partecipazione delle donne al mercato del lavoro

Regione Lombardia ha pubblicato a febbraio 2023 l'avviso pubblico ***«Verso la certificazione della parità di genere»****
(apertura 1.2.2023/chiusura 13.12.2024) per supportare le aziende lombarde che vogliano certificarsi con co-finanziamenti a fondo perduto per **10milioni** di euro, sotto forma di voucher, di cui:

A. 4milioni per servizi consulenziali di accompagnamento alla certificazione
B. 6milioni per i servizi di certificazione

*approvato con decreto n. 654/2023

Numero di dipendenti	Valore massimo del voucher per servizi consulenziali (linea A)	Valore massimo del voucher per servizi di certificazione (linea B)
da 1 a 9 dipendenti	2.000	2.000
da 10 a 49 dipendenti	4.000	4.000
da 50 a 125 dipendenti	5.000	7.000
Da 126 a 249 dipendenti	7.000	9.000

Per entrambe le linee di finanziamento il contributo pubblico erogato per singola impresa non può superare **l'80%** delle spese ammissibili.

Cosa può precludere la certificazione

- Violazioni delle norme a **tutela della genitorialità** (per 2 anni dall'accertamento - art. 31 bis D.Lgs. n. 151/2001 TU a sostegno maternità e paternità)

  es. rifiuto/opposizione all'ottenimento del congedo di paternità, congedo di maternità, congedo parentale, riposi giornalieri, permessi e riposi riconosciuti nel caso in cui il figlio sia disabile in situazione di gravità, violazione del divieto di licenziamento (per entrambi i genitori) sino al compimento di 1 anno di età del figlio.

  La materia dei congedi è stata recentemente rinnovata dalle previsioni del c.d. "**Decreto Congedi" n. 105/22**, che ha portato, tra l'altro, l'innalzamento del congedo obbligatorio di paternità a 10 giorni lavorativi da fruire continuativamente o frazionati nel periodo compreso da 2 mesi prima del parto/entrata in famiglia del bambino e 5 mesi successivi, anche contestualmente al congedo materno (cfr. nota Ispettorato Naz. Lavoro 6.12.22 prot. n. 2414).

- Omessa presentazione del **rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile, obbligatorio per le aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti (art. 46 D.Lgs. n. 198/96 come mod. dalla Legge n. 162/01)

- Omessa priorità alla richiesta del genitore-lavoratore di poter svolgere la propria attività anche in regime di **lavoro agile** (art. 18, c. 3-ter della Legge n. 81/2017)

- Assenza di **misure di conciliazione vita/lavoro**

- Presenza di **comportamenti discriminatori**, diretti o indiretti nei vari aspetti dell'attività lavorativa: selezione, remunerazione, orario lavorativo, ferie, maternità, garanzia occupazionale, incarico, formazione, valutazione di performance, avanzamento di carriera e salariale, sicurezza e salute, conclusione dell'impiego

ORDINE DEI DOTTORI COMMERCIALISTI E DEGLI ESPERTI CONTABILI
MILANO

FONDAZIONE COMMERCIALISTI ODCEC di MILANO

Lavoro Diritti Europa
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

Grazie per l'attenzione!

Avv. Paola Cerullo
p.cerullo@studiolegalecerullo.it