



I Jolly in pillole

Come va applicato il Codice delle pari opportunità-

*Commento al Comunicato del Presidente ANAC
del 30 novembre 2022*



<https://www.youtube.com/anzanisimona>

a cura di Simona Anzani

Indicazioni in ordine all'applicazione dell'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 recante Codice per le pari opportunità, ai fini della **previsione, nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, di criteri premiali in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.**

Con il Comunicato del presidente del 30 novembre 2022 l'Anac ha ritenuto opportuno **fornire indicazioni e suggerimenti specifici alle stazioni appaltanti per l'applicazione dell'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità, introdotto dall'articolo 4 della legge 5/11/2021, n. 162, che richiede la previsione, nei bandi di gara, di criteri premiali in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.**

In particolare sono state fornite indicazioni in merito:

- alle **certificazioni sulla parità di genere** ritenute idonee alla dimostrazione del requisito;
- alle caratteristiche che devono avere le **certificazioni equivalenti** rilasciate da altri Stati membri.

Inoltre, è stata evidenziata la **necessità di rispettare i principi di proporzionalità e ragionevolezza nella determinazione del maggior punteggio da attribuire in relazione all'adozione di politiche volte a favorire la parità di genere.**

La disposizione in esame costituisce **attuazione della normativa comunitaria e nazionale sugli appalti socialmente responsabili che mira al conseguimento di impatti sociali positivi nei contratti pubblici**, promuovendo:

- opportunità di lavoro
- miglioramento del livello di competenze
- riqualificazione della forza lavoro
- Condizioni di lavoro dignitose
- inclusione sociale
- parità di genere
- non discriminazione
- accessibilità
- commercio etico
- ampio rispetto degli standard sociali

L'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice per le pari opportunità), introdotto dall'articolo 4 della legge 5/11/2021, n. 162, prevede che, **a decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.**

La disposizione 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**
- **alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza.**

La disposizione attuativa del succitato articolo 46-bis, emanata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 29/4/2022, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 1 luglio 2022, **prevede che il rilascio dell'attestazione di parità di genere avvenga in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 da parte di organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.** La norma dispone, inoltre, che 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

L'articolo 5 della citata legge 162/2021 stabilisce che “Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere».

L'articolo 34 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36 recante: «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, convertito con legge 29 giugno 2022, n. 79, rubricato «Rafforzamento del sistema di certificazione della parità di genere», ha dato attuazione alla previsione succitata, introducendo alcuni correttivi al codice dei contratti pubblici.

In particolare:

- a) all'articolo 93, comma 7, ha inserito il **possesso della certificazione della parità di genere tra le condizioni per l'ottenimento della riduzione del 30 per cento dell'importo della garanzia provvisoria, nei contratti di servizi e forniture;**
- b) all'articolo 95, comma 13, ha inserito **l'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 tra le circostanze che consentono l'attribuzione di un maggior punteggio in sede di valutazione dell'offerta.**

Sulla base di tali previsioni, **le stazioni appaltanti dovranno indicare negli avvisi e nei bandi di gara i criteri premiali che intendono applicare con riferimento all'adozione di politiche tese al raggiungimento della parità di genere, nonché le modalità di dimostrazione del requisito.**

Detti criteri devono essere **individuati nel rispetto dei principi comunitari di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.**

Un valido strumento di riferimento per le stazioni appaltanti è rappresentato dalla **«Guida alla considerazione degli aspetti sociali negli appalti pubblici (seconda edizione)»** elaborata dalla **Commissione europea (2021/C 237/01)**. Tale documento fornisce esempi di strategie organizzative e di criteri di aggiudicazione sociale utilizzabili al fine di stimolare il mercato a fornire risultati socialmente più responsabili

L'Autorità ritiene opportuno offrire i seguenti suggerimenti per la valutazione del requisito relativo all'adozione di politiche volte a favorire la parità di genere.

- **Ai sensi della normativa vigente, le stazioni appaltanti richiedono il possesso della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, indicando espressamente, nei documenti di gara, il riferimento alla prassi UNI/PdR 125:2022 e al rilascio da parte di organismi accreditati nello specifico ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008 il cui certificato di accreditamento sia stato rilasciato in conformità alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1.**

- Le amministrazioni considerano idonee alla dimostrazione del requisito in esame **le certificazioni equivalenti rilasciate da Organismi stabiliti in altri Stati membri.**
Con riferimento a tale aspetto, la Commissione raccomanda l'indicazione di certificazioni oggettive e accessibili a tutti gli operatori interessati, che:
1. riguardino **soltanto criteri collegati all'oggetto** dell'appalto;
 2. siano basate **su criteri oggettivi, verificabili e non discriminatori;**
 3. siano stabilite nel **quadro di un processo aperto e trasparente al quale possano partecipare tutte le parti interessate**, compresi gli enti governativi, i consumatori, le parti sociali, i produttori, i distributori e le organizzazioni non governative;
 4. siano **accessibili a tutte le parti interessate;**
 5. siano **stabilite da terzi sui quali l'operatore economico che richiede l'etichettatura non può esercitare un'influenza determinante.**

La Commissione, a tal proposito, invita le stazioni appaltanti a **valutare l'equivalenza caso per caso, evidenziando che, in genere, i requisiti si possono considerare equivalenti se sono ambiziosi almeno quanto quelli specificati nella documentazione di gara.**

- Inoltre, nei casi in cui gli offerenti non possano ottenere un marchio entro i termini pertinenti per motivi a loro non imputabili, la Guida in esame evidenzia la necessità di prendere in considerazione altre forme adeguate di prova (ad esempio fascicolo tecnico).

Le amministrazioni, quindi, nei casi indicati all'articolo 87, comma 1, del codice dei contratti pubblici, dovranno consentire la dimostrazione del requisito in esame con altri mezzi di prova ritenuti appropriati, a condizione che gli operatori economici dimostrino che le misure proposte soddisfano le norme di garanzia richieste.

Può costituire un mezzo di prova adeguato la presenza di un sistema di gestione per la parità di genere che preveda la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere, oltre che la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere adottate dall'impresa con riferimento alle diverse aree di interesse previste dalla Prassi di riferimento (Cultura e strategia; Governance; Processi HR; Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda; Equità remunerativa per genere; Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro).

- Infine, si richiama l'attenzione delle stazioni appaltanti sulla **necessità di rispettare i principi di proporzionalità e ragionevolezza nella determinazione del maggior punteggio da attribuire in relazione all'adozione di politiche volte a favorire la parità di genere.**

Sotto il **profilo della proporzionalità**, si suggerisce di tener conto **dell'importanza relativa che l'elemento da valutare riveste rispetto agli altri elementi oggetto di valutazione, nonché rispetto ai bisogni della stazione appaltante.**

Sotto il profilo della ragionevolezza, il punteggio previsto dovrà essere **adeguato e quindi corrispondente alla situazione presa in considerazione e non eccedente rispetto a quanto strettamente necessario per raggiungere lo scopo.**

<https://www.anticorruzione.it/-/codice-delle-pari-opportunit%C3%A0-ecco-come-va-applicato>

Conclusione



“Quando Einstein, alla domanda del passaporto, risponde ‘razza umana’, non ignora le differenze, le omette in un orizzonte più ampio, che le include e le supera. È questo il paesaggio che si deve aprire: sia a chi fa della differenza una discriminazione, sia a chi, per evitare una discriminazione, nega la differenza.”

GIUSEPPE PONTIGGIA

“Grazie per averci seguito...
Mi trovi anche su ...”

<https://community.omniavis.it/>

<https://www.youtube.com/anzanisimona>

<https://www.youtube.com/user/omniavis>

Simona Anzani

