



***Alcuni strumenti di compliance  
e tutela legale  
per il rispetto della Parità di genere***

***dott. Enrico Gnesutta - avv. Paola Elisabetta Pedretti***



Tonucci & Partners





---

**Il quadro normativo  
internazionale e italiano sulla  
tutela e promozione della  
differenza di genere:  
principali norme da consultare**



---

# 1. Contesto internazionale

## Cosa si intende per discriminazione di genere?

«**Discriminazione nei confronti della donna**: ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o distruggere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio da parte delle donne, quale che sia il loro stato matrimoniale, dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile, o in ogni altro campo, su base di parità tra l'uomo e la donna”

(art. 1 della Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne (CEDAW) adottata dall'assemblea generale delle Nazioni Unite del 1979 )

## Principali norme internazionali:

- **Convenzioni ILO (*International Labour Organization*):**
  - n. 100/1951 sull'uguaglianza di retribuzione fra mano d'opera maschile e mano d'opera femminile per un lavoro di valore uguale, e Raccomandazione n. 90;
  - n. 111/1958 sulla discriminazione in materia di impegno e nelle professioni, e Raccomandazione n. 111;
  - n. 156/1981 sui lavoratori con responsabilità familiari;
  - n. 183/2000 sulla protezione della maternità, e Raccomandazione n. 183;
  - n. 190/2019 sulla violenza e sulle molestie, 2019 e Raccomandazione n. 206;
  
- **Appendice del 2019 agli UN *Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs)***

per rendere effettiva la normativa contro la violenza di genere sui luoghi di lavoro, raccomanda l'adozione di una «gender lens» nella prevenzione e risposta agli abusi contro i diritti umani, dato il maggior rischio di vulnerabilità e marginalizzazione di donne e ragazze, considerando che solo 130 paesi si erano all'epoca dotati di leggi ad hoc.

## Principali norme internazionali:

- **Gender Mainstreaming dell'Agenda ONU 2030**, che mette al centro i temi cardine della: (i) Pari remunerazione; (ii) Pari opportunità; (iii) Libertà dalla violenza di genere; (iv) Leadership; (v) Benefit per *childcare*.

In particolare, l'**Obiettivo n. 5** indica tra gli obiettivi che le aziende si impegnano a raggiungere:

- l'eliminazione delle discriminazioni contro donne e ragazze anche nel contesto lavorativo (target 5.1);
- l'eliminazione delle forme di violenza nei loro confronti (target 5.2);
- la garanzia di piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership (target 5.5).



## Principali norme internazionali:

- **Direttiva UE 2019/1158 (c.d. “work-life balance”)**, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza;
- **Strategia UE per la parità di genere 2020-2025** che presenta le azioni dirette a compiere progressi significativi entro il 2025 verso una Europa garante della parità di genere.

Tra i **principali obiettivi**:

- porre fine alla violenza di genere;
- combattere gli stereotipi sessisti;
- raggiungere la parità di partecipazione ai diversi settori economici;
- colmare il divario di genere nel mercato del lavoro;
- affrontare il problema del divario retributivo;
- conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e politico.



---

## 2. Contesto nazionale



## Principali norme nazionali:

- **Artt. 37** (parità di diritti e di retribuzione tra donne e uomini nel lavoro) **e 51 della Costituzione Italiana** (parità di accesso tra i cittadini dell'uno o dell'altro sesso ai pubblici uffici e alle cariche elettive in condizioni di uguaglianza);
- **Legge 26 agosto 1950, n. 860** sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici *madri*: divieto di licenziamento dall'inizio della gestazione fino al compimento del primo anno d'età del bambino;
- **Legge 9 gennaio 1963, n. 7** sul divieto di licenziamento delle lavoratrici per causa di matrimonio;
- **Artt. 15 e 16 Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970)**, che prevedono la nullità di qualsiasi patto diretto a perseguire fini di discriminazione "*politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali*" (Art. 15) e il divieto di concessione di trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio (Art. 16).



## Principali norme nazionali:

- **D. Lgs. 11 aprile 2006, n.198 (Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna) e successive modifiche**, introdotto per ridurre le disparità di trattamento in vari ambiti, nei rapporti etico-sociali, nelle relazioni economiche e nei rapporti politici e civili;
- **Legge 12 luglio 2011, n. 120 (c.d. Golfo-Mosca)** sulla parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo delle società quotate in mercati regolamentati;
- **D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251**, contenente il *Regolamento concernente la parità di accesso agli organi di amministrazione e di controllo nelle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni, ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, in attuazione dell'articolo 3, comma 2, della legge 12 luglio 2011, n. 120.*



## Principali norme nazionali:

- **Art. 47 D.L. 31 maggio 2021, n. 77** (convertito dalla legge n. 108/2021) «Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC» che prevede che:
- il rapporto aziendale di parità costituisca una condizione necessaria, a pena di esclusione, per poter presentare domanda di partecipazione ovvero offerta;
  - l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali;
  - l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti;
- il tutto nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, da risorse del PNRR e dal PNC.



## Principali norme nazionali:

- **Legge 5 novembre 2021, n. 162** in materia di pari opportunità in ambito lavorativo (c.d. **Legge Gribaudo**) che ha inserito, in particolare, un inedito sistema di premialità per le aziende virtuose e ha inasprito l'apparato di sanzioni e controlli. Inoltre, con decorrenza dal 3 dicembre 2021, la legge ha modificato l'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, **ampliando il concetto di «discriminazione»** che viene ora distinta in:
  - **diretta**, che si verifica quando, in ragione dello specifico criterio considerato, una persona è trattata meno favorevolmente rispetto ad un'altra in una situazione analoga;
  - **Indiretta**, che si realizza, invece, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono determinare una situazione di particolare svantaggio per alcune categorie di persone, in ragione dello specifico criterio considerato.



## Principali norme nazionali:

- Costituisce «**discriminazione**», ai sensi della norma citata, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.
- Le discriminazioni sono vietate sia in fase di accesso all'occupazione e al lavoro, all'orientamento, alla formazione e alla riqualificazione professionale, sia durante lo svolgimento del rapporto di lavoro, con riferimento, ad esempio, alle condizioni di lavoro, agli avanzamenti di carriera, alla retribuzione e ai motivi del licenziamento.



## Principali norme nazionali:

- Sempre in forza della Legge Gribaudo n.162/2021, è stato introdotto **l'art. 46-bis al Codice delle Pari Opportunità** che prevede l'istituzione, a decorrere dal 1 gennaio 2022, della **certificazione della parità di genere**;
- **DPCM 29 aprile 2022** che ha definito i **parametri** per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese di cui alla **Prassi di riferimento UNI/PdR125:2022** «*Linee Guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori Chiave di Prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni*», pubblicata del 16 marzo 2022.
- **Art. 108, comma 7**, D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 **Codice dei contratti pubblici**



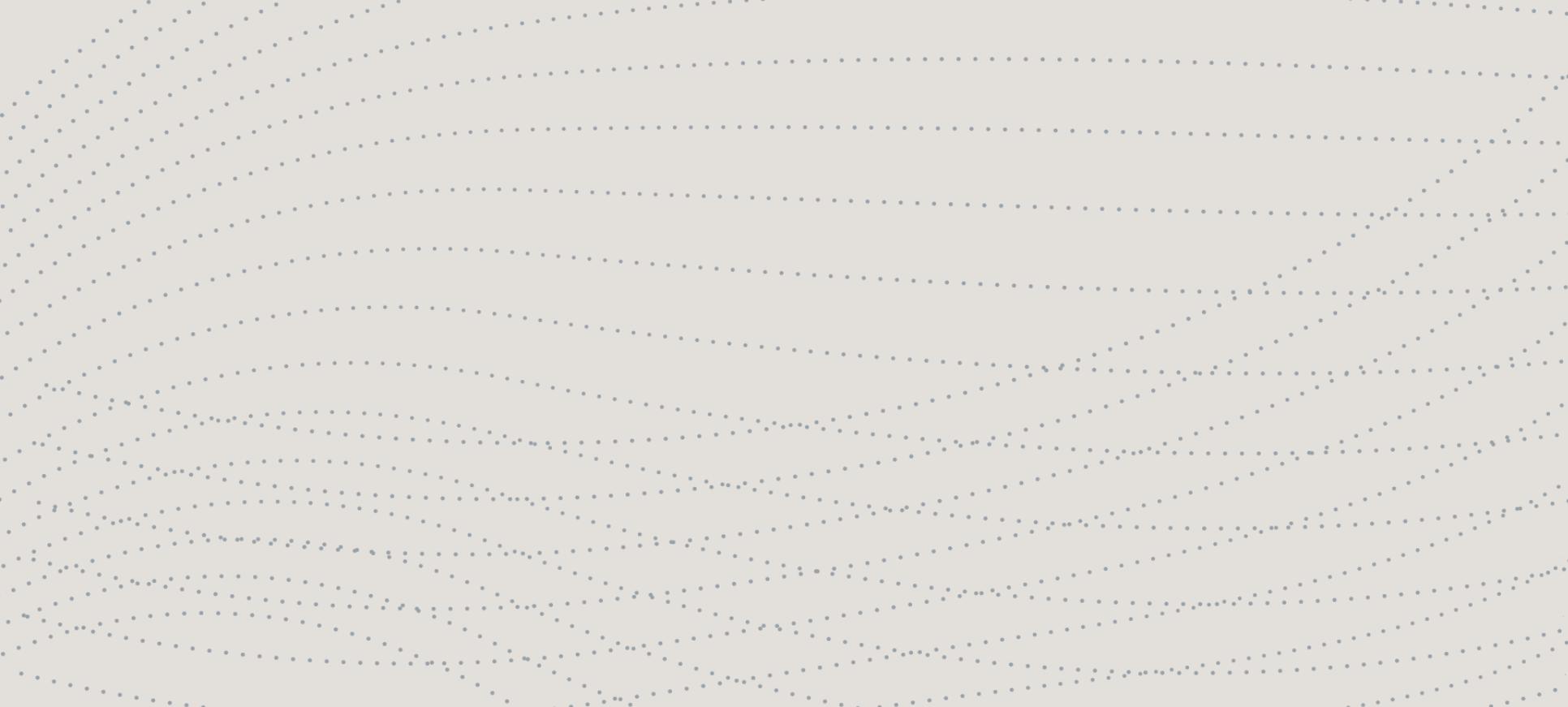
---

**Strumenti di compliance utili alla  
promozione e tutela della  
Parità di genere**



## **Alcuni possibili strumenti di compliance utili a promuovere la parità di genere a livello aziendale:**

- Il bilancio di sostenibilità;
- Specifiche strategie, politiche e procedure aziendali dedicate alla parità di genere e, in generale, all'inclusione e alla non discriminazione;
- Il Codice Etico aziendale;
- Il Modello organizzativo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità amministrativa degli enti da reato;
- La procedura per la gestione delle segnalazioni in materia di whistleblowing;



---

**La Parità di genere all'interno  
del bilancio di sostenibilità**



## Il bilancio di sostenibilità

- si tratta di una **rendicontazione annuale di carattere non finanziario** delle **responsabilità**, dei comportamenti e dei risultati (o performance) **sociali, ambientali ed economici**, inclusi gli aspetti di **governance**;
- è funzionale a permettere alle imprese di attestare il valore creato per gli stakeholders, mediante standard di rendicontazione condivisi, in modo da fornire informazioni comparabili ad altre organizzazioni.
- Tra gli standard di rendicontazione utilizzabili per il bilancio di sostenibilità, ricordiamo:
  - le linee guida e gli indicatori pubblicati nel 2016 dal *Global Reporting Initiative* per sostenere le organizzazioni nella comunicazione delle performance ambientali, sociali e di governance (**GRI Standards**);
  - i nuovi *European Sustainability Reporting Standards* (**ESRS**), predisposti dall'*European Financial Reporting Advisory Group* (EFRAG) e adottati dalla Commissione Europea il 31 luglio 2023, allineati ai principi UE in materia di sostenibilità, che inizieranno ad essere utilizzati dal 2025 per il bilancio 2024 (dal 2027 per le PMI quotate).



## Il bilancio di sostenibilità

- Per quanto riguarda i GRI Standards, ai fini della Parità di genere rilevano:
  - (i) il **GRI Standard 405** specifico su diversità e pari opportunità, e
  - (ii) il **GRI 406** sulla non discriminazione, anche in base al genere.

Detti GRI possono essere utilizzati da qualsiasi organizzazione – indipendentemente dalle dimensioni, tipologia di attività svolta, settore, ubicazione geografica o esperienza di reportistica – per rendicontare informazioni sul valore creato rispettivamente in materia di diversità e pari opportunità sul lavoro (GRI405) e di non discriminazione (GRI406).



## Il bilancio di sostenibilità

- Ai sensi del GRI405 – 1, l'impresa deve rendicontare le seguenti informazioni:
  - a. Percentuale di persone all'interno degli **organi di governance** aziendali appartenenti alle seguenti categorie di diversità: (i) **genere**; (ii) fascia di età (sotto i 30 anni, fra i 30 e i 50 anni, oltre 50 anni); (iii) altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili).
  - b. Percentuale di **dipendenti** per categorie appartenenti alle seguenti categorie di diversità: (i) **genere**; (ii) fascia di età (sotto i 30 anni, fra i 30 e i 50 anni, oltre 50 anni); (iii) altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili).

Il confronto fra la diversità fra i dipendenti in generale e la diversità fra i manager fornisce informazioni sulle pari opportunità.



## Il bilancio di sostenibilità

- Ai sensi del GRI405 – 2, l'impresa deve rendicontare le seguenti informazioni:
  - a. il rapporto fra il salario di base e la retribuzione delle donne rispetto agli uomini per ciascuna categoria di dipendenti, per sedi significative di attività;
  - b. la definizione usata per “*sedi significative di attività*”.

Un'organizzazione può adoperarsi attivamente per riesaminare le proprie attività e decisioni al fine di promuovere la diversità, eliminare il pregiudizio di genere e sostenere le pari opportunità. Questi principi si applicano allo stesso modo alle procedure di assunzione, alle opportunità di avanzamento professionale e alle politiche retributive. Anche la parità di salario è un fattore importante per la fidelizzazione di dipendenti qualificati.



## Il bilancio di sostenibilità

- Ai sensi del GRI406, l'impresa deve rendicontare le seguenti informazioni:
  - a. numero totale di episodi di discriminazione verificatisi durante il periodo di rendicontazione;
  - b. stato di tali episodi e provvedimenti adottati con riferimento a:
    - i. episodi oggetto di valutazione da parte dell'organizzazione;
    - ii. piani di rimedio in corso di applicazione;
    - iii. piani di rimedio già applicati, con valutazione dei risultati attraverso regolari processi di revisione ad opera del gruppo dirigente interno;
    - iv. episodi non più oggetto di provvedimenti.
- Nel compilare le informazioni specificate nell'Informativa 406-1, l'organizzazione deve includere gli episodi di discriminazione sulla base di razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità od origine sociale nonché qualsiasi altra forma di discriminazione che coinvolga stakeholder interni e/o esterni di tutte le attività dell'organizzazione, nel periodo di rendicontazione.



## Il bilancio di sostenibilità

- Mentre nell'ambito dei ESRS, ai fini della Parità di genere rilevano:
- **ESRS S1 – OWN WORKFORCE**, il quale specifica i requisiti di informativa che consentiranno alle imprese di comprendere gli impatti rilevanti dell'impresa in riferimento alla propria forza lavoro, nonché i relativi rischi e opportunità rilevanti;
- **ESRS S2 – WORKERS IN THE VALUE CHAIN**, il quale specifica i requisiti di informativa che consentiranno alle imprese di comprendere gli impatti materiali sui lavoratori della catena del valore causati dall'impresa, nonché gli impatti materiali direttamente collegati alle operazioni, ai prodotti o ai servizi dell'impresa stessa attraverso le sue relazioni commerciali e i relativi rischi e opportunità materiali.
- Al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra, entrambi gli standard ESRS S1 e ESRS S2 richiedono anche una spiegazione dell'approccio generale adottato dall'impresa per individuare e gestire eventuali impatti materiali, effettivi e potenziali, rispettivamente sulla propria forza lavoro e sui lavoratori della propria catena del valore, in relazione ad una serie di aspetti sociali, tra i quali la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore e le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro.



---

**Punti di contatto tra la parità di  
genere e altri strumenti di  
compliance**



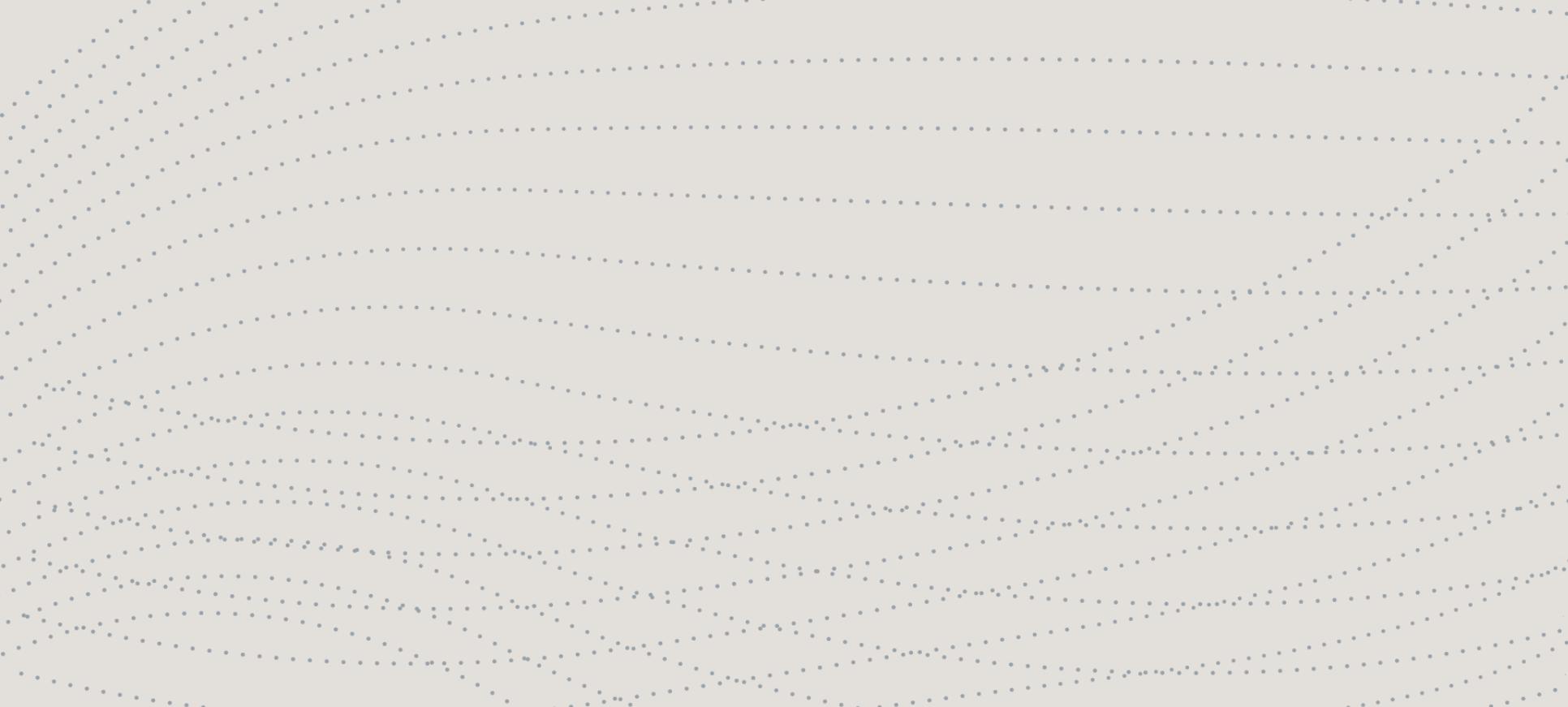
## Strategie e politiche aziendali per il rispetto della Parità di genere:

- Adozione di **politiche e procedure** che disciplinino i processi aziendali perseguendo i principi della parità di genere e, in generale, l'inclusione e non discriminazione, (es. in ambito HR, processi di selezione e gestione del personale quali politiche salariali, percorsi di crescita lavorativa; formazione specifica, lavoro flessibile, etc.)
- Adozione di un **piano strategico aziendale**: vero e proprio piano di azione per l'attuazione della politica della parità di genere e il mantenimento dei requisiti nel tempo (contiene riferimenti a obiettivi da perseguire, risorse, responsabilità, processi di verifica)



## Strategie e politiche aziendali per il rispetto della Parità di genere:

- **Analisi** della situazione aziendale con evidenza di eventuali **gap** (strumenti utili es. WEPs Gender Gap Analysis Tool) – Individuazione di **soluzioni** e **regolamentazione dei processi** al fine di colmare i gap
- Rilevanza sempre crescente e richiesta sempre più frequente alle imprese di **reportistica sulle politiche adottate e sullo stato della situazione aziendale** (es. in ambito salariale o in merito a proporzione di genere negli organi amministrativi) in materia di parità di genere (es. per accesso al credito bancario o al fine del bilancio di sostenibilità)



---

**Alcune iniziative aziendali  
concrete adottabili nel quadro  
di un piano strutturato per il  
perseguimento della Parità di  
genere**



## Esempi di buone pratiche per favorire la parità di genere in azienda:

- Adottare un **approccio di diversità di genere** nei processi di **recruitment**;
- Pubblicare **vacancies** con utilizzo di un **linguaggio «gender neutral»**;
- Avviare percorsi di **formazione e sensibilizzazione interna** contro le discriminazioni e sull'inclusione;
- Avviare programmi di **mentoring e leadership coaching** a cura di dipendenti con maggiore seniority aziendale nei confronti di colleghe al fine di supportarle nel percorso di crescita professionale;
- Promuovere **role models in ambito scolastico** per stimolare le nuove generazioni ed indirizzarle alle **materie STEM**;



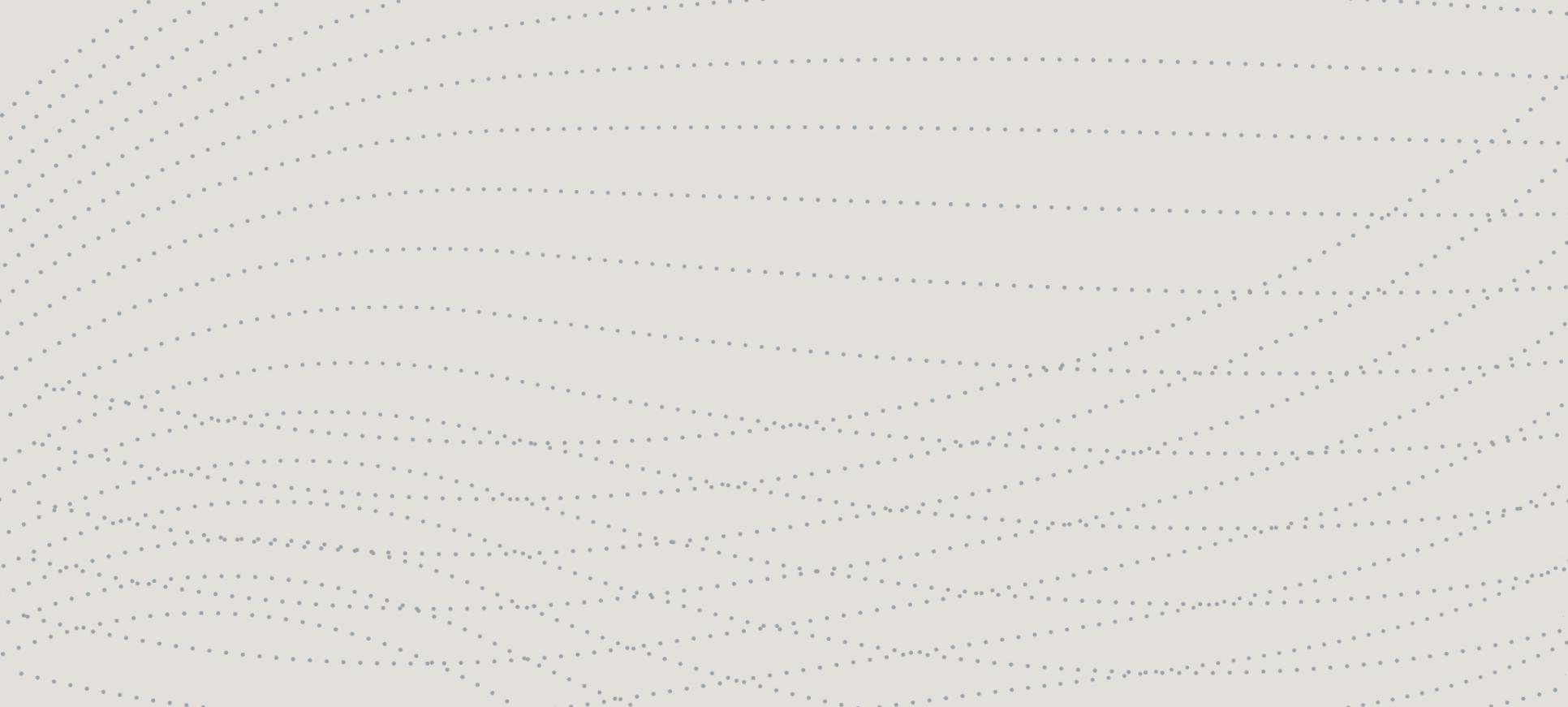
## Esempi di buone pratiche per favorire la parità di genere in azienda:

- Adottare programmi di **supporto alla maternità** ed al successivo reintegro lavorativo e, in generale, al **childcare**;
- Introdurre e favorire strumenti di **lavoro flessibile**;
- Utilizzare **strumenti di data analytics** per misurare ed analizzare il fenomeno del c.d. **pay gap**;
- Includere nella **retribuzione variabile di breve e lungo periodo obiettivi misurabili** legati alla **riduzione del divario** di genere, quali percentuali di assunzioni, di promozioni e presenza in organico di donne;



## Esempi di buone pratiche per favorire la parità di genere in azienda:

- **Adesione ad iniziative per la promozione della Parità di genere** – es. sottoscrizione dei **7 Women's Empowerment Principles** (WEPs) emessi da UN Women (ente delle Nazioni Unite per l'uguaglianza di genere e l'empowerment femminile) che consistono in:
1. Stabilire una leadership aziendale di alto livello per la parità di genere;
  2. Trattare equamente donne e uomini sul lavoro nonché rispettare e sostenere i diritti umani e la non discriminazione;
  3. Garantire la salute, la sicurezza e il benessere di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori;
  4. Promuovere l'istruzione, la formazione e lo sviluppo professionale delle donne;
  5. Implementare sviluppo di impresa, catena di approvvigionamento e pratiche di marketing che diano potere alle donne;
  6. Promuovere l'uguaglianza attraverso iniziative comunitarie e patrocinio;
  7. Misurare e riferire pubblicamente i progressi compiuti verso il conseguimento della parità di genere.



---

## **Il Codice Etico**



## Il Codice Etico aziendale:

- Documento stilato ed adottato **su base volontaria** dall'impresa, con lo scopo di definire una serie di regole di carattere etico e sociale e individuare i principi in cui vengono stabilite le responsabilità etico-sociali dei suoi membri, sia verso l'esterno che all'interno dell'azienda.
- Mira a **promuovere o vietare alcuni comportamenti che non corrispondano all'etica e ai valori cui l'impresa si ispira** nell'esercizio delle proprie attività e può contenere un apparato sanzionatorio disciplinare, parametrato alla gravità delle eventuali infrazioni commesse.



## Il Codice Etico aziendale:

- Di solito si compone di tre parti:
  - 1) **Esposizione delle regole e i principi etici e sociali:** regole alle quali gli esponenti aziendali si devono attenere. In genere, queste si ispirano a principi generali, come equità ed eguaglianza (anche di genere), trasparenza, onestà, riservatezza, tutela della persona, etc.;
  - 2) Sezione **sull'osservanza del Codice etico e provvedimenti interni attuabili** in caso di violazione di una norma del Codice etico e le modalità di controllo dell'osservanza di tale codice;
  - 3) Sezione sulla **promozione delle regole e dei principi contenuti nel documento:** informazioni sulle modalità di comunicazione con chiunque sia coinvolto in una segnalazione delle modalità di applicazione del Codice etico o di una violazione ad esso, così come sulla divulgazione e sulla promozione del Codice etico.

## Il Codice Etico aziendale:

- Il codice etico aziendale rappresenta uno degli strumenti di **autoregolazione** sempre più utilizzati dalle organizzazioni di ogni settore.
- Un documento **su base volontaria** che stabilisce una serie di norme, principalmente **di carattere sociale**, alle quali chi appartiene all'azienda deve attenersi.
- Spesso costituisce un allegato al Modello organizzativo ex D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato.

## Il Modello organizzativo ex art. 231/2001 e Procedura Gestione Whistleblowing:

- Adozione ed implementazione di un **Codice etico e di politiche e procedure in materia di parità di genere** costituiscono elementi di valorizzazione ai sensi della normativa prevista dal D.Lgs. 231/2001 sulla responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato e del relativo Modello organizzativo aziendale costituendo **elementi di riduzione del rischio** di configurazione di ipotesi di reato.
- Procedura di gestione segnalazioni di illeciti in materia di c.d. **Whistleblowing** ex D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 – canale utilizzabile anche per segnalazioni in materia di violazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di un sistema di segnalazione a disposizione dei dipendenti per segnalare qualunque problematica relativa alle tematiche di parità di genere.



## ***Vantaggi per l'impresa connessi al rilascio della Certificazione della parità di genere***

***- avv. Paola Elisabetta Pedretti -***



**Tonucci & Partners**



**AIGI**  
ASSOCIAZIONE ITALIANA  
GIURISTI DI IMPRESA



---

**Principali vantaggi per le  
aziende connessi alla  
certificazione della Parità di  
genere**

## Benefici per le aziende certificate:

- **Esoneri contributivi INPS;**
- **Punteggi premiali e altri vantaggi previsti dal Codice appalti**
- **Vantaggi in materia di finanziamenti pubblici;**
- **Finanziamento Unioncamere con fondi PNNR;**
- **Benefici reputazionali;**
- **Benefici interni all'impresa certificata:**
  - ambiente di lavoro equo,
  - conciliazione tempi vita/lavoro per i dipendenti,
  - talent retention e acquisition,
  - riduzione del gender pay gap in azienda.



## I) ESONERI CONTRIBUTIVI INPS:

- Articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, recante modifiche al Codice delle pari opportunità che ha introdotto un **esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere rilasciata in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, dagli Organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del Regolamento (CE) 765/2008.
- **Circolare INPS n. 137 del 22.12.2022** contenente istruzioni contabili in merito a detti esoneri contributivi e alla presentazione delle **domande telematiche** (tramite sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), sezione denominata "*Portale delle Agevolazioni*" (ex DiResCo)).
- Ai fini della **verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero**, il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunicherà periodicamente all'INPS i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere.



## I) ESONERI CONTRIBUTIVI INPS:

- Il beneficio, per l'ammontare dell'importo autorizzato, potrà essere **fruito per l'intero periodo di validità della certificazione**, a partire dal primo mese di validità della stessa.
- Laddove il datore di lavoro beneficiario dell'esonero in oggetto **occupi più di 50 dipendenti**, la spettanza dell'esonero è subordinata **all'assenza di provvedimenti di sospensione da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in merito al mancato assolvimento di presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile**, la cui veridicità e completezza è verificata dall'INL che può altresì comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi (cfr., l'articolo 46, comma 4, del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).

## II) Punteggi premiali e altri vantaggi previsti dal Codice appalti (2023)

- Il **nuovo Codice dei contratti pubblici** (D.Lgs 31 marzo 2023 come modificato dal D.L. 57/2023) ha previsto un maggior punteggio nei processi di selezione, per gli operatori economici in possesso della certificazione della parità di genere secondo la UNI Pdr 125:2022 (cfr. art. 108).
- Le imprese che possiedono la certificazione della parità di genere hanno anche diritto alla **riduzione del 20% della garanzia provvisoria** (cauzione o fideiussione) richiesta per partecipare alle gare di servizi e forniture.
- Inoltre le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara e negli avvisi e inviti, specifiche clausole dirette all'inserimento, come **requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiali**, la parità di genere e l'assunzione di donne.



### III) Altri vantaggi:

- Imprese certificate possono ottenere un **punteggio premiale per la valutazione**, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali o regionali, **di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.
- **Incentivi ai fini della certificazione** - Finanziamento Unioncamere con fondi PNNR -
- Il Dipartimento per le Pari Opportunità (DPO) è titolare dell'investimento «Sistema nazionale di certificazione della parità di genere».
- UNIONCAMERE e il DPO hanno sottoscritto un accordo di collaborazione, in data 15 settembre 2022, ai sensi dell'articolo 15 delle Legge 7 agosto 1990 n° 241, che prevede lo stanziamento di fondi per assistere le imprese nel processo di certificazione (estate 2024 nuovo round per finanziamenti e presentazione domande (es. contributo a spese per consulenti e costi del processo di certificazione nonché formazione).

## IV) Benefici reputazionali:

- Parità di genere ed inclusività **rendono l'immagine dell'azienda più apprezzata da parte dei consumatori.**
- Secondo il Diversity Brand Index 2022, oltre il 70% della popolazione è maggiormente propenso verso i brand più inclusivi;
- All'aumentare della presenza femminile, l'andamento del prezzo delle azioni cresce, e l'incremento è ancora maggiore per le società che hanno oltre il 15% di donne nel CdA secondo una ricerca di Credit Suisse.
- Un recente studio di Harvard Business Review evidenzia che la presenza di donne nei consigli di amministrazione migliora i processi decisionali nei cda.
- Un recente studio di Bain & Company evidenzia poi che le aziende che vantano management team diversificati hanno una probabilità significativamente maggiore, pari al 45%, di registrare una crescita nella quota di mercato.



***Grazie per l'attenzione***

***- dott. Enrico Gnesutta e avv. Paola Elisabetta Pedretti -***