

Sistema di gestione certificabile

Pari opportunità di genere: Prassi di riferimento 125:2022

Luca Barbieri - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche
Martina Tombari - Walà Srl Società Benefit

Lo scorso 16 marzo 2022, la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità ha pubblicato la Prassi UNI/PdR 125:2022 recante le «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» ed entrata in vigore in pari data a seguito della ratifica del Presidente dell'UNI.

Trattasi di Linee guida afferenti all'impiego di "indicatori prestazionali" volti ad offrire **elementi oggettivi di valutazione** sia delle **politiche di un'impresa** in tema di **parità di genere** (1) che del relativo **sistema di gestione**.

Stando ai dati statistici, il **divario di genere in Italia**, misurato su quattro distinte dimensioni - salute, istruzione, economia e politica -, è risultato colmato pressoché interamente nell'ambito della salute e dell'istruzione, mentre è ancora pronunciato nell'ambito della partecipazione economica (peraltro, aggravato nel corso della crisi sanitaria (2)) e, in termini di rappresentanza, politica.

In **ambito comunitario**, sono stati individuati obiettivi politici e "azioni-chiave" per assicurare la parità di genere entro il 2025, stabilendo che

tali obiettivi siano sistematicamente considerati in ogni settore d'azione dell'Unione europea durante il processo di formazione di politiche comunitarie (3). In tale contesto, assumono decisiva rilevanza le **valutazioni d'impatto di genere** (*gender impact assessment*), mediante le quali è possibile stimare, anche attraverso informazioni di natura statistica, gli effetti derivanti dall'eventuale adozione di una politica di parità di genere così come gli effetti di una politica già attuata.

Tra gli strumenti volti a realizzare gli obiettivi indicati dalla disciplina comunitaria deve certamente essere annoverata la **legge 5 novembre 2021, n. 162** che, vigente dal 3 dicembre 2021, ha apportato modifiche di rilievo al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, interessando, in particolare, il Titolo I del Libro III del testé richiamato Codice e:

a) istituendo la **certificazione della parità di genere**, che dà titolo al datore di lavoro di beneficiare di un esonero contributivo (art 46-*bis* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'art. 4 della legge 5 novembre 2021, n. 162);

b) modificando la disciplina relativa al **rapporto sulla situazione del personale** di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ed estendendo-

(1) Pur non costituendo il presente articolo l'occasione per approfondire pur relevantissime questioni terminologiche, si consideri come in luogo delle espressioni "pari opportunità" o "parità di genere" sia più opportuno far riferimento a "equità di genere", muovendo proprio dalla stretta correlazione tra le disposizioni dettate in materia dalla vigente legislazione con l'art. 3, comma 2, della Costituzione, in forza del quale «è compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

(2) La crisi sanitaria ha innescato ulteriori particolari effetti con riguardo all'occupazione femminile, anche alla luce dell'aggravio improvviso dei compiti di cura. Se a tale fenomeno

si accosta l'"inverno demografico", attestato a più riprese dalle scienze statistiche, il teatro che si prospetta già a breve termine oltre che sul piano economico anche in una più ampia prospettiva sociologica manifesta criticità che potranno essere superate solo quando politiche di genuino sostegno e valorizzazione della famiglia e un profondo rinnovamento di taluni meccanismi che presiedono al funzionamento del mercato del lavoro saranno attuati; a titolo esemplificativo, e ricordando come per l'Italia l'occupazione femminile costituisca uno perdurante ostacolo per una crescita armonica, si consideri come le evidenze statistiche mostrino una - solo apparentemente controintuitiva - correlazione positiva tra il tasso di occupazione femminile e il tasso di natalità.

(3) Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025.

Approfondimenti

ne l'ambito d'applicazione alle imprese che occupino oltre cinquanta lavoratori, in luogo del previgente limite di cento lavoratori (art. 3 della legge 5 novembre 2021, n. 162);

c) ridefinendo la **nozione di discriminazione** - diretta ed indiretta (4) - in ambito lavorativo, consistente nel diverso trattamento o modifica delle condizioni e dei tempi di lavoro per ragioni connesse **i)** al sesso, **ii)** all'età anagrafica, **iii)** alle esigenze di cura personale o familiare, **iv)** allo stato di gravidanza, **v)** alla genitorialità (anche nel caso di genitori adottivi) e **vi)** alla titolarità e all'esercizio da parte del lavoratore di propri diritti, che determini un pregiudizio in relazione a:

- le condizioni lavorative;
- le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- i meccanismi di avanzamento e di progressione di carriera (art. 25 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dall'art. 2 della legge 5 novembre 2021, n. 162).

Il presente intervento mira a porre in luce i tratti essenziali della **Prassi di riferimento PdR 125:2022** sul piano dell'**inclusività** (*gender equality*), posta in stretta relazione con la **produttività** e l'**innovazione**; trattasi dunque di esaminare un **sistema di misurazione, rendicontazione e valutazione dei dati** fondato su specifici indicatori (*Key Performance Indicator*) e sostenuto da appositi **meccanismi di premialità** perché le politiche di pari opportunità - e di ciò sono persuasi i redattori della Prassi - siano integrate nella struttura organizzativa, radicandosi in essa in vista di un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

In via preliminare, si precisa che:

- la prassi di riferimento UNI non è una norma nazionale, ma è il documento d'approdo del confronto svolto al Tavolo di lavoro sulla certifica-

zione di genere delle imprese coordinato dal Dipartimento per le pari opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consiglieria Nazionale di Parità al fine di dare concreta **attuazione** agli **obiettivi** stabiliti dalla **Missione 5 del PNRR** (5). Nel documento in esame sono dunque riunite le prescrizioni relative a prassi condivise dai soggetti partecipanti al Tavolo "Parità di genere", condotto da UNI;

- sebbene le politiche per la parità siano generalmente riferite ad un più ampio ambito d'intervento, riguardando, ad esempio, anche la parità generazionale e l'inclusione di soggetti con disabilità, la Prassi in esame concerne principalmente la parità di genere ed è tale più circoscritto campo d'esame che deve intendersi riferita;
- in via generale, una prassi di riferimento è disponibile per un periodo non superiore a cinque anni; entro detto termine, la prassi è ritirata ove non sia stata trasformata in un documento normativo.

Politiche di parità di genere: ambito d'applicazione

Principi e ambiti

Una politica per le pari opportunità si inserisce in un più esteso contesto giuridico, regolamentare e culturale, del quale costituisce solo un momento che, seppure integrato con il tessuto normativo, è caratterizzato da propri tratti distintivi. Il progresso che l'attuazione di politiche per le pari opportunità di genere può imprimere all'organizzazione è dunque fondato su **principi giuridici** che la Prassi individua, almeno con riferimento alle politiche di un'impresa, nei seguenti:

(4) Se con riguardo alla discriminazione in ambito lavorativo la Prassi offre una definizione lata - trattasi di una «assenza di pari opportunità e trattamento, operata in seguito ad un giudizio o ad una classificazione», secondo l'Ordinamento vigente, integra l'ipotesi di discriminazione:

a) diretta:

- qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento nonché ordine di realizzare un atto o un comportamento che determini la discriminazione di **i)** candidate e candidati in fase di selezione **ii)** lavoratrici o lavoratori, per ragioni connesse al genere e, comunque,

- un trattamento di minor favore rispetto a quello applicato a un'altra lavoratrice o lavoratore in una situazione analoga;

b) indiretta qualsivoglia disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, anche di natura organizzativa o che

incida sull'orario di lavoro, che pongano **ij)** i candidati in fase di selezione e **ii)** i lavoratori appartenenti a un determinato genere in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quella dei lavoratori appartenenti all'altro genere, salvo che riguardino requisiti allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

(5) Nel novero delle riforme della prima componente della quinta Missione («M5C1»), incardinata sulle «Politiche per il lavoro», mira a realizzare, in linea con le politiche comunitarie, una strategia nazionale per garantire la parità di genere, da realizzare nel quinquennio 2021-2026. È in tale prospettiva che deve intendersi istituito il sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

Approfondimenti

- rispetto dei **principi costituzionali di uguaglianza ed equità**, affinché siano adottate misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3, comma 2, della Costituzione (6);
- adozione di politiche e misure atte a favorire l'**occupazione femminile** - specie di giovani lavoratrici e di lavoratrici qualificate sul piano professionale - e l'impresa femminile;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva **parità tra uomini e donne** nel mondo del lavoro, quali, a mero titolo esemplificativo, pari opportunità d'accesso al lavoro, parità reddituale, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione;
- osservanza delle disposizioni vigenti in materia di **congedo di paternità**. Al proposito, si consideri che per la nascita del figlio occorsa successivamente al 31 dicembre 2020, la durata complessiva del periodo di congedo obbligatorio riconosciuto al padre lavoratore subordinato ai sensi dell'art. 4, comma 24, *lett. a)* della legge 28 giugno 2012, n. 92 è pari a 10 giorni (art. 1, comma 354, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 così come da ultimo modificato dall'art. 1, comma 134, della legge 30 dicembre 2021, n. 234);
- promozione di **politiche di welfare** a sostegno dei lavoratori che si occupino della cura della famiglia nel rispetto del principio di uguaglianza formale di cui all'art. 3, comma 1, della Costituzione.

Attraverso una politica di parità di genere è dichiarata con chiarezza la volontà dell'organizzazione di conformarsi a principi e di perseguire finalità volti appunto a valorizzare il principio di parità e far progredire in tal senso l'intera organizzazione.

Definita dall'alta direzione con il contributo di un apposito **Comitato-guida** (7), e assegnate le risorse, anche finanziarie, necessarie per la realizzazione delle azioni previste, la politica è comunicata e diffusa nell'organizzazione e presso le parti interessate (8) e posta in essere avvalendosi di una figura di coordinamento. In ogni caso, la politica è ispirata al miglioramento continuo e, quindi, soggetta ad una **revisione periodica** alla luce dei risultati registrati e dell'esito di attività di verifica.

La politica è altresì oggetto di formazione e sensibilizzazione innanzi tutto del **management** aziendale.

Tali principi sono di fatto già contemplati dall'Ordinamento e più recentemente rafforzati dall'**art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77** che, seppure limitatamente ai **contratti pubblici** finanziati - anche parzialmente - con le risorse del PNRR e del PNC, contempla **i)** requisiti necessari (9) ai fini della partecipazione al bando di gara e **ii)** l'assegnazione di un **punteggio aggiuntivo** nelle ipotesi in cui l'operatore economico:

- a)** non sia stato destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori nel corso del triennio che precede la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte (10);
- b)** applichi o s'impegni a dare attuazione a specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, vita e lavoro per i propri lavoratori;
- c)** introduca modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- d)** si impegni ad assumere, in superamento della quota minima percentuale stabilita come requisito di partecipazione, persone con disabilità, giovani d'età inferiore a trentasei anni e donne per

(6) Come anticipato, pur non essendo questa la sede deputata per lo svolgimento di pur urgenti e necessari approfondimenti, pare opportuno sostituire il termine "parità" con "equità" e, quindi, inscrivere l'intero impianto normativo in commento nella prospettiva di un rafforzamento e consolidamento di principi di eguaglianza, formale e sostanziale. Al riguardo, illuminante, e forse ineguagliato, è il Discorso sulla Costituzione tenuto da Piero Calamandrei presso la Società Umanitaria il 26 gennaio 1955, la cui registrazione è reperibile in *Internet*.

(7) Il Comitato-guida è composto dall'amministratore delegato (o da altro soggetto a cui sia formalmente delegata tale funzione) e dal direttore del personale (o da altra figura equivalente).

(8) La Prassi prevede altresì la sua pubblicazione sul sito istituzionale dell'impresa.

(9) In estrema sintesi, i requisiti necessari per la partecipazione ad un bando di gara in relazione ad una procedura che preveda l'impiego di risorse finanziarie del PNRR o del PNC sono:

- produzione del rapporto sulla situazione del personale (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198);

- consegna della certificazione ai sensi dell'art. 17 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e stretta osservanza degli obblighi disciplinati dalla medesima legge;

- «assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, 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, sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile».

(10) L'art. 47, comma 5, *lett. a)* del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 fa espresso riferimento alle seguenti disposizioni:

- art. 44 del D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286;

- art. 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 215;

- art. 4 del D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216;

- art. 3 della Legge 1° marzo 2006, n. 67;

- artt. 35 e 55-*quinquies* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

- art. 54 del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Approfondimenti

l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;

e) abbia dato stretta osservanza ai principi di 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;

f) abbia adempiuto agli obblighi stabiliti dalla legge 12 marzo 1999, n. 68 recante norme per il diritto al lavoro dei disabili;

g) abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto d'appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario (11).

Al riguardo, è opportuno portare in evidenza che è in corso di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale il testo della legge delega – approvato sia dal Senato della Repubblica che dalla Camera dei Deputati - che, in forza dell'art. 1, comma 2, lett. g), n. 2) prevede che meccanismi giuridici analoghi a quelli contenuti nel citato art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 disciplinino la generalità dei contratti pubblici.

Sistema di gestione per la parità di genere

Un sistema di gestione per la parità di genere, che la Prassi prevede possa essere **certificato da parte terza** (12), costituisce:

- un'opportunità di crescita nell'ambito dell'organizzazione del lavoro;
- l'osservanza del principio di parità di retribuzioni;
- l'adozione di politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro;
- la diffusione di politiche di gestione dei processi aziendali.

Aree d'intervento e indicatori di performance

La Prassi individua **sei distinte aree** alle quali è attribuito un **valore percentuale d'incidenza** e nel cui ambito è possibile misurare il **grado d'inclusività** di un'organizzazione **impiegando specifici KPI** (13):

1) cultura e strategia. Trattasi dell'area caratterizzata dalla presenza di soli indicatori qualitativi e volta a misurare principi e obiettivi d'inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* siano coerenti con valori e finalità propri dell'ambiente di lavoro. Ai fini della valutazione complessiva, a tale area è attribuito un peso pari al 15%. L'indicatore più significativo concerne la formalizzazione e l'implementazione di un piano strategico volto a favorire la formazione o il consolidamento di un ambiente di lavoro inclusivo;

2) governance, cioè l'area che misura «il grado di maturità del modello di *governance* dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione». L'area *governance*, al quale è assegnato un peso pari al 15% in sede di valutazione complessiva, annovera tra gli indicatori più significativi:

- l'individuazione di un presidio che gestisca e verifichi l'effettiva osservanza delle prescrizioni adottate in tema d'inclusione, parità di genere e integrazione,
- l'effettivo funzionamento di processi volti ad intercettare e identificare forme ed espressioni di non inclusività.

Il solo indicatore quantitativo operante in tale area afferisce alla presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo dell'organizzazione, misurato in base al numero assoluto di quote di genere rispetto a requisiti stabiliti dalla vigente legislazione o comunque pari alla terza parte del consiglio di amministrazione;

3) processi HR. È l'area alla quale è attribuita la minore incidenza in sede di valutazione complessiva (10%) e che presiede alla misurazione del grado di maturità dei principali processi in ambito HR, che devono essere ispirati a principi d'inclusione e, in particolare, promuovere opportunità di crescita e d'inclusione delle lavoratrici. Anche in tale area operano solo indicatori qualitativi. Tra questi, l'indicatore di maggior rilievo af-

(11) Art. 7 del D.Lgs. 30 dicembre 2016, n. 254.

(12) La Prassi in esame può essere intesa come riferimento per una certificazione di parte terza; al riguardo, le modalità operative sono contenute nell'Appendice "A" alla Prassi stessa, recante - Raccomandazioni per la valutazione di conformità

di parte terza per le organizzazioni che hanno implementato un sistema di gestione per garantire la parità di genere.

(13) In Appendice "B" alla Prassi in esame sono individuati specifici indicatori (KPI) riferiti a diversi settori economici.

ferisce alla definizione di processi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovano e assicurino l'inclusione, la parità di genere e l'integrazione nel corso dell'attività di selezione e con riferimento a **i)** le condizioni generali di contratto, **ii)** criteri e parametri di valutazione della prestazione. In tal senso, rilevano l'adozione di politiche di mobilità interna e di successione a posizioni direttive che risultino inclusive e rispettose della parità di genere, l'attivazione di meccanismi di analisi del fenomeno del *turn-over* in relazione al genere e di protezione del ruolo e del livello retributivo nell'ipotesi di ripresa dell'attività di lavoro successivamente alla maternità;

4) opportunità di crescita e di inclusione delle lavoratrici, cioè l'area nel cui ambito è ponderato il grado di maturità dell'organizzazioni in relazione all'accesso neutrale rispetto al genere a percorsi di carriera e di crescita interni. In tal area, gli indicatori quantitativi differiscono in base alla dimensione dell'impresa e registrano la differenza percentuale di lavoratrici presenti in organico rispetto ai dati medi del settore d'appartenenza, distinguendo altresì in base alla categoria di appartenenza, all'inquadramento e alle funzioni (direttive) svolte;

5) equità remunerativa per genere. A tale area è ricondotta la misurazione del grado di maturità dell'organizzazione rispetto al differenziale retributivo in un'ottica di *total reward* e non solo in termini di retribuzione in denaro (pertanto, sono inclusi somme e valori in genere percepiti in relazione al rapporto di lavoro, comprendendo ovviamente le provvidenze ascrivibili a piani di *welfare* aziendale). Per una valutazione compless-

(segue Figura 1)

siva del sistema, a tale area è attribuito un peso percentuale pari a 20 punti. In tale area, operano solo indicatori quantitativi volti a misurare in termini percentuali la differenza retributiva registrata in relazione al medesimo livello d'inquadramento e, elemento ostico sul piano valutativo, a parità di competenze. È ammesso un divario compreso nel limite del 10%. Analogo criterio trova applicazione con riguardo agli elementi incentivanti e premiali della retribuzione e alla percentuale delle promozioni stabilite su base annua;

6) tutela della genitorialità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro. Tale area, incidente nella misura del 20% sulla valutazione complessiva, misura la congruità delle politiche aziendali destinate a favorire la genitorialità la conciliazione dei tempi di vita e cura nel caso il lavoratore e la lavoratrice abbiano figli in età prescolare. Costituiscono indicatori qualitativi operanti in detta area **i)** l'adozione di politiche volte a garantire condizioni di miglior favore rispetto alle disposizioni dettate dal contratto collettivo di lavoro applicato in tema di conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro (14), **ii)** l'attuazione di servizi che agevolino il rientro del padre lavoratore e della madre lavoratrice a seguito del periodo di congedo di paternità, maternità e parentale e valorizzino l'esperienza della genitorialità. Sono indicatori quantitativi il rapporto tra il numero di lavoratori beneficiari effettivi rispetto al numero totale di beneficiari potenziali del congedo di paternità e il rapporto tra il numero di giorni di congedo di paternità effettivamente fruiti in media rispetto al numero totale di permessi in via teorica fruibili.

(14) Trattasi, ad esempio, del ricorso al lavoro agile, del riconoscimento di ulteriori periodi di congedo di paternità, del ri-

corso al tempo parziale reversibile e l'istituzione asilo nido aziendale.

Approfondimenti

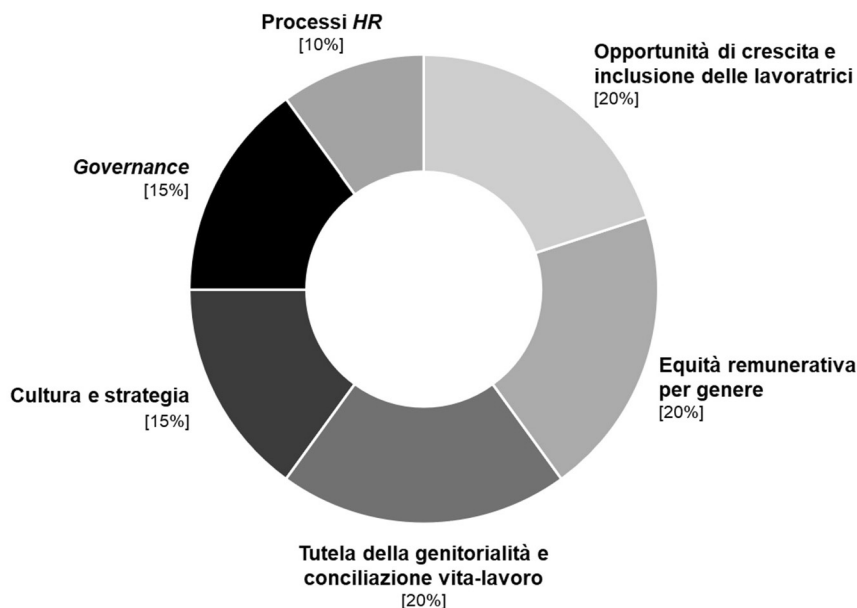


Fig. 1

Aree e rilevanza percentuale ai fini della valutazione complessiva del sistema di gestione

In relazione alla **dimensione occupazionale**, l'impresa è altresì inquadrata in una specifica fascia. La **fascia di appartenenza** consente di individuare indicatori - quantitativi e qualitativi - coerenti con il numero di lavoratori e, quindi, con l'articolazione e la complessità dell'organizzazione. Ogni indicatore è altresì ponderato in relazione al settore economico o area d'appartenenza, individuato mediante il codice ATECO. Inoltre, il modello di calcolo è dinamico in quanto l'algoritmo è aggiornato di anno in anno, adottando una nuova media determinata sulla base dei dati raccolti ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO)

Pianificazione, attuazione e monitoraggio

Al **Comitato-guida** è affidato il compito di redigere il **piano strategico** nel quale sono dedotti **obiettivi** che siano **i)** semplici, **ii)** raggiungibili, **iii)** pianificati nel tempo e individuati i soggetti responsabili della loro realizzazione. Esso è condiviso con la Direzione dell'impresa.

Il **processo di formazione** del piano strategico si articola nelle seguenti **fasi**:

- identificazione dei processi aziendali interessati dal sistema per la parità di genere;
- elencazione dei punti di forza e di fragilità del sistema;

- individuazione degli obiettivi;
- definizione delle azioni miranti al raggiungimento degli obiettivi;
- indicazione della frequenza con cui le azioni di verifica devono essere condotte e manutenzione degli indicatori prescelti per il rilevamento dei risultati.

Le azioni previste e miranti al raggiungimento degli obiettivi indicati nel piano strategico sono accompagnate da **precise istruzioni** circa le fasi d'attuazione e di monitoraggio e verifica; il piano strategico deve inoltre prevedere lo svolgimento di **corsi di formazione** sia generale che specifica, programmando, sessioni formative apposite per coloro che rivestono ruoli di direzione e gestione.

Il **piano strategico** è chiamato ad affrontare i seguenti **temi**:

- politiche e procedure di selezione e di assunzione;
- gestione della carriera;
- equità salariale
- genitorialità e cura;
- conciliazione dei tempi di vita, cura e lavoro;
- attività di prevenzione di ogni abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro.

Sistema di gestione

Il sistema di gestione mira a garantire:

- a)** la corretta individuazione dei presupposti e dei requisiti normativi in materia di parità di genere;
- b)** la gestione documentale del sistema affinché le procedure siano puntualmente identificate e approvate e, ove necessario, tempestivamente aggiornate o modificate;
- c)** la raccolta e l'analisi dei dati disaggregati per genere, l'analisi degli indicatori e la valutazione dell'andamento con periodicità;
- d)** l'adozione di misure correttive laddove gli indicatori evidenzino un disallineamento rispetto agli obiettivi prefissati;
- e)** la comunicazione interna ed esterna in ossequio ad un preciso piano e secondo direttrici che scongiurino il ricorso a stereotipi di genere e ricorrendo ad un linguaggio che sia rispettoso delle differenze di genere. L'attività di comunicazione deve ovviamente risultare coerente con la politica in tema di pari opportunità e la cultura aziendale;
- f)** l'effettuazione di *audit* interni, pianificati e documentati, che, raccogliendo evidenze circa il funzionamento del sistema, consentono di verificare la conformità, recependo eventuali segnalazioni di anomalie o non-conformità. Dette evidenze possono essere:
 - **quantitative**, e dunque rappresentate da dati ricavati dall'applicazione di indicatori (KPI), dall'andamento dell'impiego delle risorse finanziarie stanziare per l'attuazione del sistema per la parità di genere, dall'esame di anomalie e di eventuali contenziosi e dalla compilazione di *check list*,
 - **qualitative**, ricavate dall'esame delle politiche e del piano strategico, dalla comunicazione interna ed esterna e dalla partecipazione ad iniziative per la promozione della cultura della parità di genere; la revisione periodica, improntata al miglioramento continuo e all'individuazione di obiettivi ulteriori, opportunamente integrati nel piano strategico.

Conclusioni

Come accennato, la *promozione dell'imprenditoria e dell'occupazione femminile* costituisce un'irrinunciabile leva per un armonico avanzamento, non solo economico. Collocata in un più ampio e articolato quadro normativo che mira a garantire l'*equità di genere*, la *Prassi* di cui nel presente intervento si è offerta una rappresentazione di sintesi si auspica costituirà uno *stru-*

mento efficace per sostenere l'ingresso, la permanenza e la progressione delle donne nel mercato del lavoro.

Un'applicazione immediata della Prassi 125:2022 del 16 marzo 2022 potrebbe essere sperimentata con riferimento sia all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 in tema di rapporto sulla situazione del personale che all'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77, recante norme in materia di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici che attingano alle risorse finanziarie stanziare dal PNRR e dal PNC.

Per quanto concerne l'*obbligo di trasmissione del rapporto* di cui al citato art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha reso noto con comunicato del 4 aprile 2022 che è stato sottoscritto l'atteso decreto volto a dare attuazione alla citata disposizione, così come da ultimo modificata dall'art. 3 della legge 5 novembre 2021, n. 162. Con il medesimo annunciato decreto sarà altresì disposta la proroga del termine di trasmissione del rapporto dal 30 aprile al 30 settembre 2022. Al momento, il testo del decreto non è disponibile, ma si auspica che criteri e parametri di elaborazione del rapporto nonché le informazioni in esso contenute possano integrarsi agevolmente con la Prassi in commento, che resta in ogni caso una norma a carattere volontario.

Con riguardo all'*art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77*, si consideri come il *ricorso alla Prassi* in esame potrebbe agevolare una diffusa applicazione - al momento stentata -, offrendo *concreti criteri e parametri di valutazione e verifica alle stazioni appaltanti* e al tempo stesso contribuendo ad orientare gli operatori economici nell'attuazione di *politiche che assicurino l'equità di genere* e un'ordinata *osservanza delle vigenti disposizioni in materia*. Nel D.P.C.M. 7 dicembre 2021, adottato ai sensi dell'art. 47, comma 8, del testé citato decreto legge e recante le Linee guida per favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC (in vigore solo a far tempo dal 14 gennaio 2022), si ammette che «nella redazione delle Linee guida si è tenuto conto del rilevante sforzo di innovazione che l'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 richiede tanto alle stazioni appaltanti, quanto agli operatori economici». Infatti, è mani-

Approfondimenti

festo come «gli obiettivi di miglioramento dei tassi di occupazione femminile e giovanile che si intendono perseguire con questo dispositivo determineranno modifiche significative nell'esercizio della funzione di committenza pubblica e adeguamenti nell'organizzazione del lavoro delle aziende fornitrici di beni e servizi e di quelle aggiudicatrici di lavori pubblici».

Anche considerando la recente Delibera 16 marzo 2022, n. 122 dell'ANAC, non dovrebbero ammettersi ulteriori esitazioni con riguardo all'effettiva applicazione del dettato di cui al più volte richiamato art. 47 del D.L. 31 maggio 2022; in tal senso, la Prassi costituisce un riferimento senz'altro essenziale per l'adozione ed efficace attuazione di un sistema gestionale inerente alle politiche di parità di genere (15).

L'impiego della Prassi in commento al fine di garantire l'effettivo adempimento degli obblighi introdotti dall'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 potrebbe peraltro preparare gli operatori economici e la stessa Pubblica Amministrazione a dare effettiva attuazione alle disposizioni che in materia sono contenute nel testo della **legge delega in materia di riforma del Codice dei contratti pubblici**, al momento in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. La riforma prevede infatti che meccanismi giuridici analoghi a quelli dettati dal richiamato art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 saranno applicati con riferimento ai contratti pubblici, a prescindere dal fatto che questi siano finanziati dal PNRR o dal PNC.

In altri termini, è opportuno chiedersi come, al di là di annunci e proclami, le più sopra richiamate disposizioni possano trovare a breve concreta attuazione.

Di quali competenze, dotazioni e strumenti organizzativi, procedure e infrastrutture dovrebbe infatti dotarsi la Pubblica Amministrazione per predisporre un bando di gara che tenga in considerazione il più sopra rappresentato articolato dispositivo giuridico? Quali metodi e criteri seguire per valutare gli operatori economici partecipanti al bando in termini di politiche e misure adottate per assicurare la pari opportunità e l'inclusione lavorativa? Come accertare che le misure indicate dall'operatore economico siano effettivamente attuate durante le fasi d'esecuzione del contratto? E ancora, come elaborare alla luce delle verifiche effettuate una valutazione documentata a conclusione del contratto?

In tal senso, e al fine altresì di **i)** garantire trasparenza, **ii)** consentire alla Pubblica Amministrazione di formare un affidamento efficiente verso l'aggiudicatario e **iii)** promuovere il processo di digitalizzazione, si potrebbe ricorrere ad un **registro digitale distribuito (RDD)**, intendendosi per tale il registro digitale mediante il quale è possibile registrare qualsivoglia tipologia di documento, assicurandone al contempo l'immodificabilità, la "marcatura temporale" e l'identità dell'autore. Circa i principi di funzionamento di un RDD si è dato conto sui più recenti numeri 7 e 8 di questa stessa rivista (16) seppure con riferimento alla disciplina prevenzionistica in tema di rischi interferenziali e al rischio economico nell'ambito del contratto di appalto derivante dai vincoli di solidarietà di cui all'art. 1676 c.c. e all'art. 29, comma 2 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Per quanto concerne le Prassi in esame, si consideri infine che:

- la sua adozione potrebbe costituire un elemento di valutazione in sede di scelta di un appaltatore o di un subappaltatore nell'ambito del settore privato così come nei contratti pubblici. Analogamente dicasi con riferimento all'ipotesi in cui s'intenda valutare l'opportunità di formare un consorzio, una rete d'impresa od ancora un'associazione temporanea d'impresa;
- nonostante l'incidenza e il rilievo che, a prescindere dal genere, assume il lavoro autonomo, risulta omessa qualsivoglia considerazione circa il lavoro autonomo, rendendo ancor più evidente la lacuna che sul piano normativo caratterizza il vigente quadro giuridico. Da una prassi siffatta avrebbe potuto ragionevolmente attendersi un'attenzione diversa - od anche solo una timida proiezione - circa il lavoro autonomo che, almeno a parere di chi scrive, non pare potersi trascurare, specie quando si osservino le trasformazioni e le tendenze che nell'attuale frangente caratterizzano l'organizzazione del lavoro e, più in generale, il tessuto socioeconomico.

(15) Resta inteso che la mancata attuazione del disposto di cui all'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 ha sinora portato un grave pregiudizio alle finalità a cui il medesimo PNRR è ispirato, vanificando, di fatto, gli obiettivi della Missione 5.

(16) V. *Istituzione di un registro digitale per la gestione del ri-*

schio economico, di Luca Barbieri, Giuseppe Vincenti, *Dir. prat. lav.*, n. 7, Percorsi, pagg. 369-379; *Registro digitale e rischio interferenziale per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro*, di Luca Barbieri e Marco Magro, *Dir. prat. lav.*, n. 8, Percorsi, pagg. 437-449.