Dipartimento di Economia

COMMISSIONE DI CERTIFICAZIONE UNIVERSITÀ ROMA TRE

LABORATORIO

GENDER EQUALITY E CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

ROMA TRE UNIVERSITÀ DEGLI STUDI

LABORATORIO GENDER EQUALITY

E CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

La nuova stagione normativa della Gender Equality

La Gender Equality, inclusa tra i 17 obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'**Agenda ONU 2030 (SDGs)** e oggetto della **Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, è sempre più al centro del mercato del lavoro e delle politiche per il lavoro nonché oggetto di significative novità normative.

L'Italia si posiziona al di sotto della media Europea per quanto riguarda il **Gender Equality Index (GEI)** elaborato dall'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (European Institute for Gender Equality, "EIGE"). In linea con la Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, il **PNRR** attribuisce al tema dell'occupazione femminile e alla promozione della parità di genere una priorità trasversale alle diverse Missioni. Inoltre, la **Missione 5 Inclusione e Coesione** ricopre un ruolo di grande rilievo all'interno del PNRR, indicando tra gli obiettivi da raggiungere quello del sostegno alla parità di genere e del contrasto alle discriminazioni.

In questo quadro di riferimento il PNRR ha dato impulso ad alcune innovazioni normative che richiedono alle imprese di adeguarsi in tempi relativamente stringenti e che delineano una **nuova stagione regolativa della Gender Equality**, essenzialmente di carattere promozionale.

Sono state emanate disposizioni che spingono le imprese ed il sistema economico nel suo complesso ad adottare **comportamenti responsabili** e inclusivi, a monitorare e valutare le proprie azioni, ma anche a promuovere **politiche e strategie di miglioramento** continuo.

Concorrono a disegnare questo nuovo modello regolativo una pluralità di norme recentemente adottate e che riguardano:

- La modifica della nozione di **discriminazione diretta e indiretta**;
- L'estensione dell'obbligo di redazione e trasmissione del **Rapporto sulla situazione del personale** per aziende oltre 50 dipendenti;
- L'introduzione della **Certificazione della parità di genere**;
- La previsione di obblighi per garantire le **Pari opportunità e l'inclusione lavorativa** nei contratti pubblici e nell'accesso ai **finanziamenti pubblici** del PNRR;
- L'estensione alle **società pubbliche** delle disposizioni relative all'equilibrio di genere negli organi di gestione;
- L'introduzione dell'**informativa annuale** sulla parità di genere da trasmettere ai/alle **consiglieri/e di parità** e alle **rappresentanze sindacali**.

La Certificazione della parità di genere

Tra le principali novità si segnala l'introduzione della Certificazione della parità di genere, in conformità con la **Nuova Linea Guida UNI (UNI/PDR 125:2022)** adottata il 16 marzo 2022, i cui parametri minimi sono stati recepiti nel DPCM del 29 aprile 2022, pubblicato il 1° luglio 2022.

Istituita dalla **Legge n. 162/2021 (Legge Gribaudo)** che ha apportato modifiche al **Codice delle pari opportunità** (D. Lgs. n. 198/2006), la Certificazione della parità di genere rappresenta un segnale di cambiamento, culturale prima ancora che organizzativo, e, per l'impresa, un'opportunità per accrescere il **vantaggio competitivo** nel mercato anche accedendo ad agevolazioni contributive. Alle imprese in possesso della Certificazione, infatti, la legge riconosce le c.d. **"premialità di parità"**: **l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nella misura dell'1% e nel limite di € 50.000 annui, da intendersi quale dote aziendale svincolata dal singolo lavoratore.

Ulteriori vantaggi collegati alla Certificazione della parità di genere riguardano il riconoscimento di un **punteggio premiale** nei bandi di gara che impegnano le **risorse del PNRR**; nonché la **possibilità di accesso privilegiato a finanziamenti regionali e nazionali**.

Mediante la Certificazione è possibile attestare le politiche e le misure concretamente adottate dalle imprese per ridurre il divario di genere in relazione a **diversi indicatori (KPI)** quali, ad esempio, le opportunità di crescita delle donne in azienda; il gender pay gap; le politiche di gestione delle differenze di genere; la conciliazione vita privata - vita professionale.

Le disposizioni sulla Certificazione della parità di genere si integrano con le altre previsioni sopra ricordate e sarebbe bene che venissero concepite, al di fuori di logiche tradizionali di “mero adempimento”, come **l’occasione per creare valore tangibile e opportunità per le imprese**, a prescindere dalla loro dimensione.

Ciò implica di guardare al tema della Gender Equality avendo **consapevolezza** dei molteplici fattori – **strategici, culturali, manageriali, organizzativi, gestionali, relazionali** - che a livello aziendale incidono su di esso e della necessità innanzitutto di adottare una **metodologia** di approccio alla implementazione delle nuove norme di carattere **multifattoriale**.

Da qui la necessità di avvalersi di **competenze specialistiche** in grado di accompagnare l’impresa ad intraprendere o proseguire nel miglior modo possibile il proprio percorso di miglioramento continuo nel nuovo contesto normativo.

La collaborazione con l'Università e il Gender Equality Research Team di Roma Tre

Presso l'Università degli Studi Roma Tre, attorno alla Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro, opera un **gruppo di ricerca composito e multidisciplinare** impegnato da tempo nello studio delle tematiche della Gender Equality. Un team in grado di affiancare e accompagnare le imprese, con un **supporto altamente qualificato di carattere tecnico-scientifico**, nel percorso di strutturazione, valutazione e rendicontazione delle azioni volte a promuovere una **cultura inclusiva**, anche nella prospettiva della redazione del Bilancio di genere e della Certificazione della parità di genere.

Il **Gender Equality Research Team (GERT)** si inserisce in un contesto di strutture e linee di studio e ricerca consolidate presso il Dipartimento di Economia dell'Università degli Studi Roma Tre, che costituiscono ormai un punto di riferimento per molte realtà produttive sull'intero territorio nazionale. Nel campo specifico della Gender Equality ciò consente di mettere a fattor comune la pluriennale esperienza maturata nell'ambito:

- della **Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro** per quanto riguarda l'analisi e l'esperienza applicativa della normativa lavoristica maturata grazie ad una decennale attività in cui è stata esaminata una vastissima casistica contrattuale ed è stata realizzata una costante formazione specialistica e seminariale di taglio teorico-applicativo attraverso il **Forum Permanente Professionisti del lavoro**;

- della **Clinica del lavoro**: palestra di formazione e alta specializzazione per giovani laureandi, tirocinanti, laureati e dottorandi di ricerca secondo il modello del learning by doing;
- di **Labchain** - Centro interuniversitario di Studi avanzati sul Blockchain, Innovazione e Politiche del Lavoro, Ente di ricerca accreditato presso Eurostat, che tra le altre cose, elabora studi e ricerche e alimenta Osservatori settoriali e territoriali del mercato del lavoro avvalendosi di microdati di fonte amministrativa e predispone, anche per specifici committenti, analisi di impatto delle politiche pubbliche e private sul mercato del lavoro basate sui big data;
- del **programma Girls4Innovation** per il sostegno concreto alla scelta di percorsi di studio STEM e ICT per giovani studentesse con l'intento di contribuire alla riduzione del divario di genere nella scelta dei percorsi formativi e di accrescere le opportunità occupazionali e di carriera delle donne in tali ambiti disciplinari (nell'a.a. 2021/2022 sono state finanziate dalla Commissione di Certificazione 20 borse di studio di durata triennale per giovani studentesse meritevoli iscritte al corso di Laurea in "Economia e Big data" di nuova istituzione);
- del **programma di finanziamento e cofinanziamento di assegni di ricerca** e **borse di studio** sul tema della Gender Equality, con specifico riferimento alla parità di genere, al Bilancio di genere e alla Certificazione della parità di genere;
- del **Laboratorio Gender Equality e Certificazione della parità di genere** che fornisce supporto scientifico personalizzato a realtà pubbliche e private per l'analisi e la rendicontazione delle azioni volte a promuovere una cultura inclusiva e la parità di genere, con il coinvolgimento di **competenze specialistiche interdisciplinari** per la stesura del Bilancio di genere, del

Gender Action Plan e per l'accompagnamento alla Certificazione della parità di genere in conformità con gli indicatori (KPI) delle linee guida UNI/PDR 125:2022, sul sistema di gestione per la parità di genere.

Il GERT è coordinato dal Prof. Arturo Maresca, Ordinario di Diritto del lavoro nell'Università Sapienza di Roma e dalla Prof. Silvia Ciucciovino, Ordinaria di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi Roma Tre, Consigliera Esperta del CNEL, Presidente della Commissione di Certificazione dei contratti di lavoro dell'Università Roma Tre e Presidente di Labchain.

Partnership strategica

Il Team interdisciplinare è costituito da professori, ricercatori e ricercatrici universitari e si avvale della partnership strategica:

- con altre Università, in particolare **Università Sapienza di Roma** e l'**Università Cattolica di Milano**;
- con **Obiettivo Cinque**, una tra le prime società specializzate nella promozione dell'empowerment femminile e della parità di genere, con esperienza specifica nella redazione del Bilancio di genere e del Gender Action Plan;
- con un **network di partners** privilegiati formato da esperti e professionisti altamente specializzati e da primari enti accreditati per il rilascio della Certificazione UNI/PDR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere.

Il percorso di accompagnamento al Bilancio di genere e alla Certificazione della parità di genere

Il GERT offre un **supporto scientifico** a imprese pubbliche e private affiancandole e accompagnandole negli adempimenti e nelle iniziative volte a promuovere e valorizzare la parità di genere, mediante la costruzione di un **percorso personalizzato** e ritagliato a misura della specifica realtà interessata.

La metodologia punta alla creazione di un **gruppo di lavoro congiunto Università-Impresa** anche nell'ottica del trasferimento dei saperi e dell'accrescimento delle competenze autonome delle organizzazioni.

Gli output principali del percorso sono rappresentati dalla redazione del **Bilancio di genere**, dalla predisposizione del **Gender Action Plan** nonché dalla verifica e predisposizione di quanto necessario al rilascio della Certificazione UNI/PDR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere.

Il **Bilancio di genere** è volto a fornire una **analisi quali-quantitativa** della situazione aziendale di partenza ed a consentire all'impresa o al gruppo societario interessato di migliorare la conoscenza e la consapevolezza sulle ricadute delle proprie azioni sulle donne e sugli uomini presenti nel proprio organico e nell'ambito della propria rete di stakeholders.

Il **Gender Action Plan** delinea, invece, sulla scorta delle risultanze del Bilancio di genere, **il piano di attività da svolgere**, nel medio-lungo periodo e in una logica evolutiva, da parte dell'azienda per una maggior efficacia delle politiche di genere; è pensato come **documento strategico** destinato a condurre l'azienda verso un maggiore e progressivo allineamento con gli

standard di Certificazione di cui alla norma UNI. È prevista, inoltre, una successiva azione di accompagnamento **step by step** nell'interfaccia tra l'azienda coinvolta e gli enti accreditati al rilascio della Certificazione.

La predisposizione del Bilancio di genere e del successivo Gender Action Plan, infatti, presuppongono che l'azienda, supportata dal GERT raccolga le **informazioni di carattere quantitativo e qualitativo** sui singoli KPI (**Key Performance Indicator** - Indicatori chiave di prestazione) riferiti alle seguenti sei aree di indagine indicate dalla Linea Guida UNI: a) Cultura e strategia; b) Governance; c) Processi HR; d) Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda; e) Equità remunerativa per genere; f) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

L'**analisi customizzata** consentirà l'autovalutazione e la rendicontazione delle azioni effettivamente realizzate in materia di parità di genere come base di partenza per proporre azioni misurabili finalizzate a promuovere l'uguaglianza, con il risultato di accrescere la motivazione delle risorse umane e di promuovere una crescita dell'azienda coinvolta, con beneficio reputazionale ed organizzativo.

Il **percorso** si articola di norma in **sei work packages,** interdipendenti tra loro, salvi gli opportuni adattamenti da concordare con le singole realtà interessate.



WP 1 – **Analisi del contesto di riferimento e degli indicatori di genere**: studio del contesto di riferimento in materia di politiche e strategie per la Gender Equality; acquisizione della documentazione e delle informazioni in collaborazione con i referenti aziendali inseriti nel gruppo di lavoro; discussione e analisi statistica applicata all'impresa dei KPI previsti dalle Linee Guida UNI ed analisi preliminare delle ricadute giuridiche del progetto nel contesto dell'azienda e/o del gruppo societario e delle rispettive supply chain;

WP 2 - **Data collection ed eventuale somministrazione questionario**: raccolta dei dati e delle procedure presenti nell'azienda, sulla base di quanto richiesto dalle norme UNI; eventuale elaborazione di un questionario da somministrare alla popolazione aziendale finalizzato a migliorare la conoscenza, la consapevolezza e le azioni sulla parità di genere nell'ambito lavorativo;

WP 3 - **Elaborazione dati**: elaborazione dei dati raccolti e confronto analitico con i KPI formulati; stesura di un primo rapporto di ricerca; eventuale revisione dell'analisi ed elaborazione del rapporto finale di ricerca;

WP 4 – **Redazione del Bilancio di genere**: elaborazione del Bilancio di genere nel quale rendicontare l'impegno dell'azienda per la Gender Equality, declinando l'analisi secondo le sei aree di indagine, in conformità con le norme UNI;

WP 5 – **Stesura del Gender Action Plan**: all'esito dell'elaborazione dei dati e della redazione del Bilancio di genere, proposizione di un piano operativo, concordato con l'impresa, finalizzato ad individuare politiche e strategie necessarie a colmare eventuali gap emersi e ad implementare azioni, al fine di condurre l'azienda e/o il gruppo societario verso un maggiore allineamento con gli standard UNI di Certificazione;

WP 6 - **Report finale e disseminazione**: stesura del Report finale della ricerca e pianificazione delle azioni per la disseminazione dei risultati e per la sensibilizzazione sulle tematiche indagate.

Percorsi di alta formazione sulla parità e l'inclusione lavorativa

Il GERT propone di coprogettare con imprese e associazioni dei **percorsi universitari di alta formazione post lauream**, mirati a fornire le competenze relative alla figura professionale del **Disability Manager**. Le competenze fornite saranno necessarie per migliorare la qualità e l'efficacia delle politiche di inserimento nel mercato del lavoro delle **persone con disabilità**, alla luce della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità, della Legge n. 68 del 12 marzo 1999 (Norme per il diritto al lavoro per i disabili), delle normative contenute nel **Programma di azione biennale** per la promozione dei diritti e l'integrazione delle persone con disabilità, adottato con D.P.R. 4 ottobre 2013 (GU n.303 del 28 dicembre 2013), del D.lgs. n. 151 del 14 settembre 2015, nonché del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 (Decreto Madia).

I **percorsi di alta formazione** saranno in linea con gli standard professionali e gli standard minimi di percorso formativo richiesti dalle normative, anche regionali. Di tal guisa, i percorsi intendono fornire gli strumenti operativi e culturali affinché si realizzi una visione unitaria e coordinata delle competenze del **Disability Manager**, al fine di agevolare un processo di cambiamento del mercato del lavoro e delle realtà aziendali che sia orientato all'inclusione, valorizzazione, autodeterminazione e autonomia delle persone con disabilità.

Codici di condotta

Il GERT offre un supporto qualificato in termini di studio, analisi e progettazione di Codici di condotta per la **prevenzione e il contrasto alle molestie sessuali, al mobbing** e, in generale, ad ogni forma di discriminazione sui luoghi di lavoro, sia in fase di accesso che nel corso del rapporto lavorativo.

Contatti

GERT - Gender Equality Research Team

Commissione di Certificazione Università Roma Tre

Via Silvio D'Amico, 77

00145 Roma

commissione.certificazione@uniroma3.it

Tel. + 39 06 5733 5807