



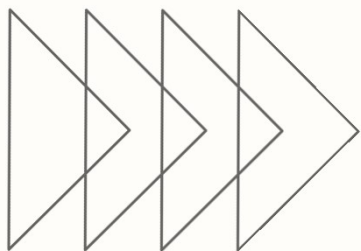
Gleichstellungsrätin  
Consigliera di parità  
Consulënta por l'avalianza dles oportunites



Südtiroler Landtag  
Consiglio della Provincia autonoma di Bolzano  
Cunsëi dla Provinzia autonoma de Bulsan

# RAPPORTO E RELAZIONE SULLA SITUAZIONE OCCUPAZIONALE E CERTIFICAZIONE: FACCIAMO CHIAREZZA

**26.11.2024**



CAMERA DI COMMERCIO,  
INDUSTRIA, ARTIGIANATO  
E AGRICOLTURA DI BOLZANO

**BRIGITTE HOFER**

**CONSIGLIERA DI PARITÀ**

# PROGRAMMA

---

- INTRODUZIONE
- ATTIVITÀ DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
- RAPPORTO, RELAZIONE, CERTIFICAZIONE DI GENERE: FACCIAMO CHIAREZZA
- RAPPORTO
- RELAZIONE
- CERTIFICAZIONE



# Gli organismi di garanzia: intermediazione indipendente per reclami



# GLI AMBITI LAVORATIVI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

Consigliera di

parità



Servizio Antimobbing



Osservatorio  
Provinciale  
sui diritti delle persone  
con disabilità



# FONTI NORMATIVE

## **D.lgs. 198/2006**

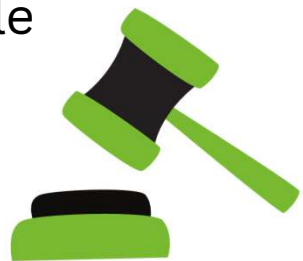
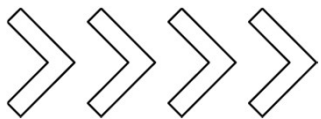
Codice delle pari opportunità  
tra uomo e donna

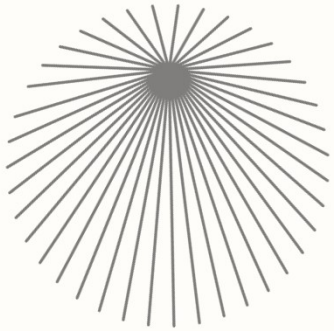
## **Legge provinciale 4/2021**

Prevenzione e gestione del  
mobbing, dello straining e della  
violenza nei contesti lavorativi

## **Legge provinciale 11/2020**

Disciplina degli organismi di garanzia insediati presso il Consiglio Provinciale





CODICE DELLE PARI  
OPPORTUNITÀ  
LEGGE 198/2006

**ARTICOLO 13**

LE CONSIGLIERE ED I CONSIGLIERI  
DI PARITÀ SVOLGONO FUNZIONI DI PROMOZIONE E DI CONTROLLO  
SULL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI DI UGUAGLIANZA DI OPPORTUNITÀ E  
DI NON DISCRIMINAZIONE TRA DONNE E UOMINI NEL LAVORO.  
SONO PUBBLICI UFFICIALI E HANNO L'OBBLIGO DI SEGNALAZIONE  
ALL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA DEI REATI.

## COMPITI E FUNZIONI (L.P. n. 11/2020)

✓ PUNTO DI RIFERIMENTO PER LE DISCRIMINAZIONI SUL POSTO DI LAVORO BASATE SUL GENERE DI APPARTENENZA

✓ ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE, CONSULENZA, MEDIAZIONE E CONCILIAZIONE

✓ RACCOLTA DEI DATI DELLE IMPRESE

✓ PROPORRE MISURE ATTE A REALIZZARE LA PARITÀ FRA I GENERI NELL'AMBITO DEL LAVORO

✓ COMPONENTE DELLA COMMISSIONE PROVINCIALE PER L'IMPIEGO, COMMISSIONE PER LE PARI OPPORTUNITÀ E NEI COMITATI DI SORVEGLIANZA DI FONDI STRUTTURALI UE

## ULTERIORI ATTIVITÀ



- CAMPAGNE DI SENSIBILIZZAZIONE E INFORMAZIONE
- ELABORAZIONE DI PROGETTI
- LAVORO DI RETE
- RELAZIONI PUBBLICHE
- LAVORO DI PREVENZIONE



# RAPPORTO, RELAZIONE E CERTIFICAZIONE DI GENERE: FACCIAMO CHIAREZZA



RAPPORTO



RELAZIONE



CERTIFICAZIONE



Gleichstellungsräti  
Consiglieria di parità  
Consulenta por l'avalianza dles oportunités

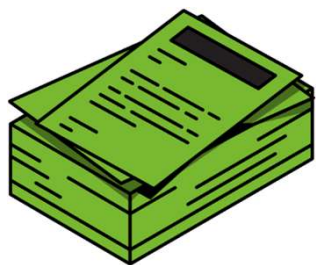
# IL RAPPORTO BIENNALE OBBLIGATORIO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE: UNO STRUMENTO DI MONITORAGGIO CHIAVE



# Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile



- Art. 46, D.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità
- Legge 5 novembre 2021, n. 162
- Decreto Interministeriale



➤ Portale Cliclavoro

**Rapporto periodico sulla situazione del  
personale maschile e femminile**  
Biennio 2022/2023  
(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



## Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*		
Ragione Sociale*		
Sede Legale	Nazione* Comune* Indirizzo* E-mail PEC Telefono	Cap*
Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	Numero complessivo*	Di cui femmine
Attività economica esercitata*		

## Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di  
lavoratori\*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

## Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile

### Art. 46 Codice pari opportunità Lgs. 198/2006

“Le aziende **pubbliche e private** che occupano **oltre cinquanta dipendenti** sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di 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.”



- Le aziende che occupano fino a cinquanta possono redigere il rapporto su base **volontaria**
- “Il rapporto é redatto in modalitá **esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali”



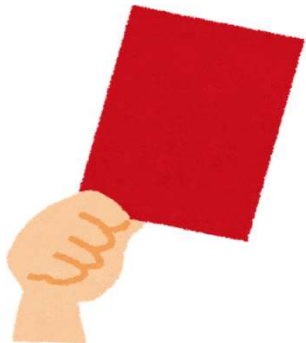
# La Consigliera di parità

- Accede tramite identificativo ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza
- La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità  
(Decreto Interministeriale del 28 settembre 2022)
- **Elabora i relativi risultati** trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, 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

Da oltre 7 bienni, la Consigliera di parità collabora con l'IPL (Istituto promozione lavoratori) per l'elaborazione dei dati



La mancata trasmissione comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 250/1955. L'Ispettorato nazionale del lavoro nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzioni amministrativa pecuniaria da 1000 a 5000 euro.



# LA RELAZIONE DI GENERE PER I BANDI PNRR E PNC: UN ULTERIORE PASSO VERSO L'EQUITÀ



## Relazione di genere



- Decreto legge 77/2021, art. 47
- Decreto 7 dicembre 2021
- Decreto 20 giugno 2023





# Relazione di genere

## ➤ Decreto legge 77/2021, art. 47

Pari opportunità generazionali e di genere, nei contratti pubblici PNRR e PNC

50 +



“Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale (art. 46 del d.lgs. 198/2006), producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell’offerta, copia dell’ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità (...)”

15 - 50



“Gli operatori economici che occupano un numero **pari o superiore a quindici dipendenti**, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, sono tenuti a consegnare alla stazione appaltante una **relazione di genere** sulla situazione del personale maschile femminile, in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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”

Come strutturare la relazione di genere?



“una modalità per redigerla in modo efficace é quella di ispirarsi alla struttura del Rapporto periodico”

**Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile**  
Biennio 2022/2023  
(art. 46 del D.Lgs. 15 aprile 2006, n. 198)



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

Codice Fiscale\*  
Ragione Sociale\*  
Sede Legale      Nazione\*      Comune\*      Indirizzo\*      Cap\*  
E-mail  
PEC  
Telefono

Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)      Numero complessivo\*      Di cui femmine

Attività economica esercitata\*

**Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro**  
Contratto applicato al maggior numero di lavoratori\*

**Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)**

“La relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consiglieria di parità”: [info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)

Nel testo della e-mail devono essere riportate: denominazione sociale e partita IVA

I contratti di appalto prevedono l'applicazione di penali per l'inadempimento dell'appaltatore agli obblighi, commisurate alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto. La violazione dell'obbligo determina inoltre l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti gli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte.



# Certificazione di genere



➤ Art. 46 - bis D.lgs. 198/2006 Codice delle pari opportunità

Istituisce la **Certificazione di parità di genere**, con il fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione a:

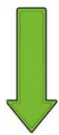


- opportunità di crescita in azienda
- parità salariale a parità di mansioni
- politiche di gestione delle differenze di genere e
- tutela della maternità

Chi provvede al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese in conformità alla UNI/PdR 125/2022



Attesta competenza  
ed imparzialità  
degli organismi di  
certificazione



Ente nazionale di accreditamento  
degli organismi di certificazione della  
parità di genere  
designato dal governo

Attualmente sono 50 gli organismi di certificazione accreditati  
che a loro volta certificano le aziende



# Certificazione di genere



## Art. 3 DECRETO 29 aprile 2022

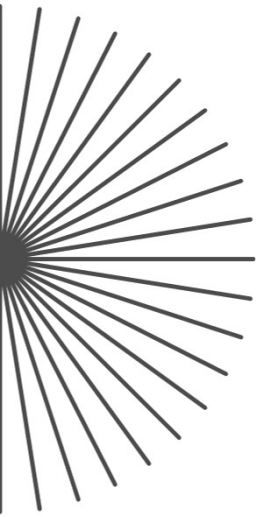


“Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità e per **consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi** per il conseguimento della 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.”

## Consigliera di parità



Qualora le/i consigliere di parità “**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.”



# GRAZIE DELL'ATTENZIONE



[www.gleichstellungsraetin-bz.org](http://www.gleichstellungsraetin-bz.org)  
[www.consiglieradiparita-bz.org](http://www.consiglieradiparita-bz.org)



[info@gleichstellungsraetin-bz.org](mailto:info@gleichstellungsraetin-bz.org)  
[info@consiglieradiparita-bz.org](mailto:info@consiglieradiparita-bz.org)



0471 946003