**Tipo atto: Mozione N. 1023-2024**

Oggetto: Promozione della parità di genere nelle imprese

Proponente: Caterina Arciprete, Giovanni Graziani, Vincenzo Pizzolo, Stefania Collesei, **Enrico Conti, Enrico Ricci**

Con riferimento all’art. 42 del regolamento del Consiglio comunale

**Rilevato che** all’interno del PNRR c’è un forte impegno nei confronti della promozione della parità di genere, inserita quest’ultima come priorità trasversale rispetto alle Missioni. Una prima lista di indicatori proposta per valutare l’impatto del Piano in chiave di genere comprende: la partecipazione al lavoro delle donne in generale e delle donne madri, l’asimmetria nei carichi di lavoro riproduttivo e di cura, la percentuale di laureati/e STEM (Fisica, Matematica e Scienze, Scienze e tecnologie informatiche), le persone che vivono in famiglie con grave deprivazione abitativa, per genere; la speranza di vita in buona salute alla nascita, per genere;

**Riscontrato come** in coerenza anche con l’Agenda 2030, l’empowerment delle donne è considerato una leva di sviluppo senza la quale tutti gli altri obiettivi sono compromessi, una promozione efficace dell’empowerment non può non esulare dall'avviare una riflessione anche sulla violenza contro le donne, in tutte le sue forme fisica, sessuale, psicologica ed economica;

**Rilevato che** secondo l’indicatore europeo di uguaglianza di genere (Gender Equality Index), negli ultimi anni, l’Italia è migliorata in tutti gli indicatori ad eccezione che negli indicatori sul lavoro. Infatti, in termini di partecipazione femminile al mkt del lavoro, qualità e segregazione dell’attività lavorativa in differenti settori, l’Italia si posizione al 28° e ultimo posto in Europa.

**Dato atto che** secondo un’indagine basata sui dati raccolti dai Centri Antiviolenza (CAV), il 37,8% delle donne prese in carico dai Centri Antiviolenza ha subito violenza economica (Di.Re, 2021), pertanto il tema della promozione dell’empowerment economico delle donne diventa centrale non solo come volano di sviluppo individuale e collettivo, ma anche come *capability* strumentale per avere una vita libera dalla violenza;

**Rilevato che** con la Legge 162/2021 è stata introdotta in Italia la Certificazione per la Parità di Genere, secondo quanto previsto anche dal PNRR. Tale certificazione è un riconoscimento che attesta l’effettiva implementazione di un sistema di gestione per la parità di genere da parte di un’organizzazione, in conformità con i requisiti stabiliti dalla prassi UNI/PdR 125:2022, che attesta l’impegno dell’organizzazione per la promozione della parità di genere all’interno dell’ambiente lavorativo;

**Atteso che** la finalità del Sistema di certificazione della parità di genere alle imprese è quella di favorire l’adozione di politiche per la parità di genere e per l’empowerment femminile a livello aziendale e quindi di migliorare la possibilità per le donne di accedere al mercato del lavoro, di leadership e di armonizzazione dei tempi vita e lavoro

**Considerato che** in base all’art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribaudo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.

**Considerato il Decr. Legis. N. 36/2023 che incentiva le stazioni appaltanti a prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti il maggior punteggio da attribuire alle imprese per l’adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere comprovata dal possesso della certificazione di genere.**

Hanno diritto alla certificazione di parità di genere tutte le aziende del territorio nazionale, indipendentemente dalle dimensioni o dal settore di impiego, purché rispettino le buone pratiche volte a ridurre le disuguaglianze tra lavoratori uomo e donna.

La valutazione propedeutica a ottenere la certificazione della parità di genere avviene analizzando specifici KPI (Key Performance Indicator – indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni che presentano domanda. A ogni KPI viene abbinato un punteggio, che viene verificato attraverso 6 aree di valutazione:

* governance, ossia le regole aziendali in merito a progressioni, possibilità di carriera o affidamento di ruoli strategici in egual misura a uomini e donne;
* processi attuati dalle risorse umane: quali, ad esempio, quelli relativi all’organizzazione del lavoro, partendo dalle procedure di assunzione;
* opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
* equità remunerativa per genere;
* tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro, ad esempio, in fatto di maternità, [congedo parentale](https://www.ticonsiglio.com/congedo-parentale/) o altre misure in tal senso

**Considerato che** a oggi sono oltre 4.300 le imprese certificate con più siti produttivi, secondo i dati di Accredia, l’ente italiano di accreditamento; sul territorio della città metropolitana di Firenze, tra i fiori all’occhiello si segnalano per esempio Bulgari, Menarini, Lilly Italia, Baker Huges, ~~Nuovo Pignone~~;

**Tenuto conto che** il Comune di Milano ha introdotto un meccanismo di premialità negli appalti legati alla certificazione di genere.

**Visto** il programma di mandato nella sezione Obiettivo 5.7 LAVORARE PER UNA FIRENZE PARITARIA E INTEGRATA, che prevede nell’ambito dell’obiettivo la collaborazione dell’Amministrazione con Città Metropolitana, altri enti e istituzioni pubblici e/o privati o del terzo settore per promuovere la Parità di genere: - osservatorio sul benessere di genere e consulta delle associazioni; - certificazione di genere per il Comune e attivazione della figura della Consigliera di Fiducia;

**Visto che** il comune di Firenze ha siglato un protocollo d’intesa, della durata di tre anni, con le rappresentanze sindacali nel quale tra i punti cardine si prevede trasparenza, rigore, pari opportunità e inclusione lavorativa dei disabili, sicurezza nei cantieri e responsabilizzazione dei committenti privati. In particolare, all’art. 3 del già citato documento si prevede che *Le Parti convengono che soglia percentuale maggiore può essere considerata invece un elemento premiale, al fine dell’aggiudicazione, rivolta all’assunzione di persone disabili, di giovani, con età inferiore*

*a trentasei anni, di donne per l’esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività a esso connesse o strumentali*;

**Considerato che** Il Codice dei contratti pubblici, nella sua ultima versione (D.lgs. n. 36/2023), disciplina le modalità̀ di svolgimento delle gare d'appalto per le commesse pubbliche.

**Il Codice dei contratti (D.lgs. n. 36/2023)** prevede nell’articolo 61 che “le stazioni appaltanti e gli enti concedenti possono riservare il diritto di partecipazione alle procedure di appalto e quelle di concessione o possono riservarne l’esecuzione a operatori economici e a cooperative sociali e loro consorzi il cui scopo principale sia l’integrazione sociale e professionale delle persone con disabilità o svantaggiate

**~~IMPEGNA~~ INVITA LA SINDACA E LA GIUNTA A**

* Contribuire, in collaborazione con le associazioni di categoria, a promuovere la conoscenza della Certificazione di Genere tra le imprese e le organizzazioni, anche del Terzo Settore;
* Rafforzare i meccanismi di premialità nei bandi legati agli appalti comunali legati all’adozione di un sistema di gestione per la parità di genere, valutando l’introduzione di criteri differenziati in base al settore di riferimento dell’appalto ~~e valutando anche la possibilità di riduzione della polizza di fideiussione~~;
* Proporre l’inserimento di tale premialità anche nel protocollo di intesa con i sindacati negli appalti pubblici.