

42

Edizione n. 07/2022  
13 settembre 2022



# Il rapporto sulla parità di genere e appalti e la certificazione parità di genere.

a cura di:

**Giuseppe DE BIASE**

Coordinatore del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

## Il rapporto biennale

Le aziende con più di 50 dipendenti dovranno inviare il rapporto biennale delle pari opportunità **entro il 30 settembre** e non più entro il 30 aprile 2022. Il decreto interministeriale del 29 marzo ha spostato la data di presentazione per il solo biennio 2020-2021. Pertanto, dal biennio 2022-2023 la scadenza torna ad essere il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Anno riferimento	Scadenza
Biennio 2020-2021	30 settembre 2022
A regime	30 aprile dell'anno successivo al biennio di riferimento

La Legge 198/2006 (codice delle pari opportunità) ha subito importanti modifiche ad opera dalla Legge 162/2021.

Analizziamo le principali modifiche apportate:

- l'art 3 della Legge 162/2021, riscrive l'art 46 della L. 198/2006 portando da oltre 100 dipendenti a oltre 50 dipendenti, il limite che obbliga le aziende a presentare il rapporto sulle pari opportunità con cadenza biennale.
- l'abbassamento del limite dimensionale sarà già operativo da quest'anno e riguarderà il biennio 2020-2021.
- le aziende al di sotto dei 50 dipendenti possono comunque presentare il rapporto sulle pari opportunità su base volontaria.
- lo spostamento al 30 settembre 2022 si è reso necessario, in quanto la legge 162/2021 ha previsto l'emanazione di un apposito decreto ministeriale che recepisce le novità in materia e adeguasse il format da inviare telematicamente al Ministero del Lavoro.
- il decreto interministeriale del 29 marzo 2022, pubblicato il 17 maggio 2022, individua le modalità di compilazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.
- il rapporto va compilato facendo riferimento, sia al complesso totale aziendale, che in riferimento alle single unità produttive con più di 50 dipendenti.

Vediamo quali sono i dati richiesti dal rapporto biennale 2020/2021.

Il numero dei lavoratori occupati al 31 dicembre 2021 specificando il numero di lavoratrici occupate.

L'attività economica esercitata, il contratto collettivo applicato al maggior numero di lavoratori, con l'indicazione di eventuali altri contratti applicati e se presenti contratti aziendali o territoriali.

## Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021  
(art. 46 del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



### Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale\*

Ragione Sociale\*

Sede Legale

Comune\*

Indirizzo\*

E-mail

PEC

Telefono

Cap\*

Occupazione totale al  
31/12/2021 (Il anno del biennio)

Numero  
complessivo\*

Di cui  
femmine

Attività economica esercitata\*

Note

### Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di  
lavoratori\*

#### Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

#### Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale  SI  NO

Territoriale  SI  NO

1 Nella sezione 2 tabella 2.1 e 2.2 vengono richiesti l'organico aziendale al 31/12/2020 e la situazione al 31/12/2021 al netto di entrate e uscite avvenute nel corso del 2021. Determinato il numero di occupati al 31/12/2021, questi vanno divisi per categoria professionale e livello e per promozione nell'anno e assunzione nell'anno.

### Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

#### Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (I anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF\*: 0      F\*: 0

#### Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

Passando alla tabella 2.3, vengono chiesti gli occupati al 31/12/2021 per categoria professionale e tipo di contratto (indeterminato, determinato, apprendisti...), con indicazione dei lavoratori in Cassa integrazione e aspettativa.

**Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA o CONGEDO	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
in congedo di maternità/paternità	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in congedo parentale	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0



Si passa poi alla specifica delle entrate e uscite o trasformazioni avvenute nel 2021, con indicazione del tipo di licenziamento o dimissioni Tabella 2.4.

**Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	<b>ENTRATE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>USCITE</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>DI CUI</b>	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

La sezione 2.5, chiede di inserire invece i lavoratori che hanno svolto formazione nell'anno 2021.

**Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Si passa con la tabella 2.6, alle informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale; agli strumenti resi per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e ai criteri adottati per le progressioni di carriera.

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale	
<b>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*</b>	<input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
<b>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*</b>	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
<b>Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*</b>	<input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
<b>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*</b>	<input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
<b>Criteri adottati per le progressioni di carriera*</b>	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Formazione specifica <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:



Infine, si passa all'indicazione del monte retributivo iniziale al 01/01/2020 e di quello finale al 31/12/2021 sempre diviso per categoria professionale e per livello di inquadramento. Compresa l'indicazione degli importi degli straordinari, superminimi individuali e premi di produttività. Tabelle 2.7-2.8-2.8.1.

**Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento**

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

**Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento**

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Disabili e Cat. Protette			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

In caso di presenza di unità nell'ambito comunale con più di 50 addetti al 31 dicembre 2021 va compilata la sezione 3 tabella 3.1

**Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n**

Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
UP.1			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Il rapporto deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica tramite il nuovo **applicativo informatico** disponibile sul portale Servizi Lavoro, che è operativo a partire dal 23 giugno 2022.

*Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori viene rilasciata una **ricevuta** attestante la corretta redazione del rapporto;*

*successivamente, **una copia del rapporto**, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.*

La mancata trasmissione del rapporto biennale comporta l'interessamento della Direzione regionale del Lavoro, che invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni.

In caso di inottemperanza si applica la sanzione amministrativa da 103,00 euro a 516,00 euro (art. 11 Dpr 520/55).

Qualora l'azienda non ottemperi entro i 60 giorni e l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, è disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda** (art. 46, c. 4, D.Lgs. n. 198/2006).

In caso di inoltro del rapporto errato o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica in **una apposita sezione** del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non lo hanno trasmesso.

## APPALTI

Le novità in materia di pari opportunità non riguarda solo il rapporto biennale.

Il D.L. 77/2021 convertito in legge n. 108/2021 è intervenuto invece in materia di partecipazione delle aziende negli appalti pubblici, con l'obiettivo di inserire il rispetto delle regole sulla parità di genere per tutte le imprese che partecipano ad appalti pubblici finanziati in tutto o in parte dal PNRR (piano nazionale di ripresa e resilienza).

Per quanto sopra, dal 1° gennaio 2022 è istituita la **certificazione della parità di genere** (art. 46 bis) 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.

Con decreto del 29 aprile 2022, la Presidenza del Consiglio dei ministri dipartimento per le pari opportunità, ha individuato i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere.

I parametri minimi per il conseguimento della certificazione sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022 e che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle politiche di parità di genere.

La prassi UNI/PdR 125:2022 è un documento predisposto da UNI (**Ente Nazionale Italiano di Unificazione**), di recepimento del Regolamento UE n.1025/2012 che racchiude gli esiti del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5.

La prassi di riferimento attraverso gli indicatori di prestazione (KPI) prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con dipendenti con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti.

Gli indicatori individuati possono essere distinti in sei aree tematiche:

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

Ogni Area è contraddistinta da un rapporto percentuale per misurare l'organizzazione aziendale, il grado di miglioramento dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, tale da evidenziare lo sforzo fatto per diminuire ed eliminare il gap di genere.

A seconda della grandezza della azienda, vengono individuati gli indicatori di valutazione. Sono previste semplificazioni e applicazione di minori indicatori per le micro e piccole imprese; mentre le medie e grandi imprese sono applicati tutti gli indicatori.

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

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio.

Il punteggio minimo da raggiungere per ottenere la certificazione è il 60%

La certificazione viene rilasciata, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI.

L'area Cultura e strategia incide per un massimo del 15%;

L'area Governance incide per un massimo del 15%;

L'area Processi HR incide per un massimo del 10%;

L'area Opportunità di crescita ed inclusione incide per un massimo del 20%;

L'area Equità remunerativa per genere incide per un massimo del 20%;

L'area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro incide per un massimo del 20%;

Ogni anno viene monitorata la situazione e ogni due anni viene rivalutata la situazione e se ci sono stati miglioramenti.

Il rilascio della suddetta certificazione della parità di genere, in base a quanto previsto dalla prassi UNI/PdR 125:2022, dovrà essere rilasciata dagli organismi di valutazione che si accrediteranno ai sensi del regolamento CE n. 765/2008.

Annualmente le imprese dovranno relazionare sugli adeguamenti e progressi fatti in termine di parità di genere, informando le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere o consiglieri regionali di parità.

L'attuazione a regime dovrebbe, in base alla missione 5 del PNRR, avvenire entro il dicembre 2022.

Tornando agli obblighi delle stazioni appaltanti, le stesse, devono inserire nei bandi di gara l'obbligo che una percentuale minima del 30% delle assunzioni dovrà essere rivolta a donne di qualsiasi età e giovani con meno di 36 anni.

Le stazioni appaltanti possono prevedere percentuali inferiori laddove per la tipologia dei lavori o per altre motivazioni ben documentate tale percentuale del 30% risulta non sostenibile.

Inoltre, l'articolo 47 c.5 del DL 77/2021 stabilisce che i bandi, avvisi pubblici, possono prevedere clausole contenenti misure premiali che determinano, l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo a chi:

- nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori
- utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani con età inferiore a trentasei anni, e donne;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla L. 68/99;
- abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n.254.



## **AZIENDE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI**

L'art. 47 del D.L. 77/2021 dispone che per le aziende con più di 50 dipendenti, sorge l'obbligo di presentare alla stazione appaltante, al momento della partecipazione all'appalto (a pena di esclusione): copia del rapporto biennale, e attestazione che tale rapporto è conforme a quello inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità e che lo stesso sia stato trasmesso entro i termini legali.

Se le aziende tenute non hanno trasmesso il rapporto, sono tenute a predisporlo e a trasmetterlo, contestualmente alla partecipazione alla gara, nonché alle rsa e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

## **AZIENDE DA 15 A 50 DIPENDENTI**

Per le aziende da 15 a 50 dipendenti, vi è l'obbligo di presentare alla stazione appaltante entro sei mesi dalla conclusione del contratto:

- una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;
- Certificazione di ottemperanza di cui all'art. 17 della Legge 68/99 per l'occupazione dei disabili;
- relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge 68/99 e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte. La relazione di cui al presente comma è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'inadempimento dell'appaltatore alla certificazione del rapporto di genere determina, altresì, l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di 12 mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici.

Inoltre, sono previste nei confronti dell'appaltatore in caso di mancata produzione della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile; mancato assolvimento della Legge 68/1999 e della relazione relativa alla mancanza di eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente; mancato rispetto della quota del 30% di assunzioni di giovani e donne.

In tali casi è prevista una penale commisurata alla gravità della violazione e proporzionale rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto.

Le aziende in regola con la certificazione delle parità di genere potranno usufruire per il solo anno 2022 di un esonero contributivo che non può superare 1% della contribuzione dovuta, con un limite di 50.000 euro annui (art.5 L. 162/2021).

Attualmente l'esonero non è ancora operativo.