



PNRR - Donne

Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

www.fisascot.it



Collana: Parità di Genere





IL SINDACATO
del **TERZIARIO**
TURISMO
E SERVIZI

A PORTATA
DI **CLICK**

TG Lab è il notiziario settimanale online, a cura della Federazione FISASCAT CISL, con notizie, rubriche e servizi sui principali avvenimenti del mondo del lavoro nel Terziario, Commercio, Turismo e Servizi. Ogni venerdì è punto di riferimento e d'informazione dedicato alle tematiche sindacali e ai diritti dei lavoratori.



PNRR - Donne



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

www.fisascot.it



LABORATORIO TERZIARIO

PERIODICI DI DOCUMENTAZIONE DELLA FISASCAT CISL

N. 1/2022 - Anno XVI

Direttore Responsabile

Pierangelo Raineri

**Editore, Redazione, Direzione,
Amministrazione, Pubblicità**

Union Labor S.r.l.

Via dei Mille, 56

00185 Roma

Telefono 06.85359757

Fax 06.85359751

www.laboratorioterziario.it

unionlabor@unionlabor.it

Registrato presso il Tribunale di Roma con il n° 236 in data 26/06/2009

Service Provider: MC-LINK con sede in Roma

ROC 17005

Progetto grafico e impaginazione:

Paola Mele

Redazione:

Mariacristina Masi, Claudio Canzone

Depositato presso il Registro Pubblico Generale delle Opere Protette L. 633/41

Sommario

Prefazione di Davide Guarini (<i>Segretario Generale FISASCAT-CISL</i>).	pag. 5
Introduzione ai lavori di Elena Maria Vanelli (<i>Coordinatrice Nazionale Donne e Responsabile Politiche di Genere FISASCAT-CISL</i>)	» 7
CAPITOLO 1: Slide ricercatrici Adapt	» 9
CAPITOLO 2: Slide consigliere di parità	» 53
CAPITOLO 3: Legge 5 novembre 2021, n. 162	» 87
CAPITOLO 4: Decreto interministeriale 29 marzo 2022	» 93
All. A - Modulo di presentazione del rapporto	» 101
CAPITOLO 5: Decreto ministeriale 29 aprile 2022	» 109
CAPITOLO 6: Sintesi dei lavori di gruppo svolti dalle partecipanti nei due incontri di Roma e Milano	» 113
CAPITOLO 7: Conclusioni di Davide Guarini (<i>Segretario Generale FISASCAT-CISL</i>)	» 119

ENTI BILATERALI



FONDI PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



FONDI INTERPROFESSIONALI PER LA FORMAZIONE CONTINUA



Prefazione di Davide Guarini*(Segretario Generale FISASCAT-CISL)*

Tra le sfide cruciali per il progresso culturale e sociale del nostro Paese, quella dell'occupazione femminile rappresenta indubbiamente una delle più delicate e complesse. In Italia una donna su due non lavora, molte sono costrette a part-time involontari, a ridimensionare percorsi professionali già penalizzati da retribuzioni più basse del 25% rispetto ai colleghi di sesso maschile, costrette a rinunciare alla carriera, fino a giungere ad abbandonare il lavoro per farsi carico dei pesi familiari. Disuguaglianze che hanno tradizionalmente caratterizzato il nostro mercato del lavoro e che sono state acuite prima dalla pandemia e ora dalla crisi energetica, entrambe accompagnate da una crisi demografica che appare strettamente connessa al tema dell'emancipazione lavorativa femminile.

I dati segnalano una tendenza allarmante e rispecchiano il volto di un Paese culturalmente arretrato, che ancora fatica a valorizzare quel binomio donna-lavoro che è tema strategico per la Fisascat, un'organizzazione che si declina al femminile e conta oltre 260.000 iscritte, per un peso specifico che supera il 60% dell'intera platea di lavoratrici e lavoratori rappresentati. Per questa ragione sentiamo forte una responsabilità: quella di contribuire attivamente al cambiamento, o meglio alla rivoluzione culturale a cui l'Italia, ormai senza ulteriori indugi, è chiamata in questa importante fase storica. Per affrontare una sfida di questa portata riteniamo essenziale il connubio tra diritto di informazione e concreta azione sindacale, da sviluppare attraverso percorsi che siano al contempo conoscitivi e operativi. Informare per agire: è proprio questo lo spirito alla base del ciclo di seminari "PNRR-Donne, opportunità e buona occupazione", con cui la segreteria nazionale, unitamente al coordinamento nazionale donne e politiche di genere, ha inteso coinvolgere il gruppo dirigente femminile e le coordinatrici dell'intero territorio nazionale in due giornate di confronto sulle prospettive e sulle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza al tema del riequilibrio di genere nel mondo lavorativo.

Gli incontri di Roma e Milano del 23 giugno e 12 luglio, sintetizzati nel presente opuscolo, sono stati l'occasione non solo per ragionare sulle potenzialità del PNRR – che attraverso una serie di stanziamenti si propone di superare entro il 2026 la faticosa soglia del 60% di occupazione femminile – ma, più in generale, per riflettere sul futuro stesso del sindacato, un futuro in cui la Fisascat dovrà essere un soggetto sociale costruttore di cultura e promotore del necessario cambiamento.

CONVENZIONE CISL - UNIPOLSAI

UNITI PER TANTI VANTAGGI DEDICATI A TE.

*Sconti e opportunità,
sempre un passo avanti.*



OFFERTE ESCLUSIVE PER ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI.



MOBILITÀ

- COSTI
+ SERVIZI



CASA

FINO AL
-25%



PROTEZIONE

FINO AL
-20%



RISPARMIO

- COSTI

AGENZIA GENERALE ASSI.DO. S.R.L.
ROMA - Via Piemonte, 39 - Tel. 06 4820049
01290@unipolsai.it

Messaggio pubblicitario. Prima della sottoscrizione leggere il Set Informativo pubblicato sul sito internet www.unipolsai.it

Introduzione ai lavori di Elena Maria Vanelli
*(Coordinatrice Nazionale Donne e Responsabile
Politiche di Genere FISASCAT-CISL)*

Il ciclo di seminari dal titolo “PNRR-Donne, opportunità e buona occupazione”, promosso dalla segreteria nazionale della Fisascat-Cisl unitamente al coordinamento nazionale donne e politiche di genere, ha rappresentato un’occasione di studio e di lavoro in grado di coinvolgere le donne della Fisascat in seguito alla recente tornata congressuale, che ha avuto il merito di confermare e rafforzare il percorso di innovazione avviato dalla segreteria nazionale con l’arrivo di Davide Guarini.

La presenza femminile all’interno della nostra federazione risulta, ad oggi, così costituita: 1 componente di segretaria nazionale; 1 coordinatrice nazionale donne e politiche di genere; 3 segretarie generali regionali; 11 componenti di segreterie regionali; 12 coordinatrici donne regionali; 21 segretarie generali di comprensorio; 58 componenti di segreteria comprensoriale; 13 coordinatrici donne comprensoriali.

A fronte di questi numeri significativi, con gli incontri seminariali si è inteso tracciare un percorso di riflessione e di proposte sulle prospettive e sulle opportunità offerte dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza all’annoso tema del riequilibrio di genere nel mondo lavorativo, nell’ottica di una buona e stabile occupazione femminile nel settore del Terziario.

I dati relativi al lavoro femminile sono tristemente noti e marcano da tempo una tendenza poco lusinghiera per l’Italia, dove le donne sono mediamente più istruite degli uomini ma diventano minoranza al momento di trovare lavoro e vedere riconosciuta la propria professionalità. Lo scenario non cambia, poi, se ci soffermiamo ad analizzare la collocazione delle donne nella scala retributiva, specie in settori come i nostri, contraddistinti da part time involontario, flessibile ed elastico, da contratti a chiamata, da false partite iva e stage.

Viviamo, del resto, un cambiamento epocale, caratterizzato da una crisi economica e finanziaria che, nata con la pandemia, ha visto i suoi effetti acuirsi a causa della crisi energetica e di quella demografica. In questo contesto, quella dell’occupazione delle donne rappresenta una crisi nella crisi, e ciò soprattutto nei nostri settori, tradizionalmente connotati da una forte presenza femminile. Così, lo scenario a cui assistiamo oggi è quello di un’occupazione femminile che diminuisce e peggiora, nel segno del lavoro precario e irregolare.

Per valutare le nuove situazioni lavorative delle donne di fronte a questi cambiamenti eccezionali, allora, occorre sempre di più disporre di dati aggiornati, che ci consentano di osservare e interpretare le nuove dimensioni e forme del lavoro femminile, anche alla luce della rivoluzione digitale e tecnologica che ha investito i nostri settori. Ed è per favorire questo processo informativo che i seminari di Roma e Milano hanno previsto che il gruppo dirigente della Fisascat venisse messo nelle condizioni di approfondire la conoscenza dei contenuti e degli obblighi relativi alla parità di genere e alla ripresa dell'occupazione femminile presenti nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, varato dal Governo su sollecitazione delle istituzioni europee.

I due appuntamenti seminariali hanno visto la partecipazione delle ricercatrici ADAPT Stefania Negri e Lilli Casano, il cui contributo si è concentrato soprattutto sulla parte conoscitiva del PNRR e sulle relative opportunità per le donne lavoratrici. Gli incontri si sono svolti poi alla presenza della Consigliera Nazionale di Parità Francesca Cipriani e della Consigliera Nazionale di Parità supplente Serenella Molendini, le quali hanno invece analizzato le dinamiche insite al rapporto di genere che le aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti sono tenute a redigere, con cadenza biennale, per fare il punto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Al presente documento vengono allegate: le slide di presentazione esposte durante i seminari dalle ricercatrici ADAPT; le slide di approfondimento prodotte dalle consigliere nazionali di parità; il testo della legge n. 162 del 5 novembre 2021, che ha esteso l'obbligo del rapporto di genere alle aziende con più di 50 dipendenti; il decreto interministeriale del 29 marzo 2022 con il relativo Allegato A, concernenti le modalità per la redazione del rapporto; il decreto ministeriale del 29 aprile 2022, relativo ai parametri per il conseguimento della certificazione di genere da parte delle imprese e al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Questo primo lavoro rappresenta l'inizio di un percorso conoscitivo e operativo di elaborazione dell'azione sindacale della Fisascat in favore delle donne lavoratrici, che finisce inevitabilmente per arricchire e tutelare tutti i lavoratori dei nostri settori. Riattivare con vigore il diritto di informazione è, per noi, la base per avere dati di genere che possano indurre ad una discussione e ad un confronto sindacale sempre più proficui con le imprese.



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 1

Slide ricercatrici Adapt



ENTE BILATERALE NAZIONALE TERZIARIO

Apprendistato

Formazione

Ricerche



Via Marco e Marcelliano, 45 - 00147 Roma
Tel. 06.57305405 - PEC ebinter@pec.it - www.ebinter.it - info@ebinter.it

Piano Nazionale di ripresa e resilienza: politiche di genere e pari opportunità Sfide e opportunità per il sindacato

Stefania Negri

Adapt research fellow

 @StefaniaNegri6

stefania.negri@adapt.it

Lilli Casano

Ricercatrice in Diritto del lavoro

Università degli studi dell'Insubria

Adapt senior research fellow

 @lillicasano

lilli.casano@adapt.it

Adapt
PER IL FUTURO



PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA



IL PNRR HA TRA GLI OBIETTIVI
PRINCIPALI CONTRASTARE LE
DISUGUAGLIANZE DI GENERE:

- **FAVORIRE LA PARTECIPAZIONE
FEMMINILE AL MERCATO DEL
LAVORO**
- **CORREGGERE LE ASIMMETRIE CHE
OSTACOLANO LE PARI
OPPORTUNITÀ SIN DALL'ETÀ
SCOLASTICA**

IL CONTESTO DI PARTENZA: DA DOVE NASCE L'ESIGENZA DI UNA LINEA DI INTERVENTI SUL TEMA? Qualche informazione sul mercato del lavoro e la condizione femminile in Italia



Condizione femminile in Italia: alcuni punti fermi

Bassa natalità:

- L'Italia è uno dei paesi con la più bassa fecondità in Europa (1,29 figli per donna contro l'1,56 della media UE)

Disuguaglianze di genere a vari livelli:

- **Contesto familiare**
 - Scarsa divisione nelle coppie della cura dei figli e della casa;
 - Mancanza di servizi di assistenza adeguati e paritari;
 - Violenza domestica e femminicidi;
- **Formazione/Istruzione:**
 - Poche donne iscritte alle materie STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica);
 - Bullismo;
- **Ambito lavorativo:**
 - Segregazione orizzontale: maggiore concentrazione di donne in settori economici e mestieri ritenuti tipicamente femminili;
 - Segregazione verticale: difficoltà delle donne a scalare le gerarchie aziendali;
 - Gender pay gap: disparità salariale a svantaggio delle donne a parità di mansioni e di ruolo rispetto agli uomini;
 - Violenza e molestie.

Gli ambiti di intervento per la parità di genere sono distribuiti in tutte le 6 missioni

- **Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo;**
- **Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica;**
- **Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile;**
- **Missione 4: Istruzione e ricerca;**
- **Missione 5: Inclusione e coesione;**
- **Missione 6: Salute.**



Impatto su alcuni indicatori di benessere equo e sostenibile:

- Tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro;
- Occupazione relativa delle madri;
- Asimmetria nel lavoro familiare;
- Numero di laureati in discipline tecnico-scientifiche su 1000 residenti, per genere;
- Persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere;
- Speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere

Misure dirette



Producono un **effetto immediato** sulla condizione delle donne

Misure indirette



Agiscono sui meccanismi che sono alla base delle disuguaglianze di genere esistenti attraverso strumenti e servizi che, nell'andare a beneficio della collettività intera, **producono un impatto maggiore sul benessere delle donne in diversi modi**

NB: Occorre tener conto che **alcuni impatti non saranno immediati ma si realizzeranno nel medio-lungo periodo**. Molto dipende dalla adozione di un **gender mainstreaming** nella **implementazione e attuazione** delle misure indirette. Importante **partecipazione** delle donne a questi processi.

Le linee di intervento di ciascuna missione che favoriscono la parità di genere sono organizzate rispetto a 6 direttrici:

- Misure dirette e indirette sul tasso di mancata partecipazione femminile **al lavoro;**
- Misure dirette e indirette sull'**occupazione relativa delle madri;**
- Misure dirette e indirette sull'**asimmetria nel lavoro familiare;**
- Misure dirette e indirette sulle **laureate nell'area STEM;**
- Misure dirette e indirette sulle **donne in situazione di grave deprivazione abitativa;**
- Misure dirette e indirette sulla **speranza di vita in buona salute delle donne.**



Missione 1: Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo

- **Banda larga e connessioni veloci** per migliorare la partecipazione femminile all'economia digitale, soprattutto nelle aree del paese dove c'è minore copertura;
- **Potenziamento e ammodernamento dell'offerta turistica e culturale** per accrescere l'occupazione su settori a forte presenza femminile (es. alberghiero, ristorazione o attività culturali);
- **Digitalizzazione e Smart-working nella pubblica amministrazione** per portare benefici in termini di produttività e conciliazione vita-lavoro privilegiando il raggiungimento degli obiettivi e non la mera presenza in ufficio;
- **Flessibilità lavorativa per gli uomini** per favorire un cambiamento culturale che li spinga a fruire dei nuovi orari flessibili per lo svolgimento dei compiti domestici.

Misura	Sottomisura	Fondi PNRR (mid €)
Industria culturale e creativa	Supporto agli operatori culturali nella transizione green e digitale	0,16
Patrimonio culturale Next-Generation	Sviluppo industria cinematografica (Progetto Cinecittà)	0,30
	Efficienza energetica cinema e teatri	0,30
	Miglioramento dell'accessibilità fisica	0,30
	Piano di investimenti strategici sui siti del patrimonio culturale, edifici e aree naturali	0,00 (0,50 da React-EU, FC)
	Piattaforme e strategie digitali per l'accesso al patrimonio culturale	0,50
Siti minori, aree rurali e periferiche	Patrimonio storico rurale	0,60
	Piano nazionale borghi	1,02
	Programma Luoghi Identitari, Periferie, Parchi e giardini storici	0,30
	Sicurezza antisismica dei luoghi di culto e restauro	0,80
	Caput Mundi: Interventi sul patrimonio artistico-culturale di Roma	0,50
	Digital tourism hub	0,50
	Miglioramento delle strutture turistico-ricettive e dei servizi turistici	1,79



Missione 2: Rivoluzione verde e transizione ecologica

- **Investimenti per il trasporto pubblico locale** rinnovando il parco autobus ormai obsoleto per favorire il miglioramento delle infrastrutture e dei servizi fruiti;
- **Misure per l'edilizia residenziale pubblica** compresa l'estensione del superbonus al 110% agli Istituti Autonomi Case Popolari per favorire le famiglie monoparentali, normalmente affidate alle donne.

Missione 3: Infrastrutture per una mobilità sostenibile

- **Potenziamento del trasporto ferroviario** aumentandone la capacità e la sicurezza per migliorare la mobilità delle donne, che utilizzano più degli uomini i mezzi di trasporto collettivi;



Missione 4: Istruzione e ricerca

- **Accesso delle donne alle competenze STEM, linguistiche e digitali** soprattutto tra le studentesse delle scuole superiori, per migliorare l'occupazione femminile e permettere all'Italia di avvicinarsi alle medie europee;
- **Programmi di ricerca e innovazione**, realizzati da partenariati allargati estesi a Università, centri di ricerca, imprese e finanziamento progetti di ricerca di base che **riservano una quota di assunzioni a tempo determinato alle ricercatrici**;
- **Potenziamento degli asili nido a tempo pieno** per alzare il tasso di presa in carico e fornire un concreto supporto e una piena libertà di scelta ed espressione della personalità delle donne.

Missione 5: Inclusione e coesione

- **Valorizzazione dell'imprenditoria femminile** con investimenti specifici, fondamentali per fornire gli strumenti adeguati ad ampliare il raggio d'azione (**fondo impresa donna**);
- **Miglioramento dell'occupazione delle donne** in termini di quantità e di qualità in tutti gli ambiti di lavoro, permettendo alle donne di svolgere un ruolo centrale e favorendo la trasparenza retributiva (**sistema nazionale di certificazione della parità di genere**);
- **Valorizzazione delle infrastrutture sociali** attivazione dei servizi che favoriscono l'occupazione femminile su tutto il territorio.



Missione 6: Salute

- **Strutture assistenziali di prossimità** per le comunità caratterizzate da percorsi di prevenzione, diagnosi e cura;
- **Rafforzamento dei servizi di cura e dell'assistenza domiciliare** valorizzando i servizi di prossimità e di supporto anche al fine di una adeguata suddivisione degli impegni familiari → sostegno non solo l'offerta ma anche la domanda di lavoro nella **economia della cura** (assistenza disabili e anziani)

Atti impatto indiretto - su diversi comparti del terziario e turismo - di misure generaliste adottate nell'ambito delle diverse missioni, e che possono incidere positivamente sulla condizione delle donne se si adotta una prospettiva di genere nella attuazione (voice, partecipazione)

Misura	Softmisura	Fondi PNRR (mld €)
Transizione energetica e mobilità sostenibile	Impianti distribuiti, energy communities e auto-consumo	2,2
Opere ferroviarie per la mobilità e la connessione veloce del Paese	Interventi Alta Velocità e miglioramento della velocità, frequenza e capacità di collegamenti ferroviari esistenti	14,79
Rigenerazione urbana e Housing sociale	Rigenerazione Urbana	3,30
Potenziamento assistenza sanitaria e rete territoriale	Assistenza domiciliare	4,0



Missione 5: Fondo impresa donna

1/2

«**Fondo impresa donna**» a sostegno dell'imprenditoria femminile che rafforzerà finanziariamente:

- La nascita di nuove imprese femminili (meno di 12 mesi);
- Lo sviluppo e consolidamento di imprese femminili esistenti (da più di 12 mesi);

Per **impresa femminile** si intende quanto stabilito dal DM 30 settembre 2021:

- «l'*impresa a prevalente partecipazione femminile, intesa come impresa che, in funzione della tipologia imprenditoriale, presenta le seguenti caratteristiche:*
 - *la società cooperativa e la società di persone in cui il numero di donne socie rappresenti almeno il 60 per cento dei componenti la compagine sociale;*
 - *la società di capitale le cui quote di partecipazione spettino in misura non inferiore ai due terzi a donne e i cui organi di amministrazione siano costituiti per almeno i due terzi da donne;*
 - *l'impresa individuale la cui titolare è una donna;*
 - *la lavoratrice autonoma»*

Missione 5: Fondo impresa donna

2/2

I settori ammessi ai finanziamenti sono:

- **Produzione di beni** nei settori dell'**industria**, dell'**artigianato** e della **trasformazione dei prodotti agricoli**;
 - Fornitura di **servizi**, in qualsiasi settore;
 - **Commercio**;
 - **Turismo**.
- Sono invece esclusi:
- **Produzione primaria di prodotti agricoli, pesca, acquacoltura e silvicoltura**.

Le spese ammissibili sono:

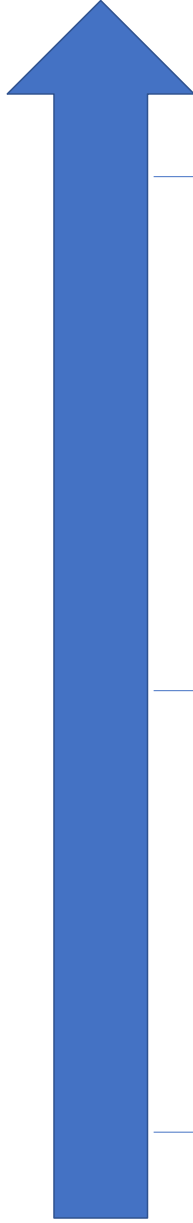
- **Immobilizzazioni materiali**: macchinari, impianti, attrezzature, opere edili (ristrutturazioni) per un massimo del 30% delle spese complessivamente ammissibili;
- **Immobilizzazioni immateriali**: software, brevetti, licenze, marchi;
- **Servizi in cloud**: funzionali ai processi portanti della gestione aziendale;
- **Personale dipendente**: assunto – a tempo determinato o indeterminato – dopo la data di presentazione della domanda e impiegato nella realizzazione del progetto;
- **Capitale circolante**: materie prime, materiali di consumo, servizi, affitti, noleggi e leasing per un max 20% delle spese complessivamente ammissibili (o 25% per imprese con >36 mesi).



Quali saranno i benefici?

- Maggiore tasso di occupazione femminile
- Crescita delle imprese innovative
- Minore disparità di genere
- Aumento della produttività del paese

Le tappe fondamentali



Entro settembre 2021

Adozione del fondo a sostegno dell'imprenditoria femminile tramite approvazione di un Decreto Ministeriale
È stato conseguito.

Entro giugno 2023

700 imprese finanziate. Imprese guidate da donne hanno ricevuto i finanziamenti previsti. Da avviare.

Entro giugno 2026

2400 imprese finanziate. Imprese guidate da donne hanno ricevuto i finanziamenti previsti. Da avviare.



Norme di riferimento e stato di attuazione

Legge n. 178 del 30 dicembre 2020 (Legge di bilancio per il 2021) → istituzione Comitato Impresa Donna (definisce linee di indirizzo e monitora funzionamento del Fondo)

[Decreto interministeriale 24 novembre 2021](#) - PNRR. Creazione di imprese femminili

[Decreto interministeriale 30 settembre 2021](#) - Fondo impresa femminile - Modalità e risorse finanziarie

[Decreto direttoriale 30 marzo 2022](#) - Modalità e termini per la presentazione delle domande

[avviso del 19 maggio 2022](#): esaurimento risorse per nuove imprese e chiusura sportello

[avviso del 7 giugno 2022](#): esaurimento risorse per imprese avviate e chiusura sportello

Missione 5: Sistema nazionale di certificazione della parità di genere

Articolazione del sistema → componenti principali:

- **Istituzione di un Tavolo di lavoro sulla “Certificazione di genere delle imprese”**, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità in collaborazione con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero dello Sviluppo Economico;
- **Creazione di un sistema informativo** presso il Dipartimento con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché dell’**albo degli enti accreditati**;
- **Attivazione del sistema di certificazione sulla parità di genere a partire dal Q2 2022**. Il sistema di certificazione sarà aperto a tutte le imprese (grandi, medie, piccole e microimprese). Nella fase sperimentale (fino al Q2 2026) la certificazione sarà agevolata per le imprese di medie, piccole e micro-dimensioni, e accompagnata da servizi di accompagnamento e assistenza.



Qual è l'obiettivo dell'investimento?

Definizione di un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere** che ha come fine la riduzione del gap di genere in tutte le aree maggiormente critiche:

- **Diminuzione del gender pay gap**
- **Aumento dell'occupazione femminile**
- **Migliori condizioni lavorative per le donne**, anche in relazione alla protezione della maternità
- **Maggiore inclusione**

Le tappe fondamentali



Entro dicembre 2022

Entrata in vigore
Certificazione della parità di genere e
dei relativi meccanismi di incentivo
per le imprese per: opportunità di
crescita per le donne, parità di
retribuzione, politiche di gestione per
la diversità di genere, protezione della
maternità.

Entro dicembre 2026

Almeno 800 piccole e medie
imprese certificate e 1.000
aziende che ricevono le
agevolazioni

Norme di riferimento e stato di attuazione (1)

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Art. 4 Certificazione della parità di genere

Aggiunge dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d. lgs. n. 198/2006, l'Art. 46-bis che istituisce la certificazione della parità di genere dal 1° gennaio 2022.

Rimette a uno o più DPCM, 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, la definizione: a) dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione (retribuzione corrisposta, progressione in carriera, conciliazione dei tempi di vita e di lavoro); 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**; d) le forme di pubblicità della certificazione.

Istituisce, 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, 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.

Art. 5 Premialità di parità

Esonero contributivo in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda
Punteggio premiale per bandi fondi europei nazionali e regionali

Norme di riferimento e stato di attuazione (2)

LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022)

Incrementa la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere (già istituito presso il Ministero del Lavoro con la legge di Bilancio 2021), risorse utilizzabili per l'acquisizione della certificazione da parte delle imprese.

Istituisce il "Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione di parità di genere".



Norme di riferimento e stato di attuazione (3)

Prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere nelle imprese ([UNI/PdR 125:2022](#)) (1)

Per misurare l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità è stato elaborato un insieme di indicatori caratterizzati dall'essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.

Nella prassi sono state individuate **6 aree** che raggruppano un insieme di indicatori:

- **Cultura e strategia:** 7 indicatori e il peso dell'area è pari al 15%;
- **Governance:** 5 indicatori e il peso pari al 15%;
- **Processi HR:** 6 indicatori e il peso pari al 10%;
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda:** 7 indicatori e il peso pari al 20%;
- **Equità remunerativa per genere:** 3 indicatori e il peso pari al 20%;
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro:** 5 indicatori e il peso pari al 20%;

Prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere nelle imprese ([UNI/PdR 125:2022](#)) (II)

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.)

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Per ognuna delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.



Prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere nelle imprese ([UNI/PdR 125:2022](#)) (III)

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza). Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione.

→ Esempi di **KPI** e **attribuzione dei punteggi**. Area *Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda*

	TIPOLOGIA INDICATORE	MODALITÀ DI MISURAZIONE	FONTE	PUNTI
<p>1. INDICATORE APPLICABILE SOLO ALLE ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore del biennio precedente fino al raggiungimento della parità	Interna	25
<p>2. INDICATORE APPLICABILE SOLO PER ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4</p> <p>Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento NOTA Considerare nel calcolo le varie altre forme di collaborazione.</p>	QUANTITATIVO	Il KPI si considera raggiunto quando si registra una differenza almeno pari a +10 punti % (pp) rispetto al valore medio dell'industry di appartenenza e comunque in crescita anno su anno fino al raggiungimento della parità. NOTA La fonte dati da utilizzare per quantificare % è quella rispetto al codice ATECO, in particolare fare riferimento al codice ATECO più disaggregato.	Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.	25



→ Regole di **certificazione**

- (AUDIT) La documentazione di audit deve riportare, fra le altre registrazioni, anche quanto segue:
- il perimetro e l'applicabilità della presente UNI/PdR, con la definizione degli indirizzi legali e operativi della/e sede/i dell'organizzazione,
 - la mappatura dei processi (interni ed esterni) e l'elenco delle relative leggi, norme e regolamenti applicabili riferibili alla parità di genere,
 - l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate,
 - le cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione,
 - la registrazione delle evidenze in apposite check list/documenti di supporto per il gruppo di audit. Tale documentazione deve tenere conto del grado di applicazione dei requisiti definiti nella presente UNI/PdR,
 - requisiti sistemici come ad esempio: la definizione della politica, degli obiettivi, del piano strategico e del risultato del monitoraggio del sistema,
 - requisiti operativi: la definizione, le modalità e la frequenza di misurazione degli indicatori qualitativi e quantitativi.

Norme di riferimento e stato di attuazione (4)

→ 1 luglio 2022

In G.U. n. 152 del 1° luglio 2022 è pubblicato il [Decreto 29 aprile 2022](#) della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le pari opportunità: Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Art. 1 I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022

Art. 2 Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008

...segue



Art. 3 coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, controllo e verifica del mantenimento dei parametri minimi: il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

rappresentanze sindacali aziendali e consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità se a seguito delle informazioni emerse dall'**informativa aziendale** o dal **Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** (vedi slide successiva) emergono anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

COINVOLGIMENTO – CONTROLLO – AZIONE

II Rapporto sulla situazione del personale

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Interviene anche sul [Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile](#), ora esteso alle imprese con più di 50 dipendenti, su base volontaria per quelle con meno di 50 dipendenti. Il rapporto va trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

[D.L. n. 77/2021](#) (convertito dalla [legge 29 luglio 2021, n. 108](#)), che definisce la governance del PNRR, all'art. 47 ha poi previsto che il rapporto aziendale di parità costituisce condizione necessaria, a pena l'esclusione, per poter presentare domanda di partecipazione o offerta nelle gare pubbliche che utilizzano fondi derivanti da risorse del PNRR e del PNCR.

Atti comma 3 precisa che le imprese con meno di 15 dipendenti che accedono ai fondi sono tenute a presentare entro 6 mesi una relazione con contenuti simili.



Una nuova (solida) base informativa e nuovi strumenti di azione

In tutte le aziende che vogliono certificarsi

Informativa sul possesso e mantenimento dei requisiti per la certificazione

Nelle aziende con più di 50 dipendenti

Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti che intendono accedere ai fondi del PNRR una relazione con contenuti simili

Compiti di controllo e verifica assegnati al sindacato nell'ambito della certificazione di genere

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E PARITÀ DI GENERE

I dati presentati fanno riferimento a una analisi della banca dati "Fare Contrattazione" di Adapt. Si tratta di una banca dati, curata dai ricercatori di Adapt, che ricomprende allo stato attuale oltre 4500 contratti collettivi (prevalentemente di secondo livello) stipulati in Italia tra il 2004 e il 2022.



Misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari nei CCNL e negli accordi integrativi 1/3

- **Misure a diretto sostegno della maternità e paternità:**
 - Congedo parentale
 - Adozioni e affidò
 - Anticipo del TFR e tutela economica della lavoratrice madre
 - Reinserimento graduale dei dipendenti nel posto di lavoro

Misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari nei CCNL e negli accordi integrativi 2/3

- **Misure a sostegno della prima infanzia e cura dei figli:**
 - Permessi, congedi e aspettative
 - Inserimento dei figli all'asilo nido e/o alla scuola materna
 - Part-time post maternità e altre misure
 - Riposi post-partum o ex allattamento
 - Anticipo del TFR e altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti
 - Colonie climatiche e campi estivi
 - Ambulatorio medico pediatrico



Misure a sostegno della genitorialità e della cura dei carichi familiari nei CCNL e negli accordi integrativi 3/3

- **Altre misure per la conciliazione lavoro-famiglia e per l'accudimento dei familiari con disabilità e/o non autosufficienti:**
 - Permessi, congedi e aspettative
 - Ferie e permessi solidali
 - Flessibilità organizzativa
 - Part-time per carichi familiari e per assistenza ai familiari anziani o che si trovino nelle condizioni ex l. n. 104/1992
 - Misure in ingresso e/o entrata anticipata e gestione degli orari di lavoro
 - Anticipo del TFR e altre erogazioni monetarie a favore dei dipendenti
 - Commissioni, gruppi di lavoro ed impegni generici

Diritti di informazione, consultazione e partecipazione sui temi della parità di genere

Nel CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario e della Distribuzione e dei servizi (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uilfucs e Confcommercio):

- **Art. 16 – Commissione Permanente per le Pari Opportunità:**

«Le Parti convengono sulla opportunità di realizzare, in attuazione delle disposizioni legislative europee e nazionali in tema di parità uomo - donna, interventi che favoriscano parità di opportunità uomo - donna nel lavoro anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione e attivazione di azioni positive ai vari livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale) a favore delle lavoratrici».



Lavoratrici vittime di violenza di genere: misure ad hoc

- In alcuni CCNL e integrativi si rileva che tra i servizi offerti dalle imprese sono presenti **programmi per l'orientamento e il supporto psicologico dei lavoratori** talvolta specificatamente diretti alle **lavoratrici vittime di violenza di genere**
- **Aspettativa retribuita e non retribuita:**
 Accordo integrativo Richard Ginori (2019) → prevede, in aggiunta al periodo massimo di astensione dal lavoro come disciplinato dall'art. 24 del D.lgs. 15/01/2015 n. 80, ulteriori 60 giorni di aspettativa non retribuita;
 Accordo integrativo Synlab (2018) → diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al suddetto percorso di protezione per un periodo massimo di 2 mesi, in aggiunta a quelli già previsti dalla legge. Il congedo è retribuito;
 Accordo Jungheinrich (2018) → è previsto un ulteriore periodo di aspettativa rispetto a quanto normativamente previsto che l'azienda valuterà a partire dalla richiesta del singolo lavoratore;
 Accordo Gucci (2017) → 60 giorni aggiuntivi rispetto all'aspettativa di 3 mesi per violenza di genere
- **Trasformazione del tempo di lavoro da tempo pieno a tempo part-time:**
 Accordo integrativo Richard Ginori (2019)
 Accordo integrativo Synlab (2018)
- **Trasferimento in altra sede**
 Accordo integrativo Richard Ginori (2019)
- **Diffusione di informazioni su associazioni rivolte all'assistenza delle vittime di Violenza di genere**
 Accordo integrativo Richard Ginori (2019).
- **Iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti**
 Accordo Eataly Distribuzione (2019) → è prevista la conclusivazione di ulteriori strumenti e idonee iniziative di sensibilizzazione verso lavoratori e clienti anche attraverso supporto e consulenza di esperti esterni.



GrAzie.



www.adapt.it
www.bollettinoadapt.it
www.adaptuniversitypress.it
 @adaptland



IL WELFARE DEGLI STUDI PROFESSIONALI



CADIPROF

CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

www.cadiprof.it
info@cadiprof.it



**FONDO
PROFESSIONI**

FONDO PARITETICO INTERPROFESSIONALE NAZIONALE
PER LA FORMAZIONE CONTINUA NEGLI STUDI PROFESSIONALI
E NELLE AZIENDE COLLEGATE

www.fondoprofessionisti.it
info@fondoprofessionisti.it



EBIPRO

ENTE BILATERALE NAZIONALE
PER GLI STUDI PROFESSIONALI

www.ebipro.it
info@ebipro.it



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 2

Slide consigliere di parità

COSA E' LA QU.A.S.:

- è un **Fondo Sanitario Integrativo** del Servizio Sanitario Nazionale, iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari
- nasce nel 1989 per volontà delle Parti firmatarie dei **Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Terziario, Commercio, Turismo e della Distribuzione Moderna e Organizzata.**

COSA FA LA QU.A.S.:

- garantisce l'assistenza sanitaria ai dipendenti con qualifica di **Quadro**
- opera **senza finalità di lucro**
- si fonda sui principi di **mutualità** e **solidarietà**, garantendo il miglior utilizzo dei contributi versati annualmente dalle aziende e dai lavoratori.

I DATI DELLA QU.A.S.:

- assiste attualmente **oltre 100.000 iscritti** di cui circa 3.000 in quiescenza
- gestisce le relazioni con oltre **22.000 Aziende**
- rimborsa circa **3.000 tipologie di prestazioni sanitarie** tra cui: diagnostica, visite specialistiche, terapie, interventi chirurgici, gravidanza e parto, lenti, odontoiatria, cure termali, psicoterapia, prevenzione e assistenza per la non autosufficienza
- ha attivato **convenzioni con oltre 50 strutture sanitarie** di ottimo livello nei centri urbani con maggiore densità di iscritti.

Visita il sito www.quas.it



Sappiamo come prenderci cura di Te!



Opportunità e Buona Occupazione Fisecat CISL

Consigliera Nazionale di Parità, dott.ssa Francesca Bagni Cipriani
Consigliera Nazionale di Parità supplente, prof.ssa Serenella Molendini

Parità di genere

La **parità di genere** è fondamentale per stabilire se e come cresce la **società** e l'**economia**. Garantire l'occupazione e il pieno sviluppo della metà della popolazione influisce in modo significativo sulla **crescita**, la **competitività** e la disponibilità futura delle economie e delle **imprese in tutto il mondo**.



Parità di genere è obiettivo di crescita per tutto il Paese

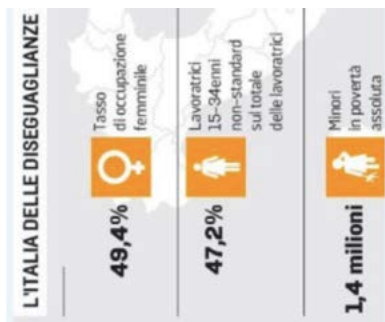
Più donne occupate non è solo un obiettivo di sviluppo e uguaglianza, ma di crescita economica, poiché i talenti, il capitale umano e la produttività delle donne hanno il potenziale di trasformarsi in valore economico. Lo stesso accade quando le posizioni di *leadership* sono bilanciate per genere: la qualità delle istituzioni e delle organizzazioni è migliore, i processi decisionali e le decisioni stesse sono più innovative, meno conflittuali. In tempi di bassa crescita e abbondante talento femminile la riduzione dei differenziali di genere dovrebbe essere una priorità del Paese.

L'Italia ha, come sappiamo, un grande problema: le discriminazioni contro le donne, la più massiccia e sistematica violazione dei diritti umani che la storia della civiltà abbia mai conosciuto.

Rapporto ISTAT 2021

Sul lavoro il costo della crisi pagato dalle donne è stato più elevato in Italia che nel resto d'Europa ed è stato più accentuato di quello maschile, segnala il rapporto annuale dell'Istat. E nel 2021, nonostante una ripresa più favorevole per le donne, il tasso di occupazione non ha ancora recuperato il livello del 2019 e per questo resta sotto la soglia del 50%.

Stiamo pagando anni di stereotipi dice Linda Laura Sabbadini



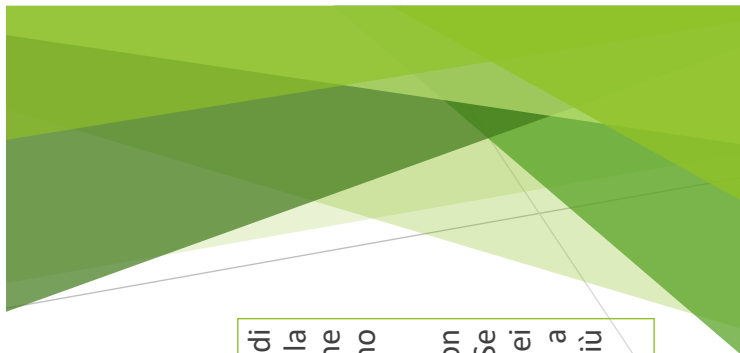
I fattori da sconfiggere

I fattori che inchiodano da decenni i paesi del Sud Europa ed in particolare l'Italia nella trappola della bassa occupazione e della bassa natalità sono:

- ▲ Una 'cultura' di genere piena di stereotipi e pregiudizi.
- ▲ Il tema della maternità considerato ancora un «problema».
- ▲ La segregazione formativa e occupazionale.
- ▲ La segregazione verticale (la carriera delle donne).
- ▲ Il carico del lavoro domestico e di cura ancora prevalentemente svolto dalle donne (anche se lo squilibrio si riduce nella fascia più giovane).
- ▲ La carenza di politiche «strutturate» familiari e di conciliazione tra lavoro e famiglia
- ▲ Un'organizzazione del lavoro ancora troppo «maschile» e poco flessibile

Un'occupazione trainata dalla precarietà

- ▲ E se pure a partire dal 2021 sono stati recuperati molti posti di lavoro rispetto al 2020, l'occupazione femminile rispetto a quella maschile non solo è quantitativamente minore, ma anche sempre meno intensa in termini di ore lavorate, sempre meno stabile e sempre meno qualificata.
- ▲ Il tasso di occupazione si attesta al **50,5%**, dato in assoluto non entusiasmante ma **il più elevato nella storia del nostro Paese**. Se si guarda da un'altra angolatura, quella della tipologia dei contratti a trainare la ripresa sono ancora una volta i contratti a termine (anche e soprattutto per le donne e i lavoratori più giovani).



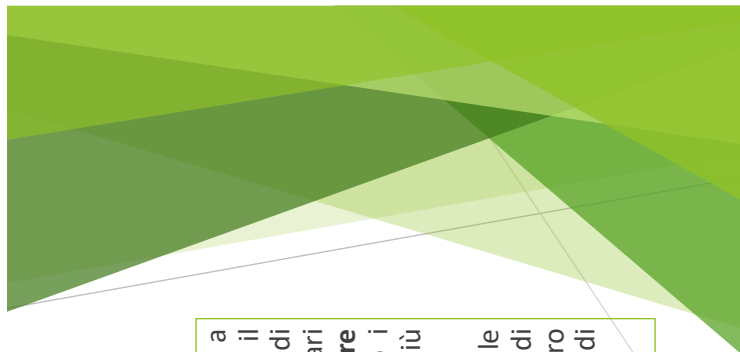
Il Rapporto Alma Laurea 2021

1

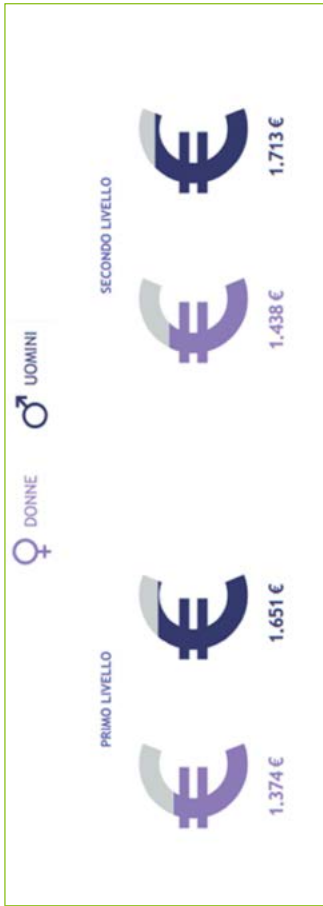
- ▶ L'incidenza della disparità di genere nel mondo del lavoro è molto evidente nel **rapporto 2021 di AlmaLaurea**, un Consorzio Interuniversitario che rappresenta circa il 90% di laureati e laureate complessivamente usciti, ogni anno, dal sistema universitario italiano.
- ▶ **Emerge come ancor oggi esista uno svantaggio strutturale per le donne nel mercato del lavoro.** Il paradosso è che le migliori performance negli studi delle laureate rispetto ai laureati non arginano il divario a favore degli uomini su esiti occupazionali e retribuzione.
- ▶ **Nel 2020 quasi il 60% di chi ha conseguito una laurea in Italia era costituito da donne. Il curriculum universitario è rafforzato anche dall'andamento del percorso, sia in termini di regolarità negli studi, sia in termini di voto di laurea.**
- ▶ **Sul mercato del lavoro, infatti, la situazione viene stravolta: le donne hanno esiti occupazionali di gran lunga peggiori rispetto a quelli degli uomini.**

2

- ▶ **Il tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea** registra percentuali a vantaggio degli uomini: tra i laureati di primo livello (laurea triennale) il tasso è pari all'86% per le donne e al 92,4% per gli uomini; tra quelli di secondo livello (laurea magistrale o equivalenti) è rispettivamente pari a 85,2% e 91,2%. **Il divario di genere emerge anche dal carattere dell'occupazione:** a 5 anni dal conseguimento del titolo di studio i laureati, specialmente di secondo livello, hanno un'occupazione più stabile rispetto alle laureate
- ▶ La disparità di genere si manifesta anche nella retribuzione mensile netta (v. figura 2). Il rapporto conferma dunque, da questo punto di vista, la dinamica più ampia e generalizzata del *gender pay gap*, ovvero il differenziale retributivo tra uomini e donne a parità di ruolo e di mansione.

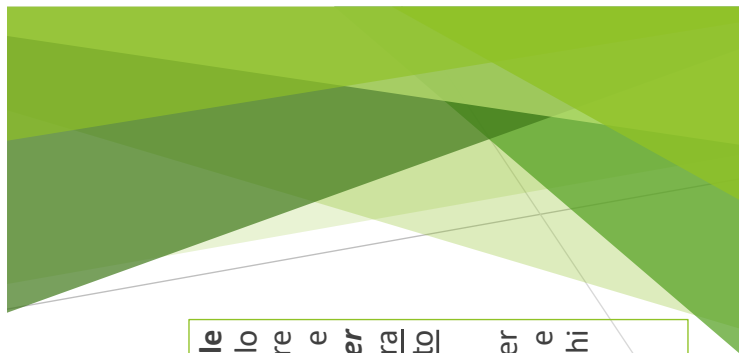


3



4

- ▲ **La presenza di figlie o figli, inoltre, incide sul differenziale retributivo**, aumentandolo significativamente. Se a 5 anni dal titolo gli occupati senza figli percepiscono una retribuzione maggiore delle occupate senza figli (+17,5% per la laurea di primo livello e +17,6% per quella di secondo livello), **in presenza di figli il *gender pay gap* sale rispettivamente a +35,4% e +32,0%**. Il lavoro di cura appare dunque una spiegazione del differenziale retributivo molto più convincente rispetto al settore di occupazione.
- ▲ Il focus sulla conciliazione vita lavoro diventa il vero grimaldello per smontare pregiudizi, stereotipi, per migliorare occupazione e natalità, per prevenire discriminazioni anche retributive sui luoghi di lavoro e dimissioni dal lavoro.



Il 2021 anno del cambiamento? In Europa...

- ▲ **Risoluzione del Parlamento europeo del 21 gennaio 2021 sulla strategia dell'UE per la parità di genere.** La strategia presenta gli obiettivi strategici e le azioni volte a compiere progressi significativi entro il 2025 verso un'Europa garante della parità di genere.
- ▲ Gli obiettivi principali sono porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, **affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico**, colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale e nella politica.
- ▲ Tra i primi obiettivi della strategia, la Commissione ha proposto misure vincolanti in materia di trasparenza salariale: **proposta di direttiva su trasparenza e parità salariale (4 marzo 2021-5aprile 2022)**
- ▲

In Italia (1)

- ▲ **Strategia Nazionale per la Parità di Genere (Ministra Bonetti)**
- ▲ La **parità di genere** è una delle tre priorità trasversali del PNRR: questo significa che l'impegno a favore delle donne si articola in un gran numero di riforme e investimenti, che attraversano tutte e sei le Missioni del Piano la cui concreta realizzazione è già stata avviata. In particolare **nella Missione 5(Inclusione e Coesione) – si parla di certificazione di genere con un investimento di 10 milioni di euro.**
- ▲ **Interventi sulla Conciliazione vita lavoro (recepimento direttiva europea sui congedi la 1158/2019)**
- ▲ **Il W20 che ha inserito nel focus sul Lavoro il punto su:** Ridurre il divario retributivo di genere e la segregazione orizzontale e verticale delle donne nel mercato del lavoro a) attuando la parità retributiva per un lavoro di pari valore e misure di trasparenza retributiva;

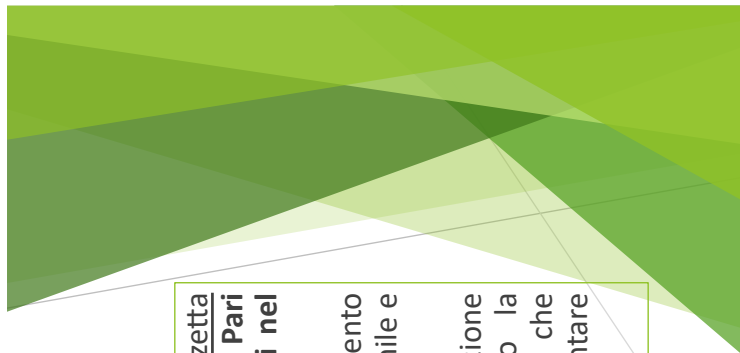


In Italia (2)

- ▶ La clausola di condizionalità: riservare alle donne almeno il 30% dell'occupazione femminile aggiuntiva creata in esecuzione del contratto. (art. 47 della Legge n. 108 del 29 luglio 2021 ex dl n. 77 del maggio 2021 per favorire le pari opportunità di genere e generazionali e l'inclusione dei disabili- Successivamente anche le Linee Guida del 30.12.2021)
- ▶ La pubblicazione della Legge 7 aprile 2022 n. 32 (il cosiddetto Family Act) contiene deleghe per il potenziamento delle disposizioni volte al contrasto della denatalità attraverso il sostegno della genitorialità e la conciliazione della vita familiare di entrambi i genitori. Bando «Riparto»

In Italia (3)

- ▲ **la Legge 162 del 5 novembre 2021, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n.275 del 18-11- 2021 che modifica l'art.46 del Codice Pari Opportunità (Dlgs. 198/2006) e gli atti che ne sono scaturiti nel 2022.**
- ▲ Finanziata con 50 milioni di euro per il 2022, questo intervento normativo ha come obiettivi di aumentare l'occupazione femminile e di ridurre le differenze di retribuzione tra uomo e donna.
- ▲ La legge dunque, prevede una serie d'interventi di sensibilizzazione e premialità per abbassare il "gender pay gap" (ovvero la discrepanza in opportunità, status e attitudini tra i due sessi) che raggiunge picchi anche del 44% in Italia, ma anche aumentare l'occupazione femminile.



La legge 162/2021

- ▲ La legge 162/2021 che modifica l'art. 46 del Codice Pari Opportunità si muove secondo due direttrici:
- ▲ 1) Modifica della norma riguardante il Rapporto biennale sulle aziende
- ▲ 2), artt. 4 e 5(46 bis), che prevede una serie di interventi per contrastare il gap retributivo di genere, attraverso la certificazione di genere e misure premiali per le aziende che rimuovono le discriminazioni.
- ▲ Gli artt. 1 e 2 riguardano in particolare la Relazione al Parlamento della Consigliera Nazionale di Parità e la nuova definizione di discriminazione di genere.

Rapporti biennali sul personale delle aziende: Allegato A – Decreto Interministeriale del 29 aprile 2022 Rapporti biennali

- ▶ Per quanto concerne i Rapporti biennali si introduce l'obbligo per le aziende pubbliche e private con "oltre 50" dipendenti (anziché "100" come prevedeva la normativa precedente) di redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni esclusivamente in modalità telematica. L'inserimento dei dati riguarda gli ambiti della selezione, dell'inquadramento, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica. Inoltre, sottolinea le azioni anche su altri fenomeni di mobilità, sull'intervento della Cassa integrazione guadagni, sui licenziamenti, sui prepensionamenti e pensionamenti, sulla retribuzione effettivamente corrisposta. Invece per le aziende pubbliche e private che **occupano fino a 50 dipendenti** è prevista la **facoltà, su base volontaria**, di redigere il rapporto.
- ▶ Per quest'anno il rapporto deve essere inviato entro il 30 settembre (nel prossimo biennio ritorna la scadenza del 30 aprile).

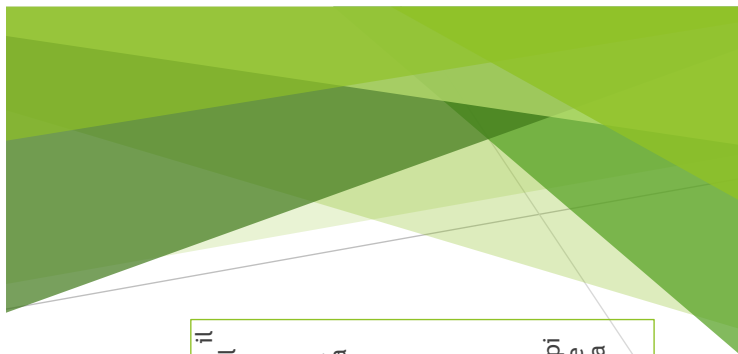
Rapporto biennale e Consigliere di Parità

- ▲ Alla consigliera o al consigliere regionale di parità viene attribuito un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.
- ▲ L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Indicazioni per la redazione del rapporto

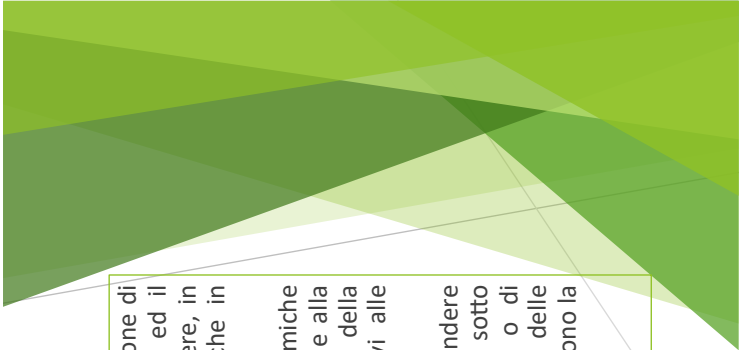
► indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso.

► l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera



Ispettorato del Lavoro: verifica e sanzioni

- ▶ Qualora le aziende non trasmettano il Rapporto l'Ispettorato del lavoro invita le aziende a provvedere entro 60 giorni. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
- ▶ Inoltre l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro».

- 
- ▲ Scopo della prescrizione consiste nel potenziamento del sistema d'informazione di cui può disporre la Consigliera (e le OO.SS.), per consentirle il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali, secondo distinzioni di genere, in funzione di sostegno indiretto all'elaborazione di azioni positive, ma anche in funzione di controllo del principio di non discriminazione.
 - ▲ Il quadro delle informazioni così ottenute ricostruisce una mappa delle dinamiche salienti nella gestione del personale, con particolare riferimento all'accesso e alla costituzione del rapporto, ai fattori di crescita professionale e di sviluppo della carriera, nonché al trattamento retributivo ed infine ai fenomeni relativi alle procedure di mobilità e di risoluzione del rapporto di lavoro.
 - ▲ Una corretta redazione del rapporto da parte delle aziende può rendere chiaramente visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sotto inquadramento, evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera o di trattamento retributivo inferiore, oppure ancora della diversa condizione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori nell'eventualità di processi di crisi che impongono la cessazione del rapporto di lavoro.



**LA CONSIGLIERA DI PARITÀ E
LE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO**

Legge 162/2021

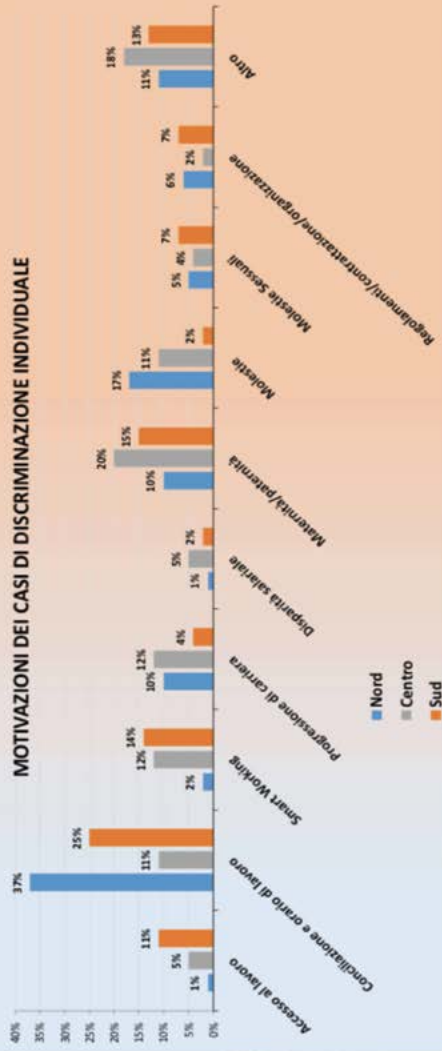
- ▲ All'articolo 25 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:
- ▲ a) al comma 1, dopo la parola: «discriminando» sono inserite le seguenti: « le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, »;
- ▲ b) al comma 2, dopo le parole: «o un comportamento» sono inserite le seguenti: «, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro,» e dopo la parola: «mettere» sono inserite le seguenti: «i candidati in fase di selezione e»;
- ▲ c) il comma 2-bis e' sostituito dal seguente:
«2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonche' di maternita' o paternita', anche adottive, ovvero in ragione della titolarita' e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o puo' porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

 - ▲ a) posizione di svantaggio rispetto alla generalita' degli altri lavoratori;
 - ▲ b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
 - ▲ c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera».



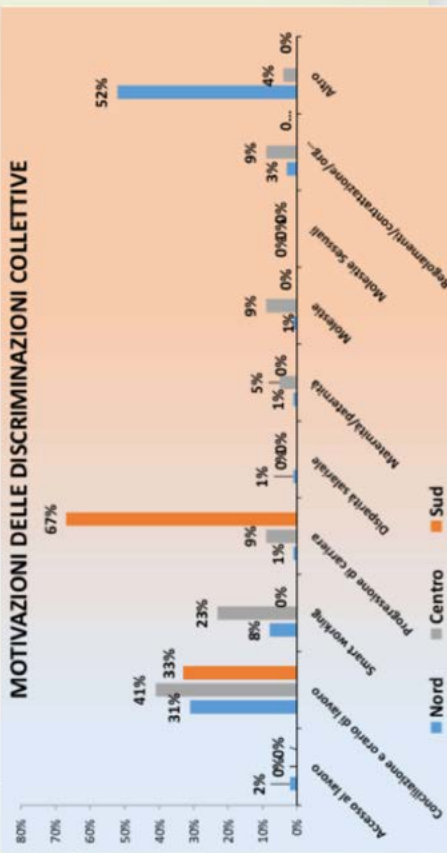
Le Consigliere di Parità e le discriminazioni

La Consigliera di Parità è pubblico ufficiale e ha per legge la legittimazione processuale per intervenire sulle discriminazioni, comprese le molestie e le molestie sessuali (la Tutela giudiziaria delle artt. 36-41 bis). Gli accessi per discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2020 dalle consigliere sono stati 967 contro i 1.062 del 2019, con un aumento dei casi presi in carico.



Discriminazioni Collettive

Sebbene la rilevazione sconti l'intervenuta scadenza, nel corso del 2020, del mandato di molte consigliere regionali, all'aumento delle segnalazioni di discriminazioni collettive è corrisposto un aumento anche dei casi presi in carico, in quanto considerati dalle consigliere regionali, effettive discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo (111 rispetto ai 44 del 2019). A questi si sommano 57 casi rilevati d'ufficio dalle stesse consigliere (erano stati solo 8 nel 2019).



La tutela processuale contro le discriminazioni

- ▶ L'80% dei casi di discriminazioni che arrivano all'Ufficio delle Consigliere di parità riguardano lo stato di gravidanza spesso ostacolo al rinnovo dei contratti (pur troppo anche normativo per i contratti precari), ma anche offerte di lavoro disuguali, part time negati, carriere interrotte, trasferimenti, licenziamenti e recentemente sono in aumento le segnalazioni di molestie sessuali. Comportamenti che l'Ufficio ha dovuto affrontare chiamando i responsabili delle violazioni con azioni in giudizio, così come previsto dal Dlgs.198/2006.
- ▶ A tale scopo il d.lgs. 198/2006, come integrato e modificato dal d.lgs 5/2010 che recepisce la Direttiva europea 54/2006, riconosce, nelle ipotesi di discriminazioni di genere, tutele giudiziarie *ad hoc*, attribuendo alla Consigliera di Parità un ruolo centrale.
- ▶ Nel Codice per le Pari Opportunità, così come modificato dal dlgs. 5 del 2010, il Capo III del Libro III del Titolo I è dedicato alla tutela in giudizio del soggetto vittima di discriminazione diretta e indiretta o di molestie e molestie sessuali. In particolare gli articoli 36-41 operano un distinguo a seconda che si tratti di discriminazione individuate o collettiva.

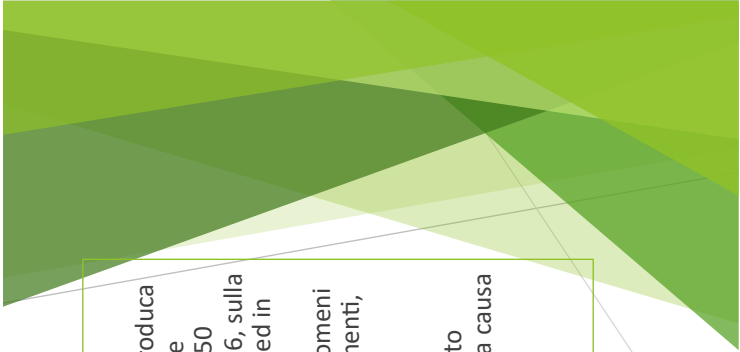

Dalle Linee guida per favorire le pari opportunità di genere e generazionali...

▲ Perché è importante redigere il Rapporto.

- ▲ Con il Decreto 7 dicembre 2021 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità sono state approvate, ai sensi dell'articolo 47 comma 8 del 31/05/2021, n. 77 convertito in Legge 29 luglio 2021, n. 108 le Linee Guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC.
- ▲ Il Decreto è pubblicato nella G.U. n.309 del 30.12.2021
- ▲ *Il PNRR prevede che nei «bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell'offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l'altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei».*



- ▲ Le nuove misure riguarderanno tutte le procedure di affidamento (appalti e concessioni) senza alcuna limitazione d'importo (sia quindi gli appalti sopra che sotto soglia comunitaria); trattasi dunque di un'applicazione generalizzata a tutti i contratti pubblici affidati in attuazione del PNRR, nonché gli investimenti complementari.
- ▲ Viene inoltre stabilito che alcune delle disposizioni contenute nel richiamato art. 47 (di cui le Linee-guida costituiscono attuazione) dovranno essere applicate a tutte le procedure, indipendentemente da un loro espresso richiamo nella documentazione di gara; nello specifico si tratta della:
 - ▲ **redazione e produzione del rapporto sulla situazione del personale impiegato dall'azienda;**
 - ▲ **consegna di una relazione di genere sulla situazione maschile e femminile;**
 - ▲ presentazione di una relazione in merito al rispetto delle norme sul personale disabile.

- 
- ▲ Il provvedimento certifica altresì come l'art. 47, comma 2 D.L. 77/2021 introduca una **nuova causa d'esclusione** dalle procedure ad evidenza pubblica, stante l'obbligo, rivolto a tutte le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, di redigere un Rapporto biennale ex art. 46 D.Lgs. 198/2006, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato d'assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.
 - ▲ La sua mancata produzione, in sede di partecipazione alle gare, del suddetto Rapporto costituisce, per espressa indicazione della linea guida, una diretta causa d'esclusione dalla procedura.
- 

- ▲ L'art. 47 comma 3 impone agli operatori economici che occupano fino a 15 dipendenti di consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere sulla situazione del personale femminile e maschile. Anche in questo caso la relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali e alle consigliere di parità regionali.
- ▲ Tuttavia per gli operatori economici che occupano un numero pari o superiore ai 15 dipendenti non sarà prevista detta esclusione in caso di mancata produzione della relazione sulla situazione del personale maschile e femminile, ma ciò condurrà all'applicazione di penali da commisurarsi alla gravità della violazione ed importo del contratto.
- ▲ A ciò si aggiunge il divieto di partecipare in forma singola o in ATI, per un periodo di 12 mesi, a future gare afferenti investimenti pubblici finanziati con risorse del PNRR e PNC.
- ▲ Quanto alle **clausole di natura premiale** e volte a favorire gli obiettivi prefissati dalla normativa, le Linee Guida prevedono l'inserimento nei bandi di gara di specifiche clausole che costituiscono requisiti premiali dell'offerta; dette clausole si rivolgono proprio a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa dei soggetti affetti da disabilità, la parità di genere e l'assunzione di giovani con età inferiore ai 36 anni.
- ▲ Le stazioni appaltanti prevedono poi specifiche clausole di premialità volte a favorire il raggiungimento della quota di almeno il 30% d'assunzioni destinate a giovani sotto i 36 anni, donne e soggetti affetti da disabilità e

L'attuazione di un sistema di gestione

- ▲ L'attuazione di un sistema di gestione per la parità di genere, volta a promuovere la parità di genere nelle aziende italiane, coinvolge in particolare l'attivazione delle seguenti aree:
 - ▲ opportunità di crescita in azienda e parità di retribuzioni;
 - ▲ politiche per la gestione della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro;
 - ▲ politiche di gestione dei processi aziendali.
- ▲ È necessario che l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostenga la parità di genere, venga misurato rispetto a un insieme di indicatori caratterizzati dall'essere percorribili, pertinenti e confrontabili e in grado di guidare il cambiamento e di rappresentare il continuo miglioramento messo in atto dalle organizzazioni stesse.



SE...

- ▲ riconosciamo il valore di un ruolo genitoriale vissuto pienamente da uomini e donne come valore aggiunto della comunità, affinché uguaglianza nella differenza e parità non restino nel limbo ma abbiano strumenti per essere concretizzate e realizzate veramente
- ▲ nel contempo cambiamo la cultura e l'organizzazione del lavoro perché certi diritti non restino inascoltati o scritti sulla carta, ma possano essere usufruiti dai lavoratori/lavoratrici senza temere discriminazioni da parte dei datori di lavoro
- ▲ consentiamo alle donne una rappresentanza paritaria anche in politica, perché le donne in politica se assumono il valore della differenza senza uniformarsi a modelli maschili riescono a costruire politiche sociali e familiari adeguate
- ▲ Se abbiamo «rispetto» delle donne
Allora finalmente l'occupazione femminile diventa una possibilità realmente sostenibile in tutti i luoghi di lavoro.



ENTE BILATERALE INDUSTRIA TURISTICA

Viale Pasteur, 10
00144 Roma (Palazzo Confindustria)
Tel. +39 06 5914341 - Fax +39 06 5910670

www.ebitnet.it

E-mail: ebit@ebitnet.it - postaebit@pec.it
presidenzaebit@ebitnet.it

APPRENDISTATO

**FORMAZIONE
PROFESSIONALE**

FORME DI SOSTEGNO
AL **REDDITO**

**STUDI E RICERCHE
OSSERVATORIO SETTORE TURISMO**



ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA



CGIL

FILCAMS



CISL

FISASCAT
FEDERAZIONE SALARI SINDACATI AZIENDI SERVIZI COMMERCIALI IPM TURISMO



UILTUCS



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 3

Legge 5 novembre 2021, n. 162



Fondo Est

assistenza sanitaria integrativa
commercio turismo servizi e settori affini



**L'Assistenza Sanitaria Integrativa
per i dipendenti
Commercio - Turismo - Servizi
e Settori Affini**

www.fondoest.it

Legge 5 novembre 2021 n. 162: Parità di genere e Codice delle pari opportunità 20/11/2021

GAZZETTA UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

Publicata in Gazzetta ufficiale n. 275 del 18.11.2021 la [legge 5 novembre 2021, n. 162](#), recante *“Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”*. Il provvedimento entra in vigore il 3 dicembre 2021 e si compone dei seguenti articoli:

Art. 1 - Relazione sull'attuazione della parità e pari opportunità: Con l'integrazione all'art. 20 del D. Lgs. N. 198/2006, viene creata una vera e propria rete di monitoraggio sull'attuazione di misure per le pari opportunità. Ogni due anni la consigliera o il consigliere nazionale di parità dovranno presentare al Parlamento la relazione sul monitoraggio e verifica degli effetti del Codice. Nella relazione si terrà conto di quanto indicato nel rapporto che il consigliere è tenuto a presentare annualmente al Ministero del Lavoro, sulla base delle indicazioni fornite entro il 31 dicembre di ciascun anno dai consiglieri regionali e delle città metropolitane.

Art. 2 - Ampliamento della nozione di discriminazione diretta e indiretta: Il nuovo articolo 25 del D.Lgs. n. 198/2006, chiarisce e amplia i comportamenti che costituiscono discriminazione di genere. Al primo comma dell'articolo, tenendo ferma la nozione di discriminazione diretta come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, viene evidenziata espressamente la discriminazione in ragione del sesso riguardante *“le candidate e i candidati in fase di selezione del personale”*. Al secondo comma, riguardante la discriminazione indiretta intesa come atto apparentemente neutro che tuttavia mette i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, viene ugualmente fatto espresso riferimento alla discriminazione dei *“candidati in fase di selezione”*. La nuova legge, inoltre, sostituisce integralmente il comma 2-bis dell'art. 25, con disposizioni più ampie di quelle precedenti stabilendo che *“Costituisce discriminazione ..., ogni*

trattamento o modifica dell'organizzazione, delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni: a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera”;

Art. 3 - Rapporto aziendale sulle pari opportunità: La modifica all'art. 46 del D.Lgs. n. 198/2006 estende l'obbligo biennale di presentazione del rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile alle aziende con oltre 50 dipendenti (in precedenza tale obbligo sussisteva solo per le aziende con oltre 100 dipendenti), e viene introdotta la facoltà di redigere tale documento anche alle aziende con meno di 50 dipendenti (c. 1-bis). Il rapporto deve essere redatto esclusivamente in modalità telematica attraverso il form predisposto dal Ministero e trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. Alla consigliera/e regionale è tenuto a trasmettere i risultati derivanti dall'elaborazione dei rapporti aziendali alla sede INL territorialmente competente. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali darà poi evidenza nel proprio sito web sia delle aziende che trasmetteranno il rapporto, che di quelle che non avranno adempiuto. L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verificherà la veridicità dei rapporti e in caso di contenuto mendace o incompleto applicherà una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Art. 4 - Certificazione della parità di genere: il nuovo art. 46-bis istituisce, a partire dal 1° gennaio 2022, la “Certificazione della parità di genere”, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alla politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità. Ad una decreto del Presidente del Consiglio, di concerto con il Ministro del lavoro, è rimessa la fissazione dei parametri minimi e delle modalità di acquisizione della certificazione nonché delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;

Art. 5 - “Premialità di parità”, il premio per le aziende virtuose: all'introduzione della Certificazione di parità viene accompagnata una “Premialità di parità” per l'anno 2022, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'un per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda in possesso della certificazione per l'intero anno 2022, previa emanazione del decreto attuativo del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

Inoltre alle aziende in possesso del certificato di parità entro il 31 dicembre dell'anno precedente, è riconosciuto un 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 a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Nei bandi di gara, le amministrazioni aggiudicatrici indicano i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione.

Art. 6 - Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche: L'art. 6 della legge n. 162/2021 estende anche alle società costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi 1° e 2° del codice civile, non quotate in mercati regolamentati, viene esteso l'obbligo derivante dal comma n. 1-ter, art. 147-ter, D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998 (TU delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria), in cui viene previsto che lo statuto societario debba prevedere il riparto degli amministratori seguendo criteri che assicurino l'equilibrio tra i generi. Il genere meno rappresentato deve ottenere almeno 2/5 degli amministratori eletti; tale regola dovrà essere applicata per 6 mandati consecutivi, pena la diffida da parte della Consob. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consob applica una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 100.000 a euro 1.000.000 e fissa un nuovo termine di 3 mesi ad adempiere; in mancanza, i componenti eletti decadono dalla carica.

Fonte: Gazzetta Ufficiale - Legge 5 novembre 2021 n 162

Fon.Te.



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE PER I
DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO
COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

è
la nostra
previdenza integrativa.



Follow us:



@Fon.Te.2020



@Fondo_Fonte



Fon.Te.

è il Fondo di previdenza complementare per i dipendenti da aziende del Terziario (commercio, turismo e servizi). È, inoltre, il Fondo di riferimento dei dipendenti degli studi professionali, delle imprese artigiane e dei lavoratori in somministrazione. È costituito in forma di associazione riconosciuta senza scopo di lucro ed è lo strumento contrattuale che le parti sociali hanno messo a disposizione dei lavoratori dei settori rappresentati per costruirsi una pensione aggiuntiva alla prestazione pubblica, al fine di incrementare il livello della pensione futura.

Contact Center 06.83.39.32.07

www.fondofonte.it



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 4

Decreto interministeriale 29 marzo 2022
All. A - Modulo di presentazione del rapporto



Alla tua assistenza sanitaria
ci pensiamo noi!

PRESTAZIONI DIRETTE FONDO FAST

Consulta il piano sanitario diretto FAST

✉ prestazioni@fondofast.it

PRESTAZIONI IN CONVENZIONE UNISALUTE

Consulta il piano sanitario FAST

☎ numero verde unisalute 800.01.66.39

Via Toscana, 1 - 00187 Roma

☎ Tel. 06 42034670
Fax 06 42034675

✉ info@fondofast.it
🌐 www.fondofast.it

FEDERALBERGHI
Federazione delle Associazioni Italiane Albergatori e Turismo





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modificazioni;

VISTA la legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo”;

VISTO, in particolare, l’articolo 3 della predetta legge che, modificando l’articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha esteso l’obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, prevedendo altresì per le aziende al di sotto di tale soglia la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria, con le medesime modalità;

VISTO il nuovo comma 2 del citato articolo 46, nel quale si confermano le modalità esclusivamente telematiche per la redazione dei rapporti biennali, nonché la trasmissione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali e l’accesso delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità ai relativi dati per la loro elaborazione, consentendo anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta l’accesso ai rapporti presentati dalle aziende con sede legale nei territori di rispettiva competenza;

VISTO inoltre l'ultimo periodo del predetto comma 2, il quale prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso;

VISTO, altresì, il comma 3 del medesimo articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, la definizione delle modalità per la redazione del rapporto biennale e delle modalità di accesso allo stesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali per esigenze di tutela giudiziaria;

VISTO il comma 3-bis del medesimo articolo 46, il quale prevede che con lo stesso decreto siano altresì definite le modalità per la trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità nazionali, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n.56 degli elenchi delle aziende che, con riferimento ai territori di rispettiva competenza, sono obbligate alla presentazione del rapporto biennale;

VISTO l'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante disposizioni finalizzate all'applicazione di principi di pari ,

96

opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e nel Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018, adottato ai sensi del previgente articolo 46, comma 3, del decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state aggiornate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in considerazione del progresso tecnico e dell'esigenza di semplificare ed uniformare la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale;

CONSIDERATA l'esigenza di adeguare le modalità per la redazione del rapporto biennale alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dalla citata legge 5 novembre 2021, n. 162 e di definire i soggetti tenuti all'obbligo di presentazione di tale documento;

DECRETA

Articolo 1

(Oggetto e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, il presente decreto definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite nel presente decreto.

Articolo 2

(Modalità di presentazione del rapporto)

1. Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* del modulo allegato (*Allegato A*), che costituisce parte integrante del presente decreto. A tal fine, sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.
2. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.
3. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 1, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.
5. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.
6. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.
7. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 5.
8. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Articolo 3

(Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto)

1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto.

Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.

Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso.

Articolo 4 *(Aggiornamenti)*

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con l’Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Articolo 5 *(Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie)*

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di cui all’articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell’anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.
2. Per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e che sono tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini di cui al comma 1 fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31 dicembre 2021.
3. Le aziende che, in attuazione dell’obbligo contenuto all’articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, nelle more dell’adozione del presente decreto abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile secondo le previgenti modalità, sono tenute a compilare il rapporto per il biennio 2020- 2021 nei termini indicati al comma 1 in conformità al modello di cui all’Allegato A al presente decreto.

Articolo 6

(Disposizioni finali)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.
2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 3 maggio 2018 è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto, unitamente all'*Allegato A*, è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

100

Prof. Elena BONETTI



Firmato digitalmente
da BONETTI ELENA
C=IT
O=PRESIDENZA CONSIGLIO
DEI MINISTRI

On. Andrea ORLANDO



Firmato digitalmente
da ORLANDO ANDREA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI

ALLEGATO A (modulo per compilazione on-line)**Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile**

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)

**Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda**

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

E-mail

PEC

Telefono

Occupazione totale al
31/12/2021 (II anno del biennio)Numero
complessivo*Di cui
femmine

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di LavoroContratto applicato al maggior numero di
lavoratori***Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)**

Altri contratti applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)Aziendale SI NOTerritoriale SI NO

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Tabella 2.1 - Occupazione totale al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (primo anno del biennio) e al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Occupati alle dipendenze al 31/12/2020 (1° anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Entrate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (II° anno del biennio)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. Lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31/12/2021 (secondo anno del biennio)

MF*: 0 F*: 0

Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

CCNL	Livello	Occupazione al 31/12/2021		PROMOZIONI		ASSUNZIONI	
		MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Quadri	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Impiegati	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Operai	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	Apprendisti	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0
	di cui Disabili e Cat. Protette	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0

Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Contratti a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato					0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
Part Time	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
In lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI in CIG non a 0 ore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui a rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA o CONGEDO	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui												
in congedo di maternità/paternità	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
in congedo parentale	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui ore di straordinario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabella 2.4 - Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno al 31/12/2021
(secondo anno del biennio) per categoria**

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	ENTRATE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio da altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
nuova assunzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
USCITE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ad altra unità produttiva o dipendenza	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
passaggio ad altra categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
cessazione rapporto di lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
DI CUI	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Licenziamento collettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione					0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui dimissioni con figli 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Modifica del termine inizialmente fissato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Decesso	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazione attività	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Scadenza contratto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI:

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da PT a tempo pieno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
da tempo pieno a PT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Numero partecipanti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale	
Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*	<input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*	<input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*	<input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro Specificare:
Criteri adottati per le progressioni di carriera*	<input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Formazione specifica <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO	
		MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
	Disabili e Cat. Protette	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

CCNL	Livello	MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
		MF*	F*	MF*	F*
	Dirigenti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Quadri	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Impiegati	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Operai	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
	Apprendisti	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Disabili e Cat. Protette			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Tabella 2.8.1. Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
	Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Altro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga "Altro":

Sezione 3 - Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) - 1..n

UP.1	Provincia	Comune	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
			MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*	MF*	F*
						0	0	0	0	0	0	0	0	0



Opportunità e buona occupazione

Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 5

Decreto ministeriale 29 aprile 2022



**CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA
PER I LAVORATORI
DEL SETTORE DOMESTICO**



**Sei una colf o una famiglia?
Scopri il nuovo piano sanitario
dedicato a te.
CAS.SA.COLF l'aiuto che ti serve!**

**Via Tagliamento, 29 - 00198 Roma
Tel. 06.85 35 80 34
www.cassacolf.it**



**PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**

DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITÀ

DECRETO 29 aprile 2022.

Parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

**IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITÀ
E LA FAMIGLIA**

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante la disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante l'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2010, concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° ottobre 2012, concernente l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle pari opportunità dell'8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunità;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 2021, con il quale la prof.ssa Elena Bonetti è stata nominata Ministro senza portafoglio;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 febbraio 2021, con il quale è stato conferito alla prof.ssa Elena Bonetti l'incarico di Ministro per le pari opportunità e la famiglia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2021, con il quale al Ministro per le pari opportunità e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, sono state delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di pari opportunità, famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza, ed, in particolare, l'art. 5, comma 1, lettera a) ai sensi del quale il Ministro Bonetti, nelle materie oggetto di predetto decreto, è delegato a nominare esperti e consulenti; a costituire organi di studio, commissioni e gruppi di lavoro;

Vista la «Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026» presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia in data 5 agosto 2021 al Consiglio dei ministri, previa informativa in sede di conferenza unificata;

Considerate le indicazioni della strategia nazionale per la parità di genere sul rafforzamento della *governance* a presidio delle politiche sulla parità di genere e la previsione, all'interno della sezione lavoro, della certificazione della parità di genere;

Visto il progetto del PNRR «Sistema di certificazione della parità di genere» (missione 5, componente 1, investimento 1.3) il cui obiettivo è la definizione di un siste-

ma nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il *gap* di genere e nel cui ambito è prevista l'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese;

Visto il decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità del 1° ottobre 2021 di costituzione del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese in attuazione del citato progetto del PNRR;

Visto l'art. 46-*bis*, comma 2 lettera a), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che 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 «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»;

Visto l'art. 46-*bis*, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che 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 stabilite «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)»;

Vista la successiva legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024» ed in particolare l'art. 1, comma 147, che stabilisce: «Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento»;

Ritenuto di dover dare attuazione alle citate disposizioni dell'art. 1, comma 147 della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

Considerato il lavoro di individuazione dei parametri per la certificazione della parità di genere alle imprese svolto dal citato Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese;

Considerato che all'esito del confronto svoltosi nel citato Tavolo è stata pubblicata dall'UNI, organismo nazionale di normazione, la bozza di Prassi di riferimento per la parità di genere UNI e che la stessa, aggiornata sulla base degli esiti della consultazione pubblica conclusasi il 22 gennaio 2022, è stata condivisa dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese sopra citato;



Preso atto dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «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»;

Considerato che la conformità alla UNI/PdR 125:2022 può essere verificata da organismi di valutazione della conformità accreditati ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008, in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1.

I parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese

1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «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» e successive modifiche o integrazioni.

Art. 2.

Il rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese

1. Al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.

2. Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parità di genere deve essere rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Art. 3.

L'informativa annuale sulla parità di genere

1. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

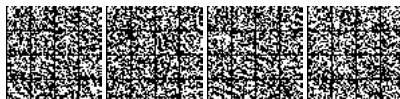
Roma, 29 aprile 2022

Il Ministro: BONETTI

Registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022

Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, n. 1606

22A03808





Opportunità e buona occupazione

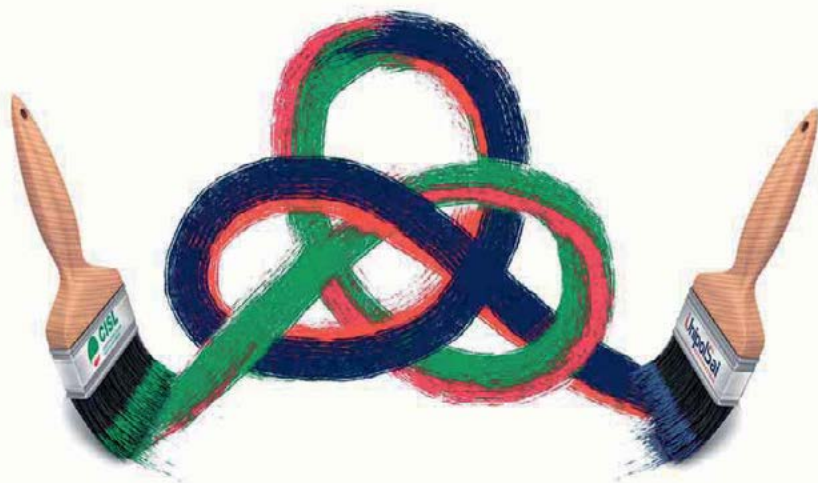
Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 6

**Sintesi dei lavori di gruppo
svolti dalle partecipanti
nei due incontri di Roma e Milano**

CONVENZIONE CISL · UNIPOLSAI

Insieme hai più vantaggi!



MOBILITÀ

-costi
+servizi



CASA

-25%



PROTEZIONE

fino al
-20%



RISPARMIO

-costi

TASSO
ZERO
rate mensili

Puoi pagare in comode rate mensili a tasso zero* fino a 2,500 €
PER TUTTA LA DURATA DELLA CONVENZIONE!

OFFERTE ESCLUSIVE PER GLI ISCRITTI E FAMILIARI CONVIVENTI



CISL

Confederazione Italiana
Sindacati Lavoratori

UnipolSai
ASSICURAZIONI

AGENZIA GENERALE - ROMA
Via Piemonte, 39 - Telefono: 06 482 00 49
Email: roma.un01290@agenzia.unipolsai.it

* Pagamento del premio di polizza tramite finanziamento a tasso zero (TAN 0,00%, TAEG 0,00%) di Finitalia S.p.A., da restituire in 5 o 10 rate mensili in base all'importo del premio di polizza (minore o maggiore di € 240,00). Esempio: importo totale del premio € 500,00 - TAN 0,00% - Commissioni di acquisto 0,00% - importo totale dovuto dal cliente € 500,00 in 10 rate da € 50 ciascuna. Tutti gli oneri del finanziamento saranno a carico di UnipolSai Assicurazioni S.p.A.

Operazione subordinata ad approvazione di Finitalia S.p.A. Intermediario finanziario del Gruppo Unipol. Prima di aderire all'iniziativa, consultare le Informazioni europee di base sul credito ai consumatori (SECCI) e l'ulteriore documentazione prevista dalla legge disponibili in agenzia e sul sito www.finitaliaspa.it. Offerta valida sino al 31/12/2017 soggetta a limitazioni. Per tutti i dettagli e per verificare quali sono le polizze disponibili con il finanziamento a tasso zero rivolgersi all'agenzia.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionale: prima della sottoscrizione della polizza leggere il Fascicolo Informativo disponibile in agenzia e sul sito www.unipolsai.it

In occasione dei due incontri seminariali le partecipanti, durante il pomeriggio, sono state suddivise in due gruppi, con il compito di riflettere su dei casi pratici connessi alle nozioni teoriche esposte dalle relatrici nel corso della mattina.

Questi i quesiti posti alle componenti del primo gruppo, rinominato **Glicine**:

- Con quali azioni/strumenti contrattuali possiamo rendere esigibile la consegna del rapporto di genere nei nostri settori?
- Quali dati contenuti nel rapporto dobbiamo rilevare ed utilizzare per migliorare la buona occupazione femminile e intervenire sulla disparità salariale?

Queste invece le domande poste alle componenti del secondo gruppo, rinominato **Orchidea**:

- In presenza di una impresa che ha ottenuto un finanziamento derivante dal PNRR, come si può garantire che gli obblighi di parità di genere previsti dal piano vengano onorati nel tempo di durata previsto dal piano stesso?
- Terminata l'analisi del rapporto, quali sono le misure ad hoc che dobbiamo immediatamente rivendicare nella contrattazione affinché si possa realizzare il potenziamento occupazionale e di parità garantito nel PNRR?

Sintesi delle indicazioni individuate dai quattro gruppi di lavoro tra Roma e Milano:

- Informare tutte le RSA della necessità di chiedere alla propria azienda, se ne ha l'obbligo per legge, copia della certificazione di parità di genere inviata all'apposito portale istituzionale;
- Richiedere un incontro per esigere formalmente la consegna del rapporto di parità (se l'azienda ha più di 50 dipendenti) o contrattare la sua redazione nei casi in cui questa sia facoltativa (cioè nelle aziende con meno di 50 dipendenti);
- Individuare margini di miglioramento alla condizione occupazionale femminile attraverso la contrattazione aziendale o territoriale;
- Condividere e promuovere con l'azienda piani formativi ed informativi a favore della riqualificazione professionale femminile;

- Contrattare l'organizzazione di orari e turni per migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- Regolamentare contrattualmente lo smart working;
- Verificare periodicamente la presenza di discriminazioni dirette e indirette in relazione a maternità, malattie lunghe, accesso a cassa integrazione/altri ammortizzatori sociali;
- Potenziare l'agibilità sindacale;
- Contrattare al secondo livello un miglioramento dei congedi familiari, anche attraverso l'ausilio degli enti bilaterali;
- Costituire uno sportello di ascolto con esperti esterni per la salute psicologica delle lavoratrici;
- Sottoporre alle lavoratrici un questionario anonimo per rilevare malessere, molestie, clima aziendale;
- Istituire un tavolo tecnico di verifica costante e finale sulla condizione delle lavoratrici;
- Nel caso in cui le aziende neghino la consegna del rapporto di genere, rivolgersi alla Consigliera di Parità territoriale e all'Ispettorato del lavoro;
- Redigere un protocollo a livello territoriale inserendo la possibilità di un monitoraggio sullo stato dell'occupazione femminile con la costituzione di un osservatorio, anche tramite enti bilaterali locali;
- Istituire una banca dati nazionale Fisascat per avere la possibilità di acquisire nuovi strumenti e idee per i territori;
- Verificare il rapporto di genere nelle seguenti componenti: retribuzione, conciliazione vita-lavoro, rotazione ammortizzatori sociali, formazione omogenea, avanzamento di carriera, dati sulla trasformazione dei part-time in full-time, quota di straordinari richiesti e concessa, criteri di selezione del personale, premio di risultato/salario variabile, welfare, trasferimenti;
- Convocare assemblee sindacali ad hoc per verificare la veridicità dei dati del rapporto di genere e l'effettiva assenza di discriminazioni;
- Verificare che l'organizzazione del lavoro favorisca la crescita professionale delle donne, l'avanzamento di carriera e la presenza nei ruoli apicali;

- Inserire nei contratti, a tutti i livelli, l'obbligo per tutte le aziende tra i 15 e i 50 dipendenti di redigere il rapporto di parità e prevedere l'invio alle OO.SS. in assenza delle RSA;
- Inserire la certificazione di genere nei bandi di gara e pretenderne la consegna nel momento del cambio appalto;
- Laddove l'azienda con oltre 50 dipendenti non dovesse trasmettere il rapporto di genere alle Rappresentanze Sindacali Aziendali entro la scadenza prevista, i gruppi hanno suggerito l'invio all'azienda di una comunicazione come segue:

Oggetto: consegna alle RSA aziendali del rapporto sulle pari opportunità del biennio 20XX-20XX

Spettabile direzione del personale,

la scrivente organizzazione sindacale, unitamente alla RSA, è con la presente a chiedere urgentemente che venga consegnata alle RSA Fisascat copia del rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile relativa al biennio 20XX/XX, in applicazione dell'art. 3 della legge 162/2021 e delle altre disposizioni in materia di pari opportunità.

In attesa di un vostro sollecito riscontro, inviamo distinti saluti.

Quanto riportato è solo un riassunto della profonda riflessione ed elaborazione fatta delle partecipanti dei gruppi di approfondimento. Tra i temi emersi si sottolinea come l'obbligo delle aziende di compilare e consegnare il rapporto di parità costituisca per il sindacato, soprattutto a livello territoriale, una buona occasione per riattivare il confronto con le controparti locali, grazie a dati certificati che forniscono numeri su occupazione, politica retributiva, politica di crescita professionale, organizzazione del lavoro e presenza o meno di discriminazioni dirette o indirette nella realtà quotidiana di un'impresa.



ELEVA: La qualità professionale - ATTIVA: Interventi di sostegno al reddito

FAVORISCE: L'incontro tra domanda e offerta - ANALIZZA: Il mondo del turismo e formula proposte

ebnt
ENTE BILATERALE
NAZIONALE TURISMO

Soci EBNT:





Opportunità e buona occupazione

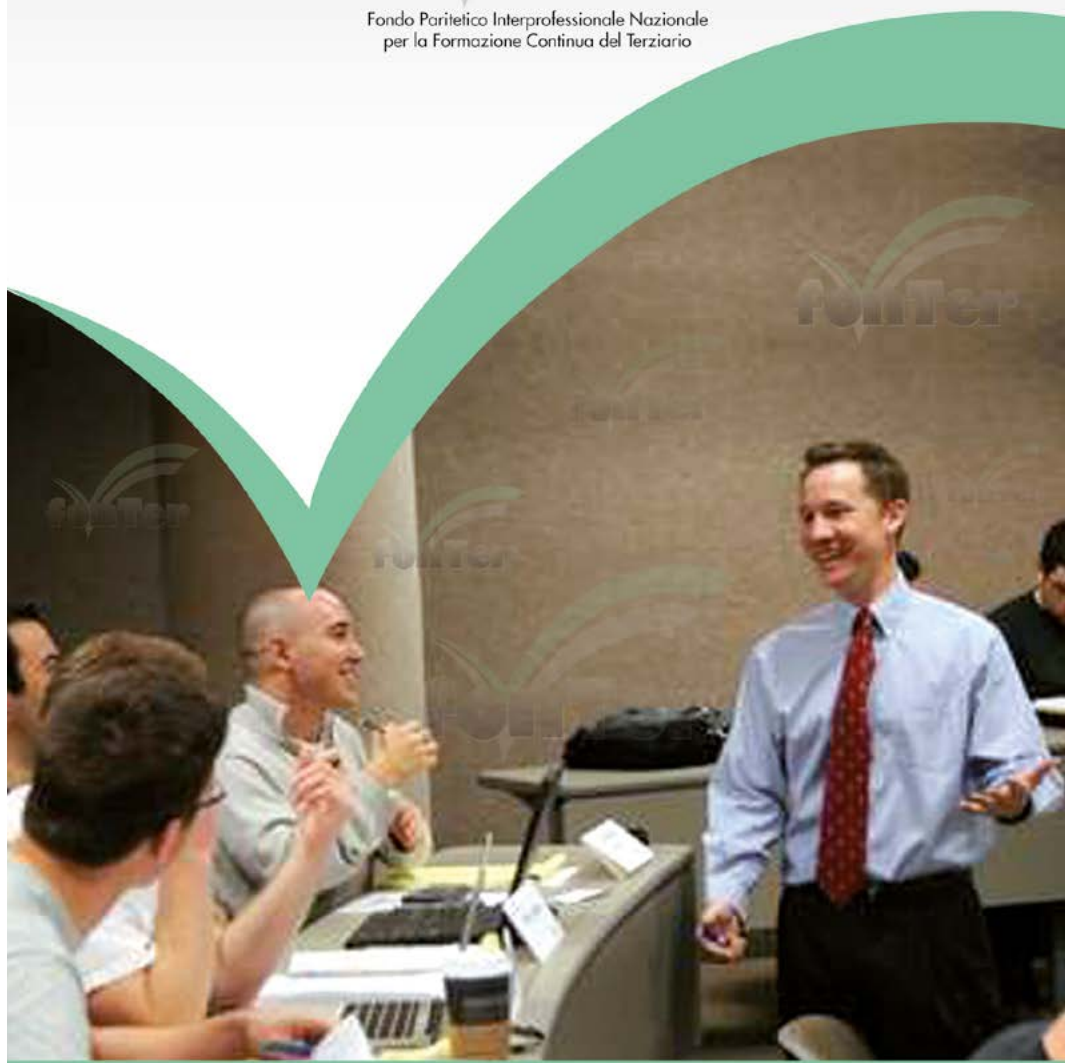
Documentazione Seminari
FISASCAT-CISL 2022

Capitolo 7

Conclusioni di Davide Guarini



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la Formazione Continua del Terziario

Via Vittorio Emanuele Orlando, 83 - 00185 ROMA
Tel. 06 4204691 - Fax 06 4746256
info@fonter.it

Conclusioni di Davide Guarini (Segretario Generale FISASCAT-CISL)

Il ciclo di seminari andato in scena tra giugno e luglio a Roma e Milano ha rappresentato una novità non solo nel panorama della Cisl, ma direi nel più ampio contesto sindacale italiano. Ciò deve essere motivo di profondo orgoglio per tutti coloro che fanno parte della grande famiglia della Fisascat, perché è il chiaro segnale di una federazione attenta, di una federazione viva e consapevole delle complesse sfide che la attendono. Gli spunti emersi dagli incontri seminariali costituiranno utili strumenti per consentirci di aggiornare e di migliorare la nostra azione sindacale, un'azione che abbiamo il compito di allargare e rendere sempre più adeguata ai concreti bisogni delle nostre lavoratrici, sempre più puntuale e strategica. È infatti il momento di mettersi al lavoro con determinazione e pragmatismo, passando dall'analisi del problema alla sua declinazione in termini di soluzioni pratiche. Ed è questo, come ricordavo in prefazione, il senso che abbiamo inteso ricercare negli appuntamenti seminariali.

Concretezza dell'azione sindacale significa, per la Fisascat, costruzione di politiche contrattuali che siano in grado di affiancare le misure previste da Parlamento e Governo, alimentandone e anzi amplificandone gli effetti positivi. Agire, dunque, *nel solco della contrattazione*, vale a dire lungo la strada maestra che abbiamo avuto modo di indicare nell'ambito del XX Congresso Nazionale. Attraverso la contrattazione dovremo lavorare non soltanto sul fronte della parità salariale, ma anche sul riconoscimento della professionalità delle nostre lavoratrici e sull'accesso delle donne ai ruoli di vertice, garantendo una maggiore mobilità in senso verticale oltre che orizzontale. Mi viene in mente, a proposito di questo ultimo tema, l'esempio del settore turistico, dove si registra il 53% di occupazione femminile ma l'accesso ai livelli apicali delle aziende per le donne è residuale e davvero poche riescono a fare percorsi di carriera.

Ancora, per mezzo della contrattazione dovremo agire sulla redistribuzione dei carichi familiari, rafforzando il sostegno alla genitorialità e intervenendo sulla disciplina dei congedi parentali per equiparare il più possibile quelli di maternità e di paternità. E su questo versante mi permetto di fare una riflessione di tipo, direi, educativo, sottolineando l'importanza di investire sulle nuove generazioni affinché la cultura della parità di genere germogli anche nella gestione dei carichi di famiglia.

C'è poi il tema, a noi molto caro oltre che strettamente connesso alla logica dei carichi familiari, della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La pandemia ci ha insegnato che lo smart working è una via percorribile, come noi affermiamo ormai da molto tempo. Il nostro auspicio, pertanto, va nel senso della valorizzazione di questo strumento, che consideriamo una risorsa utile non solo per le lavoratrici e i lavoratori, ma anche per le imprese e, su un piano più generale, per la sostenibilità ambientale.

Una riflessione vorrei dedicarla anche a quel fondamentale patrimonio condiviso che è la bilateralità, una risorsa che oltre a fornire aiuti alla genitorialità può essere determinante per sostenere quelle azioni in grado di favorire direttamente l'occupazione femminile. Su questo fronte, d'altronde, siamo chiamati a un'ulteriore conquista di civiltà e progresso che consiste nell'aprire alle donne nuovi orizzonti di carriera, favorendo l'accesso a nuove professioni. Tanti, troppi settori sembrano ancora ingiustificatamente pregiudicati per le nostre lavoratrici e connotati da un'occupazione prevalentemente al maschile: un'altra faccia dell'arretratezza culturale di un sistema che abbiamo il compito, il dovere di scardinare.

Garantire, dunque, un'occupazione femminile di qualità attraverso il sostegno alla genitorialità, la promozione di un adeguato bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro, il potenziamento del welfare contrattuale e bilaterale con maggiori sostegni alla prima infanzia, il consolidamento della contrattazione di secondo livello per estendere ulteriormente le tutele. Su questi e altri temi la Fisascat-Cisl è pronta a battersi, adoperandosi per promuovere con le parti in campo una effettiva cultura del dialogo. Ciò significa avere la capacità di trasmettere il nostro pensiero alle controparti datoriali, che spesso dimostrano una scarsa sensibilità sui temi in oggetto. Ma significa anche stimolare un processo di condivisione tra istituzioni e parti sociali, con la creazione di tavoli di settore partecipati che possano rappresentare, per noi, una cabina di regia per monitorare gli investimenti per la buona occupazione femminile, oltre che la sede in cui portare quelle istanze che le nostre iscritte ci manifestano quotidianamente.

Dobbiamo farci promotori della tolleranza zero rispetto alle disparità, abbandonare la retorica in nome del pragmatismo, e per tale via sciogliere quei nodi che attanagliano il nostro sistema economico e sociale. È tempo di dar vita a una contaminazione di idee positive, tempo di agire con responsabilità e determinazione. Vogliamo pertanto che il sindacato diventi per le donne un punto di riferimento, un presidio di partecipazione attiva a cui rivolgersi, un luogo di confronto e scambio per la costruzione di un Paese migliore, che si apra al progresso. Perché se le donne non lavorano, il Paese non cresce e non si evolve, né sul piano economico né su quello demografico e sociale.



La più grande ricchezza di un'azienda sono i lavoratori. Dalla loro crescita dipende il successo dell'impresa.

For.Te., il Fondo Interprofessionale per la formazione continua, al quale aderiscono oltre 119.000 aziende, ha dato il via alla programmazione per i prossimi anni. Molte le novità, a partire dal ventaglio dell'offerta che si allarga, a favore delle aziende, e che comprende: gli **Avvisi tematici** finalizzati a fabbisogni specifici stabiliti annualmente, gli **Avvisi di sistema**, a sostegno di fabbisogni formativi aziendali, settoriali, territoriali, gli **Avvisi per progetti**

speciali e l'**Avviso Voucher** formativi, fruibili attraverso il catalogo on line del Fondo. Il totale delle risorse stanziate nel 2012 per gli avvisi è pari a **€ 44.000.000**.

Una veste rinnovata anche per i Conti Aziendali e di Gruppo, con grandi novità, sia sotto il profilo delle aziende che vi accedono, sia per l'entità delle risorse che vi vengono accreditate. Il totale delle risorse di spettanza dei Conti **per le aziende da 150 dipendenti e oltre**, che il Fondo attiverà automaticamente, è pari ad **€ 48.000.000**.

Investiamo in talenti: insieme a Te.

Fondo For.Te.

L'ADESIONE A FOR.TE. È GRATUITA!
SUL SITO TUTTE LE INFORMAZIONI



for.te.



E.Bi.N.Vi.P.
Ente Bilaterale Nazionale
Vigilanza Privata

www.ebinvip.it

E.Bi.N.Vi.P., Ente Bilaterale Nazionale della Vigilanza Privata, si rivolge alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle Associazioni datoriali del comparto Vigilanza Privata, scorta e trasporto valori, stipulanti il CCNL di settore.

EROGA prestazioni per attività istituzionale, sociale e culturale.

INCENTIVA e promuove studi e ricerche sul settore vigilanza.

PROMUOVE la costituzione degli enti bilaterali a livello regionale.



PARTI SOCIALI
COSTITUENTI



legacoop
SERVIZI

CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE



ACOI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE

CGIL



FISASCAT
FEDERAZIONE IMPRESE DI SICUREZZA E SERVIZI



SEDE: Via Gaeta, 23 - 00185 Roma T +39 06.4820303 F +39 06.48976060 E info@ebinvip.it



Il TUO diritto
alla salute

Assistenza
Sanitaria
Integrativa
per i dipendenti
del Commercio
del Turismo
dei Servizi.

Chiamaci: 06/ 97 27 18 81

Scrivici una e-mail: info@enteaster.it

VISITA IL
NOSTRO SITO

www.enteaster.it





Cosa fare in caso di sinistro?

Per prima cosa contattare i la Centrale Operativa

Quando un lavoratore ha bisogno di prestazioni sanitarie occorre che contatti il più presto possibile, e comunque prima della prestazione, la Centrale Operativa al numero verde gratuito 800-016646 (dal'estero prefisso internazionale per l'Italia - 0516389046).

SINISTRI IN STRUTTURE CONVENZIONATE PER IL FONDO FONTUR ATTRAVERSO UNISALUTE

Vengono liquidate direttamente alle strutture le prestazioni sanitarie autorizzate, con l'esclusione di eventuali somme a carico del lavoratore. All'atto della prestazione (che deve essere preventivamente autorizzata dalla Centrale Operativa), il lavoratore dovrà presentare alla struttura convenzionata:

- documento comprovante la propria identità
- prescrizione del medico curante, contenente la natura della malattia accertata o presunta e le prestazioni diagnostiche e/o terapeutiche richieste
- dovrà inoltre firmare le ricevute per attestare i servizi ricevuti.

SINISTRI IN STRUTTURE NON CONVENZIONATE

In questo caso, il lavoratore, per ottenere il rimborso delle spese sostenute dovrà inviare, appena possibile, direttamente al Fondo Fontur viale Pasteur, 10 - 00144 Roma, la documentazione necessaria:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale in caso di ricovero;
- copia della prescrizione contenente la patologia presunta e accettata da parte del medico curante in caso di prestazioni extraricovero
- copia della documentazione di spesa (distinte e ricevute, ticket del SSN), debitamente quietanzata.

SINISTRI NEL SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

Per le prestazioni effettuate in strutture del Servizio Sanitario Nazionale (S.S.N.) o da esso accreditate le spese sostenute vengono rimborsate con le modalità previste al punto precedente. Nel caso di corresponsione all'indennità sostitutiva, l'assicurato dovrà presentare:

- modulo di richiesta di rimborso debitamente compilato
- copia della cartella clinica conforme all'originale

Per informazioni dettagliate sulle condizioni del piano, si consulti la Guida al Piano sanitario su www.fontur.it.

Per tutelare il bene più prezioso, la tua salute

Le prestazioni di Assistenza Sanitaria Integrativa sono prestate a favore di tutti i dipendenti iscritti al Fondo Fontur in applicazione dei CCNL istituito del Fondo Fontur stesso.

I vantaggi per gli iscritti

- Avere a disposizione una rete di strutture sanitarie convenzionate con Fondo Fontur attraverso Unisalute (Case di Cura, Ospedali, Centri diagnostici) diffuse in tutta Italia in grado di offrire un servizio di assoluta qualità in termini di professionalità medica, tecnologia e comfort.
- Ridurre al minimo i tempi di attesa tra richiesta e prestazione sanitaria.
- Contare su una Centrale Operativa telefonica che permette di prenotare direttamente visite ed esami e di ricevere pareri medici immediati
- Poter godere di una copertura completa in Italia e all'estero

SERVIZI DI CONSULENZA

I seguenti servizi di consulenza telefonica vengono forniti dalla Centrale Operativa telefonando al numero verde 800-016646 dal lunedì al venerdì dalle 8,30 alle 19,30. Dall'estero: prefisso internazionale dell'Italia -0516389046.

- Pareri medici immediati
- Prenotazione di prestazioni sanitarie nelle strutture convenzionate
- Informazioni sanitarie telefoniche

RICOVERO IN ISTITUTO DI CURA PER INTERVENTO CHIRURGICO

Se il lavoratore viene ricoverato per effettuare un intervento chirurgico (vedi elenco interventi chirurgici sul sito www.fontur.it) ha diritto al pagamento delle spese sostenute nei 120 giorni prima e nei 120 giorni dopo il ricovero e durante la degenza. Durante la degenza sono comprese le spese sostenute, quali ad esempio la retta di degenza, l'accompagnatore, l'assistenza medica.

Il caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale vengono rimborsate integralmente le eventuali spese per ticket sanitari o per trattamento alberghiero (ad esempio le spese per un'eventuale camera a pagamento) rimasti a carico del lavoratore.

Indennità sostitutiva

Se il lavoratore non richiede alcun rimborso, avrà diritto ad un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero fino al 30° giorno di ricovero. A partire dal 31° giorno fino al 100° l'indennità diventa pari a € 100,00 al giorno.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture senza applicazione di scoperti o franchigie, ad eccezione delle garanzie che prevedono specifici limiti.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Questa modalità potrà essere attivata solo nel caso in cui il lavoratore sia domiciliato in una provincia priva di strutture sanitarie convenzionate. Le prestazioni vengono rimborsate nella misura dell'80%, con un minimo non indennizzabile pari a € 2.000,00 e nel limite di un massimale di € 8.000,00 per ciascun intervento, nel massimale complessivo dell'area ricovero.

Somma massima a disposizione
 € 90.000,00 per anno e per persona.

TICKET PER ACCERTAMENTI DIAGNOSTICI E PRONTO SOCCORSO

Il Piano sanitario prevede il rimborso integrale dei ticket sanitari per accertamenti diagnostici effettuati nel Servizio Sanitario Nazionale e al rimborso integrale dei ticket per pronto soccorso.

Somma massima a disposizione:
 € 500,00 per anno e per persona.

VISITE SPECIALISTICHE

Prestazioni garantite solo nei SSN e nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Il Piano sanitario prevede il pagamento delle visite specialistiche con esclusione delle visite stomatologiche e ortodontiche, ad eccezione di quelle previste nella sezione "Prevenzione Odontoiatrica".

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

Somma massima a disposizione
 € 700,00 per anno e per persona.

PACCHETTO MATERNITA'

Sono comprese nel piano sanitario le ecografie e le analisi clinico chimiche effettuate in gravidanza.

Sono inoltre comprese al massimo n.4 visite di controllo ostetrico ginecologico (elevate a n.6 per gravidanza a rischio).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate per il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono rimborsate senza applicazione di scoperti o franchigie

Somma massima a disposizione:
 € 1.000,00 per anno e per persona.

In aggiunta, la garanzia prevede in occasione del parto e previa presentazione della cartella clinica, un'indennità di € 80,00 per ogni giorno di ricovero per un massimo di 7 giorni per ogni ricovero.

PRESTAZIONI DI DIAGNOSTICA E TERAPIA

Il Piano sanitario prevede il pagamento di una serie di prestazioni diagnostiche e terapeutiche di alta specializzazione extraricovero (tra cui TAC, chemioterapia, mammografia ecc., vedi elenco dettagliato sul sito www.fontur.it).

Nel caso di utilizzo del Servizio Sanitario Nazionale Vengono rimborsati integralmente i ticket sanitari.

Nel caso di utilizzo di strutture convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute. Le spese vengono liquidate direttamente alle strutture, lasciando a carico del lavoratore € 25,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia, da versare alla struttura sanitaria all'atto della fruizione della prestazione.

Nel caso di utilizzo di strutture non convenzionate

Le prestazioni vengono rimborsate al lavoratore nella misura del 75%, con un minimo non indennizzabile pari a € 55,00 per ogni accertamento o ciclo di terapia.

Somma massima a disposizione
 € 6.000,00 per anno e per persona.

PREVENZIONE

Prestazioni garantite solo nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute

Le prestazioni devono essere effettuate in un'unica soluzione e prenotate preventivamente attraverso la Centrale Operativa.

PER GLI UOMINI

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma a base).
 Una volta ogni due anni per gli uomini di età superiore ai 45 anni, prevenzione oncologica (ad es: PSA, ecografia prostatica).

PER LE DONNE

Una volta l'anno, prevenzione cardiovascolare (ad es: glicemia, colesterolo, elettrocardiogramma di base).
 Una volta ogni due anni per le donne di età superiore ai 35 anni, prevenzione oncologica (ad es: visita ginecologica e PAP-Test).

PREVENZIONE DELLA SINDROME METABOLICA

Per tutti gli iscritti, lo screening si attiva facendo l'esame del sangue (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) in SSN oppure attivando il pacchetto di prevenzione cardiovascolare in un'unica soluzione nelle strutture sanitarie convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute, previa prenotazione da parte della Centrale Operativa. Una volta effettuate le analisi, l'iscritto potrà collegarsi al sito www.fontur.it ed entrare nell'area riservata agli iscritti, leggere le istruzioni e compilare il questionario con i dati richiesti. Una volta compilato il questionario, il personale medico preposto al servizio provvederà ad analizzare i contenuti ed entro 2 giorni comunicherà all'iscritto l'esito della valutazione tramite e-mail.

Nel caso in cui l'iscritto si trovi in uno stato di sindrome metabolica non conclamata ha diritto a ripetere le prestazioni di seguito elencate (colesterolo HDL, colesterolo totale, glicemia, trigliceridi) a cadenza semestrale.

PRESTAZIONI DI IMPLANTOLOGIA

Il Fondo Fontur prevede al pagamento delle prestazioni per impianti osteointegrati e relative corone fisse. La garanzia opera nel caso di applicazioni di un numero minimo di 3 impianti, nel medesimo piano di cura, per un massimale annuo di € 3.000,00. La presente garanzia è prestata esclusivamente nel caso in cui l'iscritto si avvalga di strutture sanitarie e personale convenzionate con il Fondo Fontur attraverso Unisalute.

PREVENZIONE ODONTOIATRICA

Fondo Fontur prevede al pagamento di una visita specialistica e di una seduta di igiene orale professionale, una volta l'anno, nelle strutture sanitarie convenzionate indicate dalla Centrale Operativa, previa prenotazione. Le prestazioni sotto indicate, che costituiscono la prevenzione, devono essere effettuate in un'unica soluzione.

- Abilitazione del tartaro mediante utilizzo di ultrasuoni, o in alternativa, se necessario, mediante il ricorso ad un altro tipo di trattamento per l'igiene orale.
- Visita specialistica odontoiatrica

Qualora, a causa della particolare condizione clinica e/o patologica dell'iscritto, il medico della struttura convenzionata riscontrerà, in accordo con il Fondo, la necessità di effettuare una seconda seduta di igiene orale nell'arco dello stesso anno associativo, il Fondo provvederà ad autorizzare e liquidare la stessa nei limiti sopra indicati.



**Non sentirti un pesce fuor d'acqua
VIENI ALL'INAS**

Per saperne di più visita il sito internet **www.inas.it**

“ Un ventaglio di proposte
per la formazione del
Middle Management.



Da oltre vent'anni, QuadriFor partecipa alla crescita della competitività delle imprese del terziario **sviluppando nuove conoscenze e competenze nel Middle Management.**

— Una rete di docenti di altissimo livello, un'offerta ampia e completa con oltre

400 corsi

in virtual class, aula, e-learning, progetti ad hoc per le imprese, ricerche e analisi periodiche sull'impatto delle tecnologie nelle organizzazioni e metodologie innovative.

— Sono queste alcune delle chiavi che garantiscono la piena coerenza con la propria missione e contribuiscono a far crescere la cultura manageriale nel nostro Paese.



Per scoprire tutte le nostre attività visita la pagina **quadriFor.it**

VIA CRISTOFORO COLOMBO, 137/00147 ROMA
TEL. +39 06 5744.304/305



FISASCAT CISL

#OPENDOORS

SPORTELLO WELFARE



SEI IMPIEGATO NEL SETTORE TERZIARIO TURISMO E SERVIZI

Puoi contare sugli **esperti Welfare** della Fisascat Cisl per informarti e trovare risposte a tutti i quesiti in materia di contratti nazionali e integrativi di settore e sui sistemi di Welfare di origine contrattuale in materia di:

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- PREVIDENZA COMPLEMENTARE
- FORMAZIONE PROFESSIONALE CONTINUA
- SOSTEGNO AL REDDITO
- INTEGRAZIONE

CISL FISASCAT
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDOTTI SERVIZI COMMERCIALI AFFINI TURISMO

FIST
FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI
CISL TURISMO



TROVA LE SEDI SU: www.fisascat.it

