

Un'introduzione alla certificazione di genere

di Matteo Borzaga

Consigliere di Parità nel Lavoro della Provincia Autonoma di Trento

Professore ordinario di diritto del lavoro presso l'Università di Trento

Camera di Commercio di Bolzano, 27 novembre 2024



Sommario

- 1) Qualche dato
- 2) Note introduttive
- 3) Le fonti normative in materia di certificazione di genere
- 4) Il ruolo di Consigliere e Consiglieri di parità nella gestione della certificazione di genere
- 5) Riflessioni conclusive: i vantaggi della certificazione di genere

Qualche dato...

- a) In Italia, il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) è stato pari, nel 2023, al 56,5% (contro il 76% degli uomini);
- b) Questo dato contrasta con i risultati nell'istruzione (secondo dati Censis del 2019 le donne sono più istruite degli uomini);
- c) Le donne rappresentano, in generale, un soggetto debole nel mercato del lavoro: gap salariale, maggiore ricorso al lavoro part-time (31,8% contro l'8,3% degli uomini), spesso involontario (oltre il 50%).
- d) Vi è poi un grave problema legato alle dimissioni delle lavoratrici dopo la nascita di figlie/figli, oltre al fatto che costoro spesso non ricoprono ruoli di responsabilità.
- Questi dati contribuiscono a spiegare il motivo per cui, di recente, si è deciso di ideare lo strumento della certificazione di genere.

Note introduttive

- La certificazione di genere è stata introdotta dalla l. n. 162 del 2021 (c.d. «legge Gribaudo»), la quale non rappresenta un provvedimento di sistema, ma interviene su diverse parti del d. lgs. n. 198 del 2006 (c.d. «codice delle pari opportunità»), al fine di rafforzarne l'implementazione concreta.
- Più in particolare, tale provvedimento normativo, oltre a disciplinare la certificazione di genere, modifica la nozione di discriminazione e la regolamentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, al fine, essenzialmente, di ampliare la platea di imprese in esso coinvolte.

Le fonti normative in tema di certificazione di genere

- La l. n. 162 del 2021 ha così tra l'altro inserito, nel d. lgs. n. 198 del 2006, un nuovo art. 46 *bis*, dedicato per l'appunto alla certificazione di genere.

Ai sensi della suddetta disposizione:

«1. 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.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

Le fonti normative in tema di certificazione di genere

Ai sensi della suddetta disposizione:

- a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Le fonti normative in tema di certificazione di genere

Ai sensi della suddetta disposizione:

3. È istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati».

Le fonti normative in tema di certificazione di genere

- L'obiettivo di tale istituto è, come afferma la disposizione appena riportata, quello di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in azienda (ruolo del PNRR).
- Il sistema della certificazione è stato implementato dal decreto ministeriale 29 aprile 2022, che stabilisce i parametri per il conseguimento della certificazione stessa e per il coinvolgimento delle consigliere e dei consiglieri di parità.
- Sono stati poi adottati un decreto interministeriale (20 ottobre 2022) relativo alla decontribuzione a favore delle imprese certificate e una circolare dell'INPS (n. 137 del 27 dicembre 2022) contenente le istruzioni operative in proposito (art. 5, l. n. 162 del 2021).

Il ruolo di Consigliere e Consiglieri di Parità...

- I provvedimenti richiamati danno vita ad un sistema piuttosto complesso, nel quale tra l'altro non è chiaro il ruolo delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.
- In proposito, la disposizione più problematica è senz'altro rappresentata dall'art. 3 del decreto ministeriale 29 aprile del 2022, nel quale si afferma che le imprese certificate inviano alle Consigliere/ai Consiglieri di Parità, annualmente, un'informativa aziendale sulla parità di genere. Qualora le consigliere/i consiglieri individuino anomalie o criticità possono segnalarlo all'ente certificatore, previa assegnazione alle imprese coinvolte di un termine di 120 giorni per rimuoverle.
- Che cosa si intende con anomalie e criticità? Le consigliere e i consiglieri hanno gli strumenti necessari per rilevarle? Che ruolo ha in questo contesto il rapporto sulla situazione del personale?

Riflessioni conclusive: i vantaggi della certificazione...

- Ad oggi si sono certificate 4956 imprese.
- I vantaggi della certificazione di genere si sostanziano in:
 - a) sgravi contributivi (di cui alla già citata circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022);
 - b) misure premiali stabilite dal nuovo codice degli appalti (d. lgs. n. 36 del 2023); si tratta, più nel dettaglio, di:
 - b1) maggior punteggio (previsto dai bandi di gara: art. 108, co. 7);
 - b2) riduzione della cauzione fideiussoria (fino al 20%: art. 106, co. 8 e all. II.13);
 - c) i contributi riservati alle PMI;
 - d) migliore reputazione.

Grazie molte per la vostra attenzione!

cons.parita@consiglio.provincia.tn.it

matteo.borzaga@unitn.it

