



CONFINDUSTRIA UDINE

UDINE, 24 OTTOBRE 2024

MDA

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

MGM
SVILUPPO



STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

VENEZIA

PADOVA

TREVISO

AVV. IRENE CORSO

AVV. DANIELE CORRADO

DOVE SIAMO?

L'ITALIA RISULTA OGGI AL **14° POSTO IN EUROPA**, CON UN PUNTEGGIO DEL GENDER EQUALITY INDEX INFERIORE ALLA MEDIA EUROPEA E BEN LONTANO DAI PRIMI TRE PAESI DELLA CLASSIFICA (SVEZIA, DANIMARCA E FRANCIA)

L'ITALIA HA COMPIUTO IL PROGRESSO PIÙ IMPORTANTE TRA TUTTI I PAESI DELL'UNIONE EUROPEA NEGLI ULTIMI ANNI, CON UN **INCREMENTO DI OLTRE 10 PUNTI IN 7 ANNI**.



European Institute for Gender Equality

<https://eige.europa.eu/>

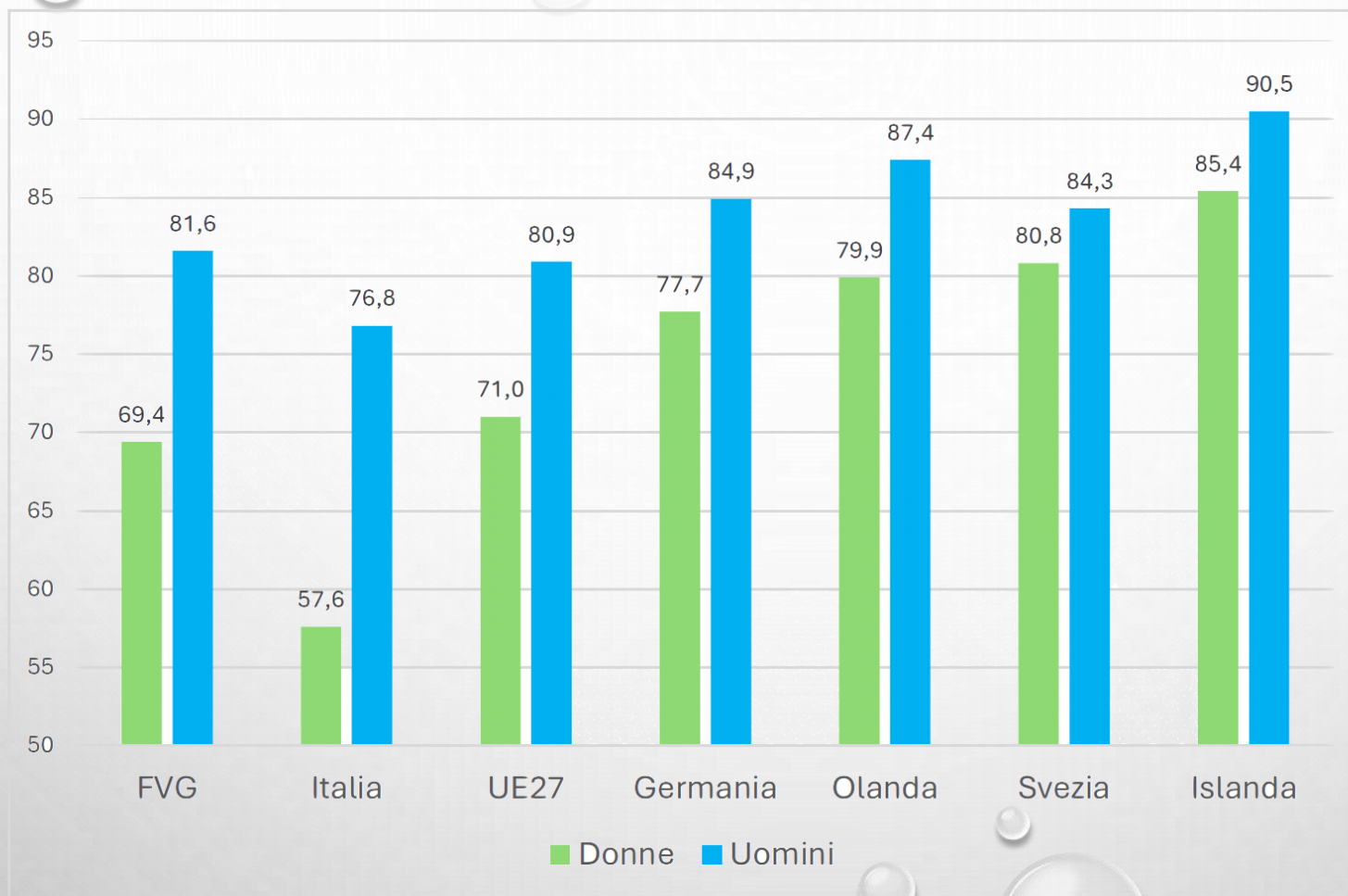
Explore Italy's Index results

	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021	Change since	
	2010	2012	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2010	2020
Index	53.3	56.5	62.1	63.0	63.5	63.8	65.0	68.2	14.9	3.2
Work	61.3	62.4	62.4	63.1	63.3	63.7	63.2	65.0	3.7	1.8
Participation	64.9	66.7	66.7	68.2	68.6	69.1	68.1	68.9	4.0	0.8
Segregation and quality of work	57.8	58.5	58.4	58.5	58.5	58.6	58.7	61.4	3.6	2.7
Money	78.9	78.7	78.6	78.8	79.0	79.4	80.5	80.3	1.4	-0.2
Financial resources	72.5	72.8	73.0	74.4	74.8	75.8	76.6	76.7	4.2	0.1
Economic situation	86.0	85.1	84.6	83.5	83.4	83.1	84.6	84.0	2.0	-0.6
Knowledge	53.8	56.7	61.4	61.2	61.9	59.0	59.5	60.8	7.0	1.3
Attainment and participation	53.7	54.4	56.1	57.0	58.0	58.3	57.7	60.8	7.1	3.1
Segregation	53.9	59.2	67.1	65.8	66.0	59.7	61.4	60.7	6.8	-0.7
Time	55.1	61.4	59.3	59.3	59.3	59.3	59.3	67.4	12.3	8.1
Care activities	54.5	67.6	61.2	61.2	61.2	61.2	61.2	74.2	19.7	13.0
Social activities	55.7	55.7	57.4	57.4	57.4	57.4	57.4	61.2	5.5	3.8
Power	25.2	29.4	45.3	47.6	48.8	52.2	56.9	62.7	37.5	5.8
Political	31.7	35.8	47.4	47.9	49.3	52.8	58.8	62.4	30.7	3.6
Economic	10.6	14.8	44.7	53.1	54.9	56.7	59.5	66.6	56.0	7.1
Social	47.8	47.8	43.7	42.5	43.1	47.5	52.7	59.2	11.4	6.5
Health	86.3	86.5	86.3	88.7	88.4	88.4	89.0	89.2	2.9	0.2
Status	91.1	91.3	91.3	95.1	94.3	94.4	93.9	94.6	3.5	0.7
Behaviour	74.2	74.2	74.2	74.2	74.2	74.2	76.1	76.1	1.9	0.0
Access	94.9	95.5	94.8	99.0	98.6	98.6	98.6	98.6	3.7	0.0

The background of the slide is a light gray gradient, decorated with numerous realistic water droplets of various sizes. Some droplets are large and prominent, while others are small and subtle, scattered across the top and bottom edges of the frame.

PARITÀ DI GENERE, SICUREZZA SUL LAVORO E LA **UNI/PDR 125:2022**

Tasso di occupazione – Secondo trimestre 2024 - 20/64 anni (dati %)



Elaborazione Ufficio Studi Confindustria Udine su dati Istat e Eurostat

QUALI ELEMENTI INFLUISCONO SULLE DIFFERENZE DI GENERE?

LE OPINIONI PIU' DIFFUSE

- ISTRUZIONE E FORMAZIONE (STEM)
- CHILD PENALTY: «LE DONNE CON FIGLI LAVORANO MENO DI QUELLE SENZA FIGLI E GUADAGNANO MENO»
- SCARSA NEUTRALITÀ DEI PROCESSI DI SELEZIONE E PROMOZIONE AZIENDALE RISPETTO AL GENERE
- DIVISIONE SBILANCIATA DEL LAVORO DOMESTICO E DI CURA
- POLITICHE PUBBLICHE E SOCIALI INADEGUATE
- CULTURA E STEREOTIPI

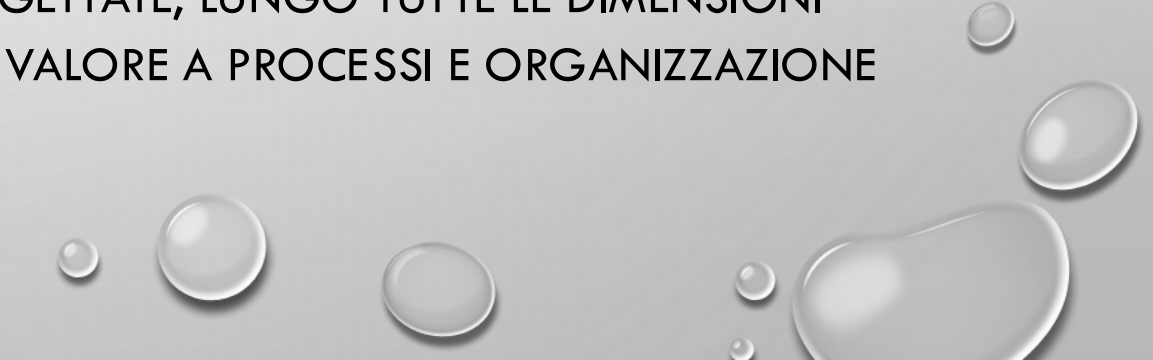
STRATEGIA NAZIONALE PER L'APARITÀ DI GENERE 2021/2026

1. LAVORO
2. REDDITO
3. COMPETENZE
4. TEMPO
5. POTERE



COSA SIAMO CHIAMATI A FARE?

- PRIMA DI INTRAPRENDERE IL PERCORSO -

- CAPIRE IL PERCHE' SOCIO-ECONOMICO DELL'ATTUALE ASSETTO AZIENDALE
 - OSSERVARE E ASCOLTARE
 - ACQUISIRE UNA CONCRETA CONSAPEVOLEZZA
 - MISURARE IL FENOMENO NELLA PROPRIA ORGANIZZAZIONE
 - PROGETTARE L'EVOLUZIONE SCEGLIERE AZIONI DI SVILUPPO COERENTI CON LA MISURAZIONE E IL CONTESTO AGIRE
 - CONTINUARE AD AGIRE IMPLEMENTARE LE AZIONI PROGETTATE, LUNGO TUTTE LE DIMENSIONI COSTRUIRE UN SISTEMA DI GESTIONE DA INIZIATIVA DI VALORE A PROCESSI E ORGANIZZAZIONE
- 

LO STATO DELL'ARTE

COSA SI CERTIFICA?

CONSAPEVOLEZZA DEL PERCORSO
E «PRESA D'ATTO» CHE UN APPARATO NORMATIVO ESISTEVA GIA'



D.LGS. N. 151/2001

TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ



TUTELA E SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

- DISPOSIZIONI GENERALI (DIVIETO DI DISCRIMINAZIONE)
- TUTELA DELLA SALUTE DELLA LAVORATRICE
- CONGEDO DI MATERNITÀ
- CONGEDO DI PATERNITÀ
- CONGEDO PARENTALE
- RIPOSI, PERMESSI E CONGEDI
- CONGEDI PER MALATTIA DEL FIGLIO
- DIVIETO DI LICENZIAMENTO, DIMISSIONI E DIRITTO AL RIENTRO E ALLA CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO



D.LGS. N. 198/2006

CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA



DIVIETO DI DISCRIMINAZIONI

DISCRIMINAZIONE: INGIUSTIFICATA DIFFERENZA DI TRATTAMENTO DOVUTA AD UN FATTORE TIPIZZATO DALLA LEGGE

=

TASSATIVITÀ DEI FATTORI DI DISCRIMINAZIONE (ES. SESSO)

ATIPICITÀ DEL CONTENUTO DELLA DISCRIMINAZIONE (= QUALUNQUE PREGIUDIZIO)

=

- 1) **DISCRIMINAZIONE DIRETTA:** CONSEGUE ALL'APPLICAZIONE DI UN CRITERIO DI DIFFERENZIAZIONE VIETATO
- 2) **DISCRIMINAZIONE INDIRETTA:** CONSEGUE ALL'APPLICAZIONE DI UN CRITERIO FORMALMENTE NEUTRO, CHE, PERÒ, DI FATTO SVANTAGGIA I LAVORATORI CON LE CARATTERISTICHE TIPICHE PROTETTE DALLA LEGGE, SALVO CHE RIGUARDINO REQUISITI ESSENZIALI ALLO SVOLGIMENTO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA, PURCHÉ L'OBIETTIVO SIA LEGITTIMO E I MEZZI IMPIEGATI PER IL SUO CONSEGUIMENTO SIANO APPROPRIATI E NECESSARI
- 3) **MOLESTIA IN RAGIONE DEL SESSO E MOLESTIE SESSUALI**

PROMOZIONE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

AZIONI POSITIVE

MISURE VOLTE ALLA **RIMOZIONE DEGLI OSTACOLI** CHE DI FATTO IMPEDISCONO LA REALIZZAZIONE DI PARI OPPORTUNITÀ; NELL'AMBITO DELLA COMPETENZA STATALE, SONO DIRETTE A FAVORIRE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE E REALIZZATE L'**UGUAGLIANZA SOSTANZIALE** TRA UOMINI E DONNE NEL LAVORO.

- A) ELIMINARE LE DISPARITÀ NELLA FORMAZIONE SCOLASTICA E PROFESSIONALE, NELL'ACCESSO AL LAVORO, NELLA PROGRESSIONE DI CARRIERA, NELLA VITA LAVORATIVA E NEI PERIODI DI MOBILITÀ;
- B) FAVORIRE LA DIVERSIFICAZIONE DELLE SCELTE PROFESSIONALI DELLE DONNE IN PARTICOLARE ATTRAVERSO L'ORIENTAMENTO SCOLASTICO E PROFESSIONALE E GLI STRUMENTI DELLA FORMAZIONE;
- C) FAVORIRE L'ACCESSO AL LAVORO AUTONOMO E ALLA FORMAZIONE IMPRENDITORIALE E LA QUALIFICAZIONE PROFESSIONALE DELLE LAVORATRICI AUTONOME E DELLE IMPRENDITRICI;
- D) SUPERARE CONDIZIONI, ORGANIZZAZIONE E DISTRIBUZIONE DEL LAVORO CHE PROVOCANO EFFETTI DIVERSI, A SECONDA DEL SESSO, NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CON PREGIUDIZIO NELLA FORMAZIONE, NELL'AVANZAMENTO PROFESSIONALE E DI CARRIERA OVVERO NEL TRATTAMENTO ECONOMICO E RETRIBUTIVO;
- E) PROMUOVERE L'INSERIMENTO DELLE DONNE NELLE ATTIVITÀ, NEI SETTORI PROFESSIONALI E NEI LIVELLI NEI QUALI ESSE SONO SOTTORAPPRESENTATE E IN PARTICOLARE NEI SETTORI TECNOLOGICAMENTE AVANZATI ED AI LIVELLI DI RESPONSABILITÀ;
- F) FAVORIRE, ANCHE MEDIANTE UNA DIVERSA ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, DELLE CONDIZIONI E DEL TEMPO DI LAVORO, L'EQUILIBRIO TRA RESPONSABILITÀ FAMILIARI E PROFESSIONALI E UNA MIGLIORE RIPARTIZIONE DI TALI RESPONSABILITÀ TRA I DUE SESSI.
- F-BIS) VALORIZZARE IL CONTENUTO PROFESSIONALE DELLE MANSIONI A PIÙ FORTE PRESENZA FEMMINILE.

NEL NOSTRO ORDINAMENTO

1) **NON ESISTE UN PRINCIPIO GENERALE DI PARITÀ DI TRATTAMENTO**

(PRINCIPIO DI LIBERTÀ DI ESERCIZIO DEI POTERI DEL DATORE DI LAVORO NON ESPRESSAMENTE LIMITATI DALLA LEGGE O DALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA)

2) **ESISTONO SPECIFICI OBBLIGHI DI PARITÀ DI TRATTAMENTO**

(PARITÀ DI TRATTAMENTO RETRIBUTIVO DI DONNE E MINORI RISPETTO AGLI UOMINI ADULTI
– MANSIONI E NON RENDIMENTO - ART. 37, C. 1 E 7, COST.)



D.LGS. N. 81/2008

**«TESTO UNICO» IN MATERIA DI
TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**



FINALITÀ

ART. 1, C. 1, D. LGS. N. 81/2008

«IL RIASSETTO E LA RIFORMA DELLE NORME VIGENTI IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI NEI LUOGHI DI LAVORO, MEDIANTE IL RIORDINO E IL COORDINAMENTO DELLE MEDESIME IN UN UNICO TESTO NORMATIVO..., GARANTENDO L'UNIFORMITÀ DELLA TUTELA DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI SUL TERRITORIO NAZIONALE ATTRAVERSO IL RISPETTO DEI LIVELLI ESSENZIALI DELLE PRESTAZIONI CONCERNENTI I DIRITTO CIVILI E SOCIALI, ANCHE CON RIGUARDO ALLE DIFFERENZE DI GENERE, DI ETÀ E ALLE CONDIZIONI DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI IMMIGRATI».

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ART. 28, C. 1, D.LGS. N. 81/2008

«TUTTI I RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI LAVORATORI»

=

NATURA GLOBALE DELLA VALUTAZIONE

RISCHI PARTICOLARI:

- RISCHI COLLEGATI ALLO STRESS LAVORO-CORRELATO (ACCORDO EUROPEO 08/10/2004)
- RISCHI RIGUARDANTI LE LAVORATRICI IN STATO DI **GRAVIDANZA** (D.LGS. N. 151/2001)
- RISCHI CONNESSI ALLE **DIFFERENZE DI GENERE**, ALL'ETÀ, ALLA PROVENIENZA DA ALTRI PAESI
- RISCHI CONNESSI ALLA SPECIFICA TIPOLOGIA CONTRATTUALE ATTRAVERSO CUI RESA PRESTAZIONE DI LAVORO



RISCHI CONNESSI ALLO STATO DI GRAVIDANZA

D.LGS. N. 151/2001

**TESTO UNICO DELLE DISPOSIZIONI LEGISLATIVE IN MATERIA DI TUTELA E
SOSTEGNO DELLA MATERNITA' E DELLA PATERNITA'**



A) PRESCRIZIONI EX LEGE

- LAVORI VIETATI A LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E FINO A 7 MESI DI ETÀ DEL FIGLIO (ART. 7-9)
- CONGEDO DI MATERNITÀ FLESSIBILE ED ESTENDIBILE (ARTT. 16, 17 E 20)
- INTERDIZIONE DAL LAVORO SU DISPOSIZIONE DI ISPETTORATO (ARTT. 7 E 17)
- LAVORO NOTTURNO (ART. 53)

B) VALUTAZIONE RISCHI RIMESSA AL DATORE DI LAVORO (ARTT 11 E 12)

RISPETTO A LAVORATRICI IN GRAVIDANZA E FINO A 7 MESI DI ETÀ DEL FIGLIO:

«CON RIFERIMENTO AI RISCHI PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DELLE LAVORATRICI, IN PARTICOLARE I RISCHI DI ESPOSIZIONE AD AGENTI FISICI, CHIMICI O BIOLOGICI, PROCESSI O CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ALLEGATO C)»

NELLA VALUTAZIONE DEI RISCHI

ATTENZIONE A

- ASSIMILAZIONE A PARTO DI ADOZIONE E AFFIDAMENTO
- IRRILEVANZA ATTUALITÀ DEL RISCHIO

CASS. PEN., SEZ. III, N. 15/06/2022, N. 36538

«LA CIRCOSTANZA CHE I RISCHI NON SIANO ATTUALI, IN QUANTO NON VI SIA TRA IL PERSONALE UNA DONNA IN GRAVIDANZA, NON ESIME IL DATORE DI LAVORO DALLA VALUTAZIONE IMPOSTA DAL D.LGS. N. 151 DEL 2001 ART. 11, DOVENDO EGLI COMUNQUE COMPILARE IL DVR CONSIDERANDO TUTTI I RISCHI IPOTETICI E LE MISURE DI PREVENZIONE DA ADOTTARSI NEL CASO DI GRAVIDANZA. NE' È CONSENTITO DEROGARE ALLA PREVISIONE DI LEGGE ADDUCENDO – (...) - UNA PRESUNTA INFERTILITÀ DEL PERSONALE DIPENDENTE DOVUTA ALL'ETÀ. (...) È ASSORBENTE IL RILIEVO CHE, PER D.LGS. N. 151 DEL 2001 ART. 6, COMMA 2, LE MISURE PER LA TUTELA DELLA SICUREZZA E DELLA SALUTE DELLE LAVORATRICI DURANTE IL PERIODO DI GRAVIDANZA E FINO A SETTE MESI DI ETÀ DEL FIGLIO PREVISTE DAL CAPO SECONDO DEL DECRETO, NEL QUALE È RICOMPRESO L'ART. 11, SI APPLICANO "ALTRESÌ ALLE LAVORATRICI CHE HANNO RICEVUTO BAMBINI IN ADOZIONE O IN AFFIDAMENTO, FINO AL COMPIMENTO DEI SETTE MESI DI ETÀ", CIÒ CHE ULTERIORMENTE CONFERMA COME LA VALUTAZIONE DI QUEI PROFILI DI RISCHIO VADA COMUNQUE EFFETTUATA DAL DATORE DI LAVORO CHE, COME NELLA SPECIE, OCCUPI PERSONALE DI GENERE FEMMINILE».

The background of the slide is a light gray gradient. It is decorated with several realistic water droplets of various sizes, some in the top-left corner, some in the top-right, and a cluster in the bottom-right. A faint, circular, concentric-line pattern is visible in the upper-middle section of the background.

RISCHI CONNESSI ALLE DIFFERENZE DI GENERE



SESSO

INSIEME DI FATTORI GENETICI, BIOLOGICI, FISICI E ANATOMICI CHE IDENTIFICANO LA DIFFERENZA TRA MASCHIO E FEMMINA

GENERE

DIFFERENZE CULTURALI E SOCIALI, I COMPORTAMENTI, LE MODALITÀ DI TRATTAMENTO, LE RISPETTIVE PROFESSIONI, CONDIZIONI LAVORATIVE, I RUOLI E GLI ASSETTI DI POTERE DELLE RELAZIONI TRA UOMINI E DONNE

=

NECESSITÀ DI COGLIERE LE DIFFERENZE BIOLOGICHE (SESSUALI) E SOCIO-AMBIENTALI (DI GENERE) PER:

- 1) VALUTARE I RISCHI CORRELATI
 - 2) PREDISPORRE LE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE ADEGUATE
- 

1) **LEGATI A SFERA SESSUALE:**

MATERNITÀ, ABORTO, ALLATTAMENTO, CICLO MESTRUALE E MENOPAUSA

2) **LEGATI A DIFFERENZE BIOLOGICHE:**

- SUPERFICIE CUTANEA ESPOSTA GENERALMENTE MENO ESTESA
- STATURA GENERALMENTE INFERIORE
- VOLUME POLMONARE INFERIORE
- DIFFERENZE NELL'ASSORBIMENTO, NEL METABOLISMO E NELL'ELIMINAZIONE DEGLI AGENTI CHIMICI CHE, A PARITÀ DI ESPOSIZIONE, POSSONO MODIFICARE LA "SOGLIA DI ESPOSIZIONE"

3) RISCHI DERIVANTI DA **CONTESTO SOCIO-CULTURALE**

- > ESPOSIZIONE A VIOLENZE, MOLESTIE, DISCRIMINAZIONI, MOBBING, ABUSI VERBALI
(CONTATTO CON IL PUBBLICO, VIOLENZA DOMESTICA CON SMART WORKING, LAVORO IN CERTI PAESI ESTERI, LAVORO NOTTURNO, IN SOLITARIA)
- > ESPOSIZIONE A STRESS PER DIFFICOLTÀ IN CONCILIAZIONE TEMPI CASA/LAVORO
- > ESPOSIZIONE A NON ASSUNZIONE/LICENZIAMENTO/LIMITI A CARRIERA COLLEGATI A MATERNITÀ (ANCHE SOLO POTENZIALE)
- > ESPOSIZIONE A FORME DI COSTRIZIONE FISICA (ES. DIVISE UGUALI O SESSISTE)



RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

ART. 46 D.LGS. N. 198/2006



CHI?

AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE (OBBLIGATORIO OLTRE 50 DIPENDENTI, FACOLTATIVO FINO A 50 DIPENDENTI)

CHE COSA?

RAPPORTO 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 CIG, DEI LICENZIAMENTI, DEI PREPENSIONAMENTI E PENSIONAMENTI, DELLA RETRIBUZIONE EFFETTIVAMENTE CORRISPOSTA.

QUANDO?

OGNI DUE ANNI

SANZIONI?

NON TRASMISSIONE DEL RAPPORTO = SANZIONI EX ART. 11 D.P.R. 19.3.1955, N. 520 + SOSPENSIONE PER 1 ANNO BENEFICI CONTRIBUTIVI SE INOTTEMPERANZA SI PROTRAE PER OLTRE 12 MESI

RAPPORTO MENDACE O INCOMPLETO = SANZIONE AMMINISTRATIVA EX ART. 46, C. 4BIS, D.LGS. N. 198/2006



CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

ART. 46-BIS D.LGS. N. 198/2006



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.

BENEFICI

DA CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE

ESONERO CONTRIBUTIVO (ART. 5, C. 1 E C. 2, L. N. 162/2021)

ESONERO DAL VERSAMENTO DEI COMPLESSIVI CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO DEL DATORE DI LAVORO IN MISURA NON SUPERIORE ALL'1% E NEL LIMITE MASSIMO DI 50.000 EURO ANNUI PER CIASCUNA AZIENDA, RIPARAMETRATO E APPLICATO SU BASE MENSILE, ASSICURANDO IL RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DI 50 MILIONI DI EURO DI CUI AL COMMA 1.

PUNTEGGIO PREMIALE PER AIUTI DI STATO (ART. 5, C. 3, L. N. 162/2021)

PUNTEGGIO PREMIALE PER LA VALUTAZIONE, DA PARTE DI AUTORITÀ TITOLARI DI FONDI EUROPEI NAZIONALI E REGIONALI, DI PROPOSTE PROGETTUALI AI FINI DELLA CONCESSIONE DI AIUTI DI STATO A COFINANZIAMENTO DEGLI INVESTIMENTI SOSTENUTI.

CRITERI PREMIALI IN AGGIUDICAZIONE APPALTI (ART. 5, C. 3, L. N. 162/2021)

LE AMMINISTRAZIONI AGGIUDICATRICI INDICANO NEI BANDI DI GARA, NEGLI AVVISI O NEGLI INVITI RELATIVI A PROCEDURE PER L'ACQUISIZIONE DI SERVIZI, FORNITURE, LAVORI E OPERE I CRITERI PREMIALI CHE INTENDONO APPLICARE ALLA VALUTAZIONE DELL'OFFERTA IN RELAZIONE AL POSSESSO DA PARTE DELLE AZIENDE PRIVATE, ALLA DATA DEL 31 DICEMBRE DELL'ANNO PRECEDENTE A QUELLO DI RIFERIMENTO, DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE.

MAGGIOR PUNTEGGIO IN VALUTAZIONE DI OFFERTE APPALTI (ART. 108, C. 7, D.LGS. N. 36/2023)

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.

DECRETO PRESIDENZA CONSIGLIO DEI MINISTRI DEL 29 APRILE 2022

- **PARAMETRI MINIMI DI CERTIFICAZIONE:** CONFORMITÀ A PRASSI DI RIFERIMENTO UNI/PDR 125/2022 (LINEE GUIDA SUL SISTEMA DI GESTIONE PER LA PARITÀ DI GENERE)
- **ORGANISMI CHE RILASCIANO CERTIFICAZIONE:** ORGANISMI DI VALUTAZIONE DELLA CONFORMITÀ ACCREDITATI IN AMBITO PARITÀ DI GENERE AI SENSI DEL REGOLAMENTO (CE) N. 765/2008 (= ENTI RICONOSCIUTI DA ACCREDIA, ENTE UFFICIALE DI ACCREDITAMENTO SUL TERRITORIO NAZIONALE)
- **INFORMATIVA ANNUALE SULLA PARITÀ DI GENERE:** IN FAVORE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI E DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI TERRITORIALI E REGIONALI DI PARITÀ PER CONSENTIRE VERIFICA DI SUSSISTENZA DEI REQUISITI NECESSARI AL MANTENIMENTO DEI PARAMETRI MINIMI

DIVIETI DI RILASCIO DELLA CERTIFICAZIONE

D.LGS. 105/2022

- 1) IL RIFIUTO, L'OPPOSIZIONE O L'OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI ASSENZA DAL LAVORO DI CUI AL D.LGS. N. 151/2001
- 2) LA VIOLAZIONE DELLE LIMITAZIONI AL LAVORO NOTTURNO ED AL DIVIETO DI LICENZIAMENTO DELLA LAVORATRICE MADRE DI CUI AL D.LGS. N. 151/2001
- 3) IL RIFIUTO, L'OPPOSIZIONE O L'OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI CUI ALL'ART. 33 DELLA L. N. 104/1992;
- 4) IL RIFIUTO, L'OPPOSIZIONE O L'OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI ASSENZA DAL LAVORO DI CUI ALL'ART. 8, C. 4, 6 E 7, DEL D.LGS. N. 81/2017
- 5) IL RIFIUTO, L'OPPOSIZIONE O L'OSTACOLO ALLA FRUIZIONE DEL LAVORO AGILE, SECONDO QUANTO DISPOSTO DALL'ART. 18, C. 3-BIS, DEL D.LGS. N. 81/2017
- 6) LA VIOLAZIONE DELLE DISPOSIZIONI DI CUI ALL'ART. 8, C. 3 – C. 5-BIS, D.LGS. N. 81/2015
- 7) IL RIFIUTO, L'OPPOSIZIONE O L'OSTACOLO ALL'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI ASSENZA DAL LAVORO DI CUI ALL'ART. 5 DELLA L. N. 53/2000 OVE RILEVATI NEI DUE ANNI ANTECEDENTI ALLA RICHIESTA DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

PRINCIPI DI PRASSI UNI/PDR 125/2022

1. RISPETTO DEI **PRINCIPI COSTITUZIONALI** DI PARITÀ ED UGUAGLIANZA;
2. ADOZIONE DI POLITICHE E MISURE PER **FAVORIRE L'OCCUPAZIONE FEMMINILE** – SPECIE QUELLA DELLE GIOVANI DONNE E QUELLA QUALIFICATA – E LE IMPRESE FEMMINILI, ANCHE CON INCENTIVI PER L'ACCESSO AL CREDITO E AL MERCATO ED AGEVOLAZIONI FISCALI;
3. ADOZIONE DI MISURE CHE FAVORISCANO **L'EFFETTIVA PARITÀ TRA UOMINI E DONNE NEL MONDO DEL LAVORO**, PARITÀ REDDITUALE, PARI ACCESSO ALLE OPPORTUNITÀ DI CARRIERA E DI FORMAZIONE, PIENA ATTUAZIONE DEL CONGEDO DI PATERNITÀ IN LINEA CON LE MIGLIORI PRATICHE EUROPEE;
4. PROMOZIONE DI **POLITICHE DI WELFARE A SOSTEGNO DEL «LAVORO SILENZIOSO»** DI CHI SI DEDICA ALLA CURA DELLA FAMIGLIA, NEL RISPETTO DEL CO. 1 ART. 3 COSTITUZIONE (UGUAGLIANZA FORMALE);
5. ADOZIONE DI **MISURE SPECIFICHE A FAVORE DELLE PARI OPPORTUNITÀ**, IN LINEA CON QUANTO STABILITO DAL CO. 2 ART. 3 DELLA COSTITUZIONE (UGUAGLIANZA SOSTANZIALE);
6. **INTEGRAZIONE DEL PRINCIPIO DELL'EQUITÀ DI GENERE NELLA NORMATIVA NAZIONALE** AFFINCHÈ LA SUA ADOZIONE VOLONTARIA DIVENTI **RIFERIMENTO** QUALORA FOSSE RICHiesto ALLE ORGANIZZAZIONI PUBBLICHE E PRIVATE DI OGNI SETTORE E DIMENSIONE DI CERTIFICARE LA SOSTENIBILITÀ E L'ADOZIONE DI POLITICHE DI GENERE, GIUSTIFICATA A RAGIONE DI SPECIFICHE ESIGENZE E FINALITÀ PRODUTTIVE, IN CONTESTI QUALI, AD ESEMPIO, GARE DI APPALTO, RILASCIO DI CONTRIBUTI PUBBLICI OPPURE DA UN SISTEMA DI PREMIALITÀ ALLINEATI AI PRINCIPI DI LIBERO MERCATO.



I^A AREA PRASSI UNI/PDR 125:2022

KEY PERFORMANCE INDICATORS

(MISURAZIONE, RENDICONTAZIONE E VALUTAZIONE DEGLI INDICATORI PER
OTTENERE LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE)



CLASSIFICAZIONE DELLE ORGANIZZAZIONI INTERESSATE ALLA CERTIFICAZIONE

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

AREE STRATEGICHE COINVOLTE E INDICATORI DI PERFORMANCE - KPI

AREA	PESO PERCENTUALE	INDICATORI
Cultura e strategia	15%	7
Governance	15%	5
Processi hr	10%	6
Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda	20%	7
Equità remunerativa di genere	20%	3
Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%)	5
	100%	33 (31 in fascia media e grande) (13 in fascia piccola) (8 in fascia micro)

AREE STRATEGICHE COINVOLTE E INDICATORI DI PERFORMANCE - KPI

1) OGNI AREA È CONTRADDISTINTA DA UN PESO PERCENTUALE, CHE MISURA LA RILEVANZA CHE CIASCUNA DI ESSE ASSUME AI FINI DEL CONSEGUIMENTO DELLA CERTIFICAZIONE

2) OGNI AREA È ARTICOLATA IN INDICATORI DELLA «MATURITÀ» DELL'ORGANIZZAZIONE:

- DI NATURA QUALITATIVA: ATTENGONO ALLA SFERA INTERNA DI CIASCUNA ORGANIZZAZIONE;
- DI NATURA QUANTITATIVA: SONO MISURATI IN TERMINI DI DELTA PERCENTUALE RISPETTO O A UN VALORE INTERNO ALL'ORGANIZZAZIONE O AL VALORE MEDIO DI RIFERIMENTO NAZIONALE O DEL TIPO DI ATTIVITÀ ECONOMICA, DEFINITA DAL CODICE «ATECO» DI APPARTENENZA;

3) A OGNI INDICATORE È ASSOCIATO UN PUNTEGGIO, CHE È CORRISPOSTO SOLO SE L'INDICATORE È INTEGRALMENTE SODDISFATTO

**IL RAGGIUNGIMENTO DELLO SCORE MINIMO COMPLESSIVO DEL 60% SUL 100% PREVISTO DALLA
PRASSI ABILITA ALLA CERTIFICAZIONE**

DURATA DELLA CERTIFICAZIONE

LA CERTIFICAZIONE HA LA DURATA DI UN TRIENNIO, MA:

- AL TERMINE DEL BIENNIO DEVONO ESSERE RIVALUTATI GLI INDICATORI DI PERFORMANCE (KPI)
- NEL BIENNIO ENTE DI CERTIFICAZIONE È TENUTO A DUE AUDIT ANNUALI DI VERIFICA



2^a AREA PRASSI UNI/PDR 125:2022

ACTION PLAN

(POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE, PIANIFICAZIONE ATTUAZIONE,
MONITORAGGIO E SISTEMA DI GESTIONE)

I PROTAGONISTI

ALTA DIREZIONE

IL COMITATO GUIDA: ISTITUITO DALL'ALTA DIREZIONE PER L'EFFICACE ADOZIONE E LA CONTINUA ED EFFICACE APPLICAZIONE DELLA POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE. COMPONENTI ALMENO:

- AMMINISTRATORE DELEGATO / DELEGATO DELLA PROPRIETÀ
- RESPONSABILE RISORSE UMANE (O FIGURA EQUIVALENTE)

RESPONSABILE DELLA POLITICA DI PARITÀ: DESIGNATO DAL MANAGEMENT E IN POSSESSO DI COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DI GENERE

POLITICHE DI PARITÀ DI GENERE

POLITICA DI PARITÀ DI GENERE AZIENDALE: «VALORIZZARE E TUTELARE LA DIVERSITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ» MEDIANTE UN «PIANO DI AZIONE».

- a) DEFINITA DALL'**ALTA DIREZIONE**, IN COORDINAMENTO CON IL COMITATO GUIDA: **PRINCIPI, RESPONSABILITÀ E RISORSE**
- b) COMUNICATA E DIFFUSA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE E ALLE PROPRIE PARTI INTERESSATE
- c) OGGETTO DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE AL MANAGEMENT AZIENDALE
- d) REVISIONATA O CONFERMATA PERIODICAMENTE IN FASE DI REVISIONE, SULLA BASE DEGLI ACCADIMENTI, DEI CAMBIAMENTI E DEI RISULTATI DEI MONITORAGGI E DELLE VERIFICHE
- e) COORDINATA DA UNA FIGURA RESPONSABILE, DESIGNATA DAL MANAGEMENT E IN POSSESSO DI COMPETENZE ORGANIZZATIVE E DI GENERE

PIANIFICAZIONE

IL **COMITATO GUIDA** DEVE REDIGERE IL **PIANO STRATEGICO** CHE DEFINISCE PER OGNI TEMA IDENTIFICATO DALLA POLITICA DI GENERE OBIETTIVI SEMPLICI, MISURABILI, RAGGIUNGIBILI, REALISTICI, PIANIFICATI NEL TEMPO E ASSEGNATI COME RESPONSABILITÀ DI ATTUAZIONE.

FASI:

- a) IDENTIFICAZIONE DEI PROCESSI AZIENDALI CORRELATI AI TEMI RELATIVI ALLA PARITÀ DI GENERE INDIVIDUATI;
- b) IDENTIFICAZIONE DEI PUNTI DI FORZA E DI QUELLI DI DEBOLEZZA RISPETTO AI TEMI;
- c) DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI;
- d) DEFINIZIONE DELLE AZIONI DECISE PER COLMARE I GAP;
- e) DEFINIZIONE, FREQUENZA E RESPONSABILITÀ DI MONITORAGGIO DEI KPI DEFINITI

The slide features a light gray background with a subtle gradient. In the top-left and bottom-right corners, there are clusters of realistic, 3D-rendered water droplets of various sizes, some overlapping. The text is centered in the upper half of the slide.

ATTUAZIONE DELLE AZIONI DEL PIANO STRATEGICO E MONITORAGGIO



TEMI **OGGETTO** DEL PIANO STRATEGICO:

- A) SELEZIONE ED ASSUNZIONE
- B) GESTIONE DELLA CARRIERA
- C) EQUITÀ SALARIALE
- D) GENITORIALITÀ, CURA
- E) CONCILIAZIONE DEI TEMPI VITA-LAVORO
- F) ATTIVITÀ DI PREVENZIONE DI OGNI FORMA DI ABUSO FISICO, VERBALE, DIGITALE (MOLESTIA) SUI LUOGHI DI LAVORO

MODALITÀ DI ATTUAZIONE:

- A) ISTRUZIONI SCRITTE SULLE MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO
 - B) FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA, A TUTTI I LIVELLI, INCLUSI QUELLI CONTRO I PREGIUDIZI E GLI STEREOTIPI LEGATI AL GENERE
- 

SISTEMA DI GESTIONE

L'ORGANIZZAZIONE DEVE PROVVEDERE A:

- a) DOCUMENTAZIONE DEL SISTEMA
- b) MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI
- c) COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA
- d) AUDIT INTERNI (SISTEMA DI VERIFICA INTERNO DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PDR)
- e) VERIFICA DI CONFORMITÀ ALLA UNI/PDR
- f) GESTIONE DELLE SITUAZIONI NON CONFORMI
- g) REVISIONE PERIODICA
- h) MIGLIORAMENTO



MDA

STUDIO LEGALE E TRIBUTARIO

VENEZIA

PADOVA

TREVISO



CONFINDUSTRIA UDINE

MGM
SVILUPPO

