Le politiche di genere ai tempi del PNRR

29 novembre 2022

Consigliera di Parità della Provincia di Varese
Avv.ta Anna Danesi

Introduzione: il Ruolo della Consigliera di Parità

Le **Consigliere di Parità** sono figure istituite dalla Legge n. 125/1991 ed oggi disciplinate dal Decreto Legislativo n. 198/2006 (art. 12 e ss):

- Vengono designate dalle città metropolitane o Ente di Area Vasta;
- Nominate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite le Consigliere di Parità sono pubblici ufficiali.

Le **Consigliere di Parità**, effettiva e supplente, svolgono funzioni di:

- promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità di **genere;**
- Contrasto avverso le discriminazione (molestie e molestie sessuali) di donne e uomini sul **lavoro**.

Le politiche di Genere all'interno del PNRR

La parità di genere costituisce una delle priorità trasversali del PNRR che è costituito da 6 missioni:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo.
- Rivoluzione verde e transizione ecologica.
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile.
- Istruzione e ricerca.
- Inclusione e coesione.
- Salute.

- Parità di Genere
- Giovani
- Riduzione divario di cittadinanza

Misure

- ✓ Promozione del c.d. gender procurement
- ✓ Istituzione di un sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere (art. 46bis del D.lgs 198/2006).
- ✓ Implementazione del Fondo per Imprenditoria Femminile
- ✓ Potenziamento dei centri per l'impiego rafforzamento del sistema duale (c.d. Programma GOL)
- ✓ Rafforzamento dei servizi di cura
- ✓ Potenziamento delle competenze STEM
- ✓ Creazione di Partenariati allargati estesi all'Università, centri di ricerca, imprese (1,61 miliardi di euro)

Le premialità nelle politiche di Genere

Promozione del c.d. gender procurement nei bandi di gara che riguardano i progetti finanziati dal PNRR e dal PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari).

L'art. 47 del DL 77/21 prevede:

- La produzione del rapporto biennale sul personale per gli operatori partecipanti ai bandi da gara finanziati dal PNRR e dal PNC.
- Obbligo di riservare il 30% delle assunzioni all'occupazione giovanile e femminile.
- Meccanismi di premialità: strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro / assenza di accertamenti di atti e/o comportamenti discriminatori / impegno ad assumere in una percentuale maggiore al 30% di giovani e donne / promozione delle pari opportunità.

…segue…

Istituzione di un sistema Nazionale di Certificazione della Parità di Genere (art. 46bis del D.lgs 198/2006).

Il 16.3.22 è stata pubblicata la Prassi di riferimento (UNI/Pdr 125 del 2022) che individua 6 macro aree contenenti gli indicatori di valutazione:

(1) Cultura e strategia
(2) Governance
(3) Processi HR
(4) Opportunità di crescita in aziende neutrali per genere
(5) Equità remunerativa per genere
(6) Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro

-33 Indicatori Qualitativi e Quantitativi (con punteggio differente)
-Diversificazioni degli Indicatori per PMI

…perché cerificarsi…

- un **incentivo sotto forma di esonero contributivo** determinato in misura non superiore all'1% e nel limite di 50.000 euro annui per azienda (art.5, c.1 e 2, D.Lgs 162/2021 e L. di bilancio 2022)
- **punteggio premiale** per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di stato e cofinanziamento degli investimenti sostenuti (art.5, c.1 e 2, D.Lgs 162/202);
- **Riduzione** del 30% della **garanzia fideiussoria** per la partecipazione a gare pubbliche (art.93, c.7, D.Lgs 50/2016 modificato dall'art. 34, c.1, D.L. 34/2022);
- Acquisizione di un miglior **posizionamento in graduatoria** nei bandi di gara per l'acquisizione di servizi e forniture (art.95, c.13, D.Lgs 50/2016 modificato dall'art. 34, c.2, D.L. 34/2022);

I rapporti biennali

La legge 162/2021 introduce importanti modifiche anche alle modalità e ai contenuti dell'onere di predisporre con cadenza biennale un rapporto della situazione del personale maschile e femminile (art. 46 del D.lgs 198/2006):

- Tale onere ricade su **base obbligatoria** sulle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti (e non più 100 dipendenti) e su **base volontaria** per le aziende che non superano tale limite.
- La relazione dovrà essere redatta esclusivamente in modalità telematica mediante la compilazione di un modello pubblicato sul sito internet del Ministero.
- Tale modulo dovrà essere trasmesso alle **rappresentanze sindacali** e **alle consigliere di parità** che vi accederanno attraverso identificativo univoco.