

LEGAL

DI CARMEN AMATO (AVVOCATESSA E CONSULENTE AZIENDALE IN INCLUSIONE E PARITÀ DI GENERE)

DAL RAPPORTO BIENNALE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE ALLA CERTIFICAZIONE DI GENERE:

L'OBBLIGATORietà CHE SI COMPLETA CON LA VOLONTARIETÀ (E VICEVERSA).



LA SITUAZIONE OCCUPAZIONE FEMMINILE NON È GRAVE, È GRAVISSIMA.

La crisi pandemica ha comportato una perdita occupazionale complessiva dell'1,9% (registrata a dicembre 2020 rispetto a dicembre 2019) di cui il 70% dei posti andati persi erano di donne. Quanto sia stato duramente colpito il lavoro declinato al femminile è facile da capire. Il nuovo gap occupazionale generatosi equivale, infatti, ad un salto all'indietro di circa 30 anni¹. Il Sud Italia, in particolare, registra un tasso di mancata partecipazione delle donne al lavoro in media del 41% con un picco che arriva al 46% in Regioni quali la Campania, la Calabria e la Sicilia. In pratica al Mezzogiorno non lavora circa 1 donna su 2. Record negativo a livello UE. Non solo ma 1 donna su 4 è sovra-istruita rispetto alla posizione lavorativa ricoperta e il 61,2% del part-time femminile è del tutto involontario². Ed ancora il congedo parentale è ancora ad appannaggio pressoché esclusivo delle donne (nel 2019 ne hanno usufruito il 78,7% di donne e solo il 21,3% degli uomini)³ a conferma della mancata condivisione delle responsabilità di cura.

A parità di mansione le lavoratrici continuano a essere pagate meno dei colleghi con un divario medio percentuale del 17,7% nel settore privato che passa al 18% tra i laureati/e e al 27,3% tra i dirigenti. Se poi si compara il guadagno complessivo -che tiene conto anche delle ore retribuite mensili e del tasso di occupazione (cosiddetto "gender overallearnings gap - GOEG")- il valore del gender pay gap in Italia sale al 43%⁴. È in tale contesto che interviene la legge n. 162 del 5 novembre 2021 di modifica al c.d. "Codice delle Pari Opportunità" abbassando la soglia dimensionale delle aziende pubbliche e private obbligate a presentare il Rapporto biennale sull'occupazione femminile di cui all'art.46 e introducendo il nuovo art. 46-bis intitolato "Certificazione della parità di genere" supportato finanziariamente dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e nel suo intreccio con le gare d'appalto dall'art.47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77.

¹ Cfr. la premessa, pag. 1, al rapporto del MEF intitolato "Le disuguaglianze di genere in Italia e il potenziale contributo del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per ridurle".

² Cfr. pag. 14 del Rapporto del MEF di cui alla precedente nota 1.

³ Cfr. pag. 16 del Rapporto del MEF di cui alla precedente nota 1.

⁴ A fronte di un valore medio UE del 36,7% . Cfr. pag. 20 del Rapporto del MEF di cui alla nota 1.

RAPPORTO BIENNALE SULL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

Il rapporto biennale sull'occupazione femminile di cui all'art. 46 del codice delle pari opportunità, così come modificato dalla legge n.162/2021, va compilato **obbligatoriamente** da tutte le aziende pubbliche e private (a prescindere dal settore economico di appartenenza) sopra i 50 dipendenti, ivi inclusi i contratti a termine, entro il 30 settembre p.v. in riferimento al biennio 2020/2021, direttamente sul portale dedicato del Ministero del Lavoro. Copia del Rapporto va trasmessa alla RSU/RSA e alla Consigliera Regionale di Parità e va allegata ai documenti necessari per partecipare ad una gara finanziata in tutto o in parte con risorse provenienti dal PNRR e da PNC, sotto pena di automatica esclusione dalla gara stessa (art. 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n.77). La mancata presentazione del Rapporto comporta, inoltre, la sospensione per 1 anno dai benefici eventualmente goduti dall'azienda. In caso di Rapporto incompleto o mendace si applica una sanzione pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Alle aziende sotto i **50 dipendenti**⁵ ma sopra i 15 sarà domandato di produrre entro 6 mesi dall'aggiudicazione di un appalto una Relazione sull'occupazione femminile costruita sulla falsariga del Rapporto, sotto pena di esclusione dalle future gare. Siccome anche le aziende sotto i 50 dipendenti possono produrre il Rapporto Biennale sull'occupazione femminile, consiglio anche alle realtà medio-piccole che partecipano alle gare di compilarlo in maniera tale da evitare di dover fare la relazione post aggiudicazione.

« **OBBLIGATORIO INDICARE LA PERCENTUALE DEL DIVARIO SALARIALE UOMO-DONNA A PARITÀ DI MANSIONE** »



Il Ministero del Lavoro inserirà in un apposita sezione del suo sito l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il Rapporto e di quelle che, al contrario, sono rimaste inadempienti. Le ripercussioni in termini di pubblicità e reputazione sono talmente ovvie da non richiedere ulteriori commenti.

Quanto ai contenuti, oltre al numero delle lavoratrici occupate sul totale e a quelle promosse ovvero con ruoli di responsabilità, è obbligatorio indicare la percentuale del divario salariale uomo-donna a parità di mansione e inserire informazioni e dati sui processi di selezione e reclutamento. Non solo ma dovranno essere indicate le procedure aziendali utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale e gli strumenti resi disponibili per la conciliazione vita-lavoro e più ampiamente per un clima di lavoro inclusivo.

Siccome tutto quanto dichiarato nel Rapporto va supportato da evidenze oggettive (specie in caso di visita dell'ispettorato del lavoro), è chiaro che l'azienda dovrà dotarsi quantomeno di un piano strategico gestito e monitorato nel tempo da una figura interna o esterna esperta in inclusione e pari opportunità. In questo modo, peraltro, saranno già automaticamente soddisfatti due dei principali indicatori chiesti dalla Uni Pdr 125:2022 ai fini certificatori.

⁵ In passato erano obbligate a presentare tale Rapporto solo le aziende sopra i 100 dipendenti.

LA CERTIFICAZIONE NAZIONALE DI GENERE

La certificazione nazionale di genere di cui all'art. 46-bis del codice delle pari opportunità attesta le politiche e le misure concrete adottate dall'azienda per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita, alla parità salariale a parità di mansione, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Non è obbligatoria ma fortemente consigliata per dare seguito e concretezza a quanto l'azienda dichiara nel Rapporto di cui sopra e per avere punti in più in sede di gare d'appalto. A rilasciare la certificazione sono solo gli organismi appositamente abilitati da Accredia dopo una preparazione con esperti sul tema che devono condurre l'azienda ad avere almeno i 60 punti su 100 chiesti dalla Uni PdR 125:2022.

Le aziende, sia pubbliche che private, a prescindere dal requisito dimensionale, che si certificano entro l'anno ricevono uno sgravio contributivo dell'1% fino alla misura massima di 50.000 euro ciascuna. In caso di nuove assunzioni di donne al Sud, inoltre, viene riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100% nel limite massimo di 6.000 euro annui a valere sul fondo React EU. Infine alle aziende certificate sarà riconosciuto un punteggio di premialità ai fini dell'aggiudicazione delle gare di appalto finanziate in tutto o in parte con risorse del PNRR e un dialogo privilegiato con la P.A. anche per l'accesso a finanziamenti europei e concessione di aiuti di Stato. Il tutto a fronte di spese minime che sovente si traducono in una quota parte del budget già destinato ad assunzioni e alla formazione. Anche il costo della certificazione e della consulenza preparatoria dovrebbe essere ampiamente coperto dagli sgravi di cui sopra specie se affiancati da ulteriori misure economiche di sostegno deliberate dalle Regioni accanto ai 10 milioni di euro di cui al PNRR. La stima del Ministero dell'Economia e Finanze vede coinvolte nel sistema di certificazione almeno 800 imprese entro il 2026, di cui almeno 450 PMI e un supporto alla certificazione rivolto ad almeno 11.000 PMI in sei anni. Speriamo che tale previsione sia rispettata e magari anche superata dalla realtà dei fatti.

LAN - LAYWERS AND ADVISORS NETWORK

Il LAN - Lawyers and Advisors Network è una rete di avvocati che, ciascuno nel settore di specifica competenza, hanno maturato una significativa esperienza in primari studi nazionali e internazionali ed operano in piena e costante sinergia tra loro offrendo, anche attraverso gruppi di lavoro dedicati, consulenza e assistenza diretta alle imprese. Attraverso la rete il cliente, interfacciandosi di volta in volta con il professionista competente, può ricevere un'assistenza completa rispetto a qualsiasi problematica di diritto (dal diritto del lavoro al diritto civile e commerciale, al diritto societario e di impresa, fino alla normativa privacy ed a quella relativa a marchi e brevetti).

Da ultimo, vista la nuova legge n. 162/2021 e i cambiamenti significativi apportati in materia di pari opportunità, la rete ha integrato la figura di un'avvocata esperta in diritto antidiscriminatorio, Carmen Amato, per tutta la fase di prevenzione e gestione di possibili controversie giudiziali per discriminazione, disparità salariale a parità di mansione, mobbing; molestie, stress lavoro correlato, nonché per consulenze nella stesura del rapporto biennale sull'occupazione femminile. L'avvocata segue anche grandi gruppi nella fase di preparazione alla domanda di certificazione di genere.