



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



## PARITÀ DI GENERE: NON SOLO QUESTIONE DI QUOTE

### 1. LA PARITÀ DI GENERE È SOLO QUESTIONE DI QUOTE ROSA?

In principio fu la **legge n. 120/11 c.d. Golfo – Mosca** a cercare di riportare in equilibrio il rapporto tra i generi all'interno delle aziende italiane.

La legge Golfo Mosca prevede vincoli di genere (c.d. quote di genere) nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in mercati regolamentati e delle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, non quotate in mercati regolamentati.

La legge, come noto, prevede vincoli di genere (c.d. quote di genere) nei consigli di amministrazione e nei collegi sindacali delle società quotate in mercati regolamentati e delle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, non quotate in mercati regolamentati.

Prima dell'emanazione della legge 120/2011, successivamente, modificata con il decreto fiscale alla legge di bilancio del 2020, la fotografia dei cda delle società quotate rilevava su 272 un totale di 2815 consiglieri, di cui 2646 uomini e soltanto 169 donne. Collegi sindacali contavano 817 sindaci, di cui 762 uomini e soltanto 55 donne. Numeri altrettanto irrisori riguardavano le presenze femminili nei cda e nei collegi sindacali delle partecipate. Al contrario l'ultimo rapporto Consob reso pubblico il 6 aprile 2021 indica che nei *board* dei cda, delle quotate, rinnovati nel 2020, le consigliere donne sono oltre il 42%.”

L'equilibrio di genere trova spazio anche sul versante della P.A. a proposito della composizione degli organi di governo degli enti locali per cui sia il D.lgs. 267/2000 c.d. T.U.E.L. agli articoli 6 co. 3 e 46 co. 2 che sanciscono rispettivamente l'obbligo per gli statuti comunali di garantire la presenza di entrambi i generi nonché l'obbligo da parte del Sindaco di comporre la Giunta nel rispetto del principio di parità di genere, a tal proposito l'art. 1 co. 137 della legge 57/14 prevede espressamente che la presenza dei due sessi all'interno delle giunte non possa essere inferiore al 40%.

Ecco che le quote rosa rappresentano un punto cardinale di una bussola culturale di cui il contesto



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



socio economico avverte fortemente il bisogno. Esse non devono essere intese come una pretesa che sostituisca il merito, ma come un'opportunità per disvelare il proprio merito, come uno strumento che possa garantire la parità di opportunità tra uomini e donne in una società che non è ancora in grado di assicurare tale parità. Ecco che ritenere il sistema delle quote rosa introdotte dal plesso normativo citato come una lesione alla dignità femminile o come un attacco al criterio meritocratico ci pare operazione di riduzionismo spicciolo assolutamente non condivisibile.

## 2. LA PARITÀ DI GENERE SEMPRE PIÙ ATTUALE. COS'È LA PRASSI UNI/PdR 125:2022?

La “Parità di genere” è uno dei 17 obiettivi fissati dall’ONU per lo sviluppo sostenibile (SDGs n.5) ed è il focus della Missione n.5 del PNRR italiano, il quale trova la sua applicazione nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022 che definisce le linee guida di un sistema di gestione per la parità di genere.

La Prassi UNI è l'unico *standard* nazionale sulla materia ed è stato predisposto dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione5, 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 di concerto con UNI-Ente Italiano di Normazione che costituiscono lo stato dell'arte sul pensiero e sull'azione relativamente alla tematica “parità di genere”.

La UNI/PdR 125:2022 è la prassi che definisce i temi da trattare per supportare *l'empowerment* femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e nello stesso tempo evitare stereotipi, discriminazioni e ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.

## 3. QUALI SONO I VANTAGGI PER LA CERTIFICAZIONE DI GENERE SECONDO LA PRASSI UNI/PdR 125:2022?



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



La UNI/PdR 125:2022 prevede un'adesione volontaria ad uno standard tecnico che implica per l'operatore che intende perseguirlo l'adozione e applicazione di un **sistema di gestione per la parità di genere**, che potrà portare anche alla "Certificazione di parità di genere" per le organizzazioni che lo adotteranno, si propone di promuovere e tutelare la diversità e le pari opportunità sul luogo di lavoro, misurandone gli stati di avanzamento e i risultati attraverso la predisposizione di specifici indicatori KPI (Key Performances Indicator - Indicatori chiave di prestazione).

Per sistema di gestione si intende un Modello organizzativo "insieme di procedure e di sistemi informativi tra loro interagenti per realizzare una finalità o un obiettivo attraverso una politica".

La questione "**Parità di genere**", in verità, viene affrontata, già, a partire **dall'articolo 47 del Dl 77/2021**, dedicato alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati con i fondi del **Pnrr** o del **Pnc** (Piano nazionale complementare). Il comma 2 di quest'ultimo, infatti, obbliga le aziende tenute alla redazione del rapporto biennale secondo l'articolo **46 del Dlgs 198/2006** - "Codice delle pari opportunità" (oltre i 100 dipendenti fino al 2021 e oltre i 50 dal 2022), a produrre, al momento della presentazione dell'offerta in sede di gara, una copia dell'ultimo rapporto trasmesso in materia di azioni di riduzione del c.d. *gender cap*, divario di genere. Gli operatori economici più piccoli, ma con almeno 15 dipendenti, devono comunque presentare un'apposita relazione di genere che, secondo il comma 3 dell'articolo 47 del Dl 77/2021, dovrebbe avere contenuti molto simili a quelli del rapporto biennale. Per quanto questa previsione sia già operativa e sia stata recepita nei bandi di gara, **il rinvio dal 30 aprile al 30 settembre 2022 del prospetto biennale 2020-2021** ne rende più complicata l'applicazione da parte delle aziende con oltre 50 dipendenti, che, al pari di quelle tra 15 e 50, per partecipare a una gara dovranno attrezzarsi nell'elaborazione di una relazione di genere sulla situazione del personale, secondo le sintetiche indicazioni contenute nell'articolo 46, comma 3, del Dl 77/2021.

Ecco che l'applicazione su base volontaria della prassi Uni/PdR 125:2022, di seguito solo "la Prassi" costituisce, evidentemente, una opportunità irrinunciabile per gli operatori economici che riterranno partecipare alle procedure selettive per l'affidamento di lavori, servizi e forniture del Pnrr, non fosse altro che l'ottenimento di tale riconoscimento assolve e integra al proprio interno gli obblighi di comunicazione sopradetti.

La Prassi ha l'obiettivo di avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, superando la visione



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



stereotipata dei ruoli, attivando i talenti femminili per stimolare la crescita economica e sociale del Paese agendo sui seguenti *principi*:

1. rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;
2. adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile – specie quella delle giovani donne;
3. adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al 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 dell'art. 3.1 della Costituzione (uguaglianza formale);
5. adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale);
6. integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché 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 allineato ai principi di libero mercato.<sup>1</sup>

Affinché le azioni “di parità di genere” siano efficaci, la prassi di riferimento definisce una serie di indicatori (KPI) percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento.

Per garantire una misurazione del livello di maturità e applicazione dello standard delle singole organizzazioni, sono individuate **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- 1- cultura e strategia;

---

<sup>1</sup> Pag.15 Norma Uni



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



- 2- *governance*;
- 3- processi HR;
- 4- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- 5- equità remunerativa per genere;
- 6- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle **6 Aree** sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa.

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

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

Ogni area è contraddistinta da un peso % che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo. Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI con i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o delle correzioni attivate.

I KPI sono di natura quantitativa e qualitativa, i primi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica, i secondi in termini di presenza o assenza.

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



**RENNA**  
STUDIO LEGALE  
ASSOCIAZIONE TRA PROFESSIONISTI



dell'organizzazione.

La certificazione viene rilasciata da un Organismo di Certificazione (“OdC”) terzo – estraneo all’organizzazione richiedente, che procede secondo lo standard UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 attraverso un *team* di *auditor* qualificati a verificare la conformità del sistema di gestione alla Prassi Uni/PdR 125:2022.

I vantaggi per le aziende saranno di particolare interesse, in particolare, sarà riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato, finanziamenti con fondi europei e altri vantaggi in ambito di bandi di gara e avvisi pubblici, sempre compatibilmente con i Regolamenti della UE, inoltre, avranno diritto, ad un esonero contributivo con le seguenti caratteristiche:

1. l'esonero sarà applicato su base mensile;
2. non potrà essere superiore all'1% dei contributi dovuti;

non potrà superare il limite massimo di 50mila euro annui per azienda.

Sono previsti decreti del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministero del Lavoro che dovranno definire i parametri minimi per conseguire la certificazione ed i criteri per le domande e l'erogazione del bonus.

Vincenzo Candido Renna