

Certificazione della parità di genere e trasparenza: riflessioni a margine della prima attuazione del sistema^{*}

Gender equality certification and transparency: some reflections alongside the starting of the system's implementation

Lilli Casano

Ricercatrice di diritto del lavoro nell'Università degli Studi dell'Insubria

SOMMARIO: 1. La certificazione della parità di genere nel prisma del principio di trasparenza. – 2. Obiettivi del sistema e coinvolgimento delle micro e piccole imprese. – 3. Organizzazione e controllo del sistema: ruolo della rete istituzionale per la parità e del sindacato. – 4. Complementarietà rispetto ad altri strumenti ed aumento della trasparenza – 5. Alcune considerazioni conclusive.

Sinossi: Il contributo analizza il sistema della certificazione della parità di genere introdotto dalla L. 5 novembre 2021, n. 162, nel prisma del principio di trasparenza. L'attenzione è rivolta soprattutto al coinvolgimento delle micro e piccole imprese ed ai profili connessi al controllo ed al monitoraggio del sistema, evidenziando il ruolo della rete istituzionale per la parità di genere e del sindacato. Il nuovo istituto è inoltre collocato nel quadro più generale degli strumenti per la trasparenza di genere già esistenti.

^{*} Il presente contributo è frutto delle attività di ricerca condotte dall'Unità di ricerca dell'Università dell'Insubria, coordinata da Lilli Casano, all'interno del progetto "TELOS - Transparency in Employment and Labour markets for inclusive Organizations and Societies" (Principal Investigator Prof. Stefano Corso, Codice: P2022RA99H, CUP: J53D23019010001), a valere sulle risorse del Bando PRIN PNRR 2022, finanziato nell'ambito della Missione 4 "Istruzione e Ricerca" del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (componente C2 – investimento 1.1, Fondo per il Programma Nazionale di Ricerca e Progetti di Rilevante Interesse Nazionale - PRIN), su fondi stanziati dall'Unione Europea nell'ambito del programma *NextGeneration EU*.

Abstract: The contribution analyses the gender equality certification system introduced by Law 5 November 2021, n. 162, in the prism of the transparency principle. The focus is mainly on the involvement of micro and small businesses and on the profiles connected to the control and monitoring of the system, highlighting the role of the institutional network for gender equality and the trade union. The new institution is also placed in the more general framework of the existing gender transparency tools.

Parole chiave: Trasparenza – Certificazione – Parità – Discriminazioni – Retribuzione – Equilibrio vita-lavoro

Keywords: Transparency – Certification – Equality – Discrimination – Pay – Work-life balance

1. La certificazione della parità di genere nel prisma del principio di trasparenza

Il concetto di trasparenza, tradizionalmente associato ai principi cui deve ispirarsi la Pubblica Amministrazione nei rapporti con i cittadini, in tempi più recenti ha acquisito importanza crescente nell'ambito della regolazione del lavoro, prevalentemente con riferimento all'obiettivo della riduzione dell'asimmetria informativa che connota i rapporti di lavoro (penalizzando il prestatore di lavoro), al punto che la trasparenza sembra oramai assurgere a «tecnica generale nell'ordinamento, ritenuta adeguata a bilanciare le posizioni delle parti, per metterle in condizione di ottenere provvedimenti e soluzioni eque»¹.

In tale orizzonte è possibile inquadrare anche il nuovo corso delle misure volte a promuovere la parità di genere², laddove accanto ai tradizionali strumenti del diritto antidiscriminatorio³ ed alle azioni positive⁴, si profilano nuovi dispositivi, finalizzati alla raccolta e produzione di informazioni, potenzialmente idonei a contrastare condizioni inique su più piani: quello dell'interesse generale alla rimozione delle disuguaglianze di genere, presidiato dalla rete istituzionale di parità, anche attraverso il monitoraggio di basi di dati sempre più ampie; quello della tutela collettiva degli interessi dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso un controllo sempre più informato del rispetto del principio di parità nei luoghi di lavoro da parte delle rappresentanze sindacali; quello della tutela giurisdizionale, facilitando la raccolta di elementi di prova in caso di discriminazioni.

Possono collocarsi in questa cornice strumenti diversi, ma accomunati dall'obiettivo di produrre informazioni dettagliate differenziate per genere nei diversi contesti di applicazione,

¹ ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela*, Pacini Editore, 2022, 152.

² ZAPPALÀ, *La parità di genere al tempo del PNRR: tra trasparenza, certificazione e misure premiali*, in *LDE*, 2022, 3, 1-14, qui 2.; GOTTARDI, *“Recovery Plan” e lavoro femminile*, in *DLM*, 2021, 2, 261-269; CATAUDELLA, *La parità di genere: una priorità “trasversale” del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*, in *LPO*, 2022, 1-2, 1-14.

³ Si rinvia a BARBERA, GUARISO, *La tutela antidiscriminatoria. Fonti, strumenti, interpreti*, Giappichelli, 2019.

⁴ VALLAURI, *Le azioni positive per la libertà sostanziale*, in *LD*, 2023, 1, 34-42.

quali il Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile⁵, il Bilancio di genere⁶, le relazioni dei Comitati unici di Garanzia (CUG) sulla situazione del personale nella pubblica amministrazione⁷, e anche la Certificazione della parità di genere⁸.

Attraverso gli specifici dispositivi ad essa finalizzati, la trasparenza può essere intesa come mezzo per abilitare altri strumenti che il legislatore pone a presidio della parità di genere, se non già come principio di regolazione più generale, di fronte ad una complessità crescente che richiede un confronto costante e informato con il dato di realtà per la messa a punto di strumenti efficaci e per la verifica della loro adeguatezza.

D'altra parte, «superare ogni asimmetria o precludere situazioni di opacità cognitiva che, come ha mostrato la prassi, risultano impeditive della piena operatività ed effettività delle tradizionali misure antidiscriminatorie»⁹ non è un risultato scontato.

La produzione e la disponibilità di maggiori informazioni è condizione necessaria ma non sufficiente perché si intraprendano azioni efficaci. Ne deriva l'importanza di indagare se (e in che termini) i dispositivi di trasparenza siano in grado di supportare politiche idonee al superamento delle differenze di genere e/o di abilitare specifici strumenti normativi già previsti per la promozione della parità nei diversi contesti, o piuttosto rischino di condurre ad automatismi che potrebbero rivelarsi anch'essi opachi, o comunque non efficaci¹⁰.

In questo contributo ci si concentrerà nello specifico sul sistema di certificazione della parità di genere, introdotto nel nostro ordinamento dalla l. n. 162/2021 (intervento che apporta importanti modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al d.lgs. n. 198/2006)¹¹, «al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai

⁵ Obbligatorio per le imprese con più di 50 dipendenti, a norma dell'art. 46 del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla l. 5 novembre 2021, n. 162. Per una disamina approfondita, anche con riferimento alle novità introdotte da tale recente intervento legislativo, cfr. ZAPPALÀ, op. cit.

⁶ Previsto per le Pubbliche Amministrazioni sin dal 2007 dalla Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità (Direttiva del Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche, in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007), rileva in questa sede per la sua capacità di favorire una cultura di monitoraggio e controllo attraverso la raccolta di dati ed informazioni rilevanti al fine di valutare l'impatto di genere delle politiche pubbliche.

⁷ La relazione sulla condizione del personale è un adempimento del Comitato Unico di Garanzia, previsto dalla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011, recante le «Linee guida sulle modalità di funzionamento dei CUG», così come integrata dalla Direttiva n. 2/2019 «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche».

⁸ Procedura volontaria di certificazione istituita dall'art. 4 l. n. 162/2021.

⁹ CARUSO, DEL PUNTA, TREU, *Il diritto del lavoro nella giusta transizione. Un contributo "oltre" il Manifesto*, Centre for the Study of European Labour Law "Massimo D'Antona", 2023, 53.

¹⁰ Da tale specifico rischio mette in guardia ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela*, op. cit., 2022, laddove segnala che «la trasparenza non realizza il suo scopo quando l'obbligo è adempiuto offrendo dati sovrabbondanti, ovvero troppo difficilmente fruibili dal punto di vista tecnico, ma, al contrario, quando le notizie condivise sono opportunamente selezionate, non eccessivamente numerose e accessibili, anche qualitativamente, al soggetto debole della relazione», qui 154.

¹¹ CALAFÀ, *Il dito, la luna e altri fraintendimenti in materia di parità tra donne e uomini*, <https://www.italianequalitynetwork.it>, 2022; NUNIN, *Contrasto al gender gap e sostegno all'occupazione femminile: le novità della legge n. 162/2021*, in *Fam. Dir.*, 2022, 2, 203-207.

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»¹², nel quadro delle misure previste dalla Missione 5 (Inclusione e Coesione) del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, e in attuazione della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026¹³.

Tale istituto ha suscitato un discreto interesse tra gli studiosi¹⁴, assurgendo a misura emblematica di un nuovo approccio alle tematiche di genere, che vorrebbe superare alcuni limiti del sistema giuridico-istituzionale posto dal legislatore a presidio della parità nei contesti di lavoro¹⁵, intervenendo direttamente nella sfera della cultura e dei modelli organizzativi delle imprese.

Ma soprattutto ha suscitato un forte entusiasmo tra gli *stakeholders* istituzionali, le imprese, i professionisti. Lo dimostrano i numeri, con 2237 aziende certificate (per un totale di più di 10000 siti) a dicembre 2023¹⁶, concentrate soprattutto in Lombardia e Lazio, a fronte dell'obiettivo, fissato dal PNRR, dell'ottenimento della certificazione da parte di almeno 800 imprese, di cui almeno 450 di dimensioni micro, piccole e medie, entro giugno 2026. Nelle stampa, nelle attività convegnistiche e divulgative che stanno accompagnando la diffusione dell'istituto, non è raro imbattersi in considerazioni relative alla sua portata di "rivoluzione copernicana" in materia di parità di genere, con associazioni più o meno dirette con l'eliminazione delle discriminazioni, la promozione del benessere nelle organizzazioni, lo sviluppo economico, la giustizia sociale.

Tale enfasi pare forse eccessiva se rapportata alla finalità attribuita dal legislatore a questo strumento, e cioè *attestare* le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere, con riferimento a dimensioni specifiche: opportunità di crescita in azienda, parità salariale, gestione delle differenze di genere, tutela della maternità.

¹² Art. 4, comma 1, l. 5 novembre 2021, n. 162.

¹³ La Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 ha l'obiettivo di ottenere, entro il 2026, l'incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

¹⁴ Ampiamente ZILLI, *La trasparenza nel lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela*, op. cit., 169 ss.; ZAPPALÀ, op. cit., 9 ss.; PERUZZI, *Differenziali di genere e trasparenza retributiva, tra "reporting" aziendale e certificazione di parità*, in *GDLRI*, 2021, 169, 143-147; BALLISTRERI, PITRONE, *La certificazione di genere e il lavoro*, in *Revista de Estudios Económicos y Empresariales*, 2023, 3, 117-129; ANFUSO, VECCHI, *Potenzialità e criticità del sistema di certificazione della parità di genere*, in *Diritto Pubblico Europeo*, 2024, 1, 18-44.

¹⁵ CALAFÀ, op. cit., con particolare riferimento alle criticità del modello delle istituzioni di parità nel nostro Paese. Segnala la disarmante distonia tra l'imponente apparato normativo a presidio della parità di genere e del divieto di discriminazioni per sesso e i dati sulle disuguaglianze di genere nel nostro Paese FILI, «Mind the gap!» *La professionalità per l'occupabilità in una prospettiva di genere*, in BROLO, ZOLI, LAMBERTUCCI, BIASI (a cura di), *Dal lavoro povero al lavoro dignitoso. Politiche, strumenti, proposte*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 101/2024. Vedi anche FERRARA, *La prospettiva di genere e la contrattazione collettiva: neutralità o cecità delle norme collettive?* in *Non esiste solo il maschile. Teorie e pratiche per un linguaggio non discriminatorio da un punto di vista di genere*, EUT Edizioni Università di Trieste, 2019, 93 – 99.

¹⁶ Fonte ACCREDIA, *Statistiche relative ad Aziende certificate presenti in ogni Regione*, www.accredia.it.

Rispetto a questi fronti – quelli in realtà già maggiormente presidiati dal legislatore nazionale e oggetto di crescente attenzione anche da parte del legislatore europeo¹⁷ – l’obiettivo della certificazione è in effetti prevalentemente quello di *attestare* le politiche aziendali e dunque aumentarne la trasparenza.

Certamente, al contempo, il processo di certificazione può condurre ad un ripensamento e miglioramento di queste politiche, con ricadute positive sia sul piano economico (di *employer branding*, per cominciare, fino a possibili esiti sul fronte della produttività) che su quello sociale.

Se tali dinamiche sembrano facilmente apprezzabili all’interno delle medie e grandi imprese, peraltro già sensibilizzate ai sistemi di certificazione della qualità diffusi in settori contigui ed interessate al tema della sostenibilità, più complessa è la questione delle possibili ricadute sistemiche in un tessuto produttivo di micro e piccole imprese¹⁸.

Occorre poi da subito specificare che, se è vero che il sistema è applicabile a tutte le organizzazioni pubbliche e private di ogni dimensione e settore, il monitoraggio degli indicatori e la verifica della conformità riguardano solo alcune categorie di addetti, ed in particolare, oltre ovviamente ai lavoratori dipendenti dell’organizzazione, i lavoratori somministrati ed i tirocinanti, ma non i collaboratori¹⁹.

In fase di prima applicazione dello strumento, sono emerse alcune criticità, con specifico riferimento a dubbi interpretativi legati agli indicatori su cui si basa la certificazione ed alla loro misurazione²⁰, agli strumenti di monitoraggio e controllo, all’uso delle informazioni prodotte dal sistema.

In questo contributo ci si concentrerà in particolare sulle previsioni che riguardano nello specifico (o possono avere un impatto su) il coinvolgimento delle micro e piccole imprese (§ 2), da un lato; e dall’altro, e più in generale con riferimento a tutte le imprese coinvolte, sui meccanismi di controllo (§ 3) e sull’impatto che la diffusione dello strumento potrebbe

¹⁷ Il riferimento è da ultimo alle Dir. 2019/115/UE e 2019/1158/UE in tema di trasparenza ed equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza, recepite nel nostro Paese con i decreti legislativi 27 giugno 2022, n. 104 e 30 giugno 2022, n. 105 (cfr. D. GAROFALO, TIRABOSCHI, FILI, TROJSI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series n. 96/2023), ed alla dir. 2023/970/UE volta a rafforzare l’applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione [VALLAURI, *Direttiva (UE) 2023/970: una nuova strategia per la parità retributiva*, in *LDE*, 2023, 3, 1-6; ZILLI, *Pubblicata la Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva: recepimento entro il 7 giugno 2026*, in www.dirittodiscriminatorio.it, 17 maggio 2023].

¹⁸ Come noto, le micro e piccole imprese rappresentano il 99,4% delle imprese italiane, ed occupano il 63,2% degli addetti (ISTAT, *Annuario statistico italiano* 2023).

¹⁹ FAQ Accredia-UNI / Applicazione UNI/PdR 125:2022 Sistema di Gestione Parità di Genere – agg. 02 maggio 2023.

²⁰ Per una disamina puntuale si rinvia a LAMBERTI, *I “Key Performance Indicators” della certificazione della parità di genere. Una lettura critica* in federalismi.it, 9/2023, 212-241, che segnala criticità su vari fronti: la platea dei lavoratori e delle lavoratrici da considerare ai fini certificativi; la nozione di azienda *multisite* ed i gruppi di impresa; alcune incongruenze sul piano dell’inquadramento giuridico di specifici istituti (come i congedi parentali e i congedi di paternità), che evidenzerebbe, secondo l’A., «la distanza tra la prospettiva giuslavoristica e quella adottata dalla Prassi di riferimento» (spec. 236).

avere in termini di integrazione e valorizzazione di altri strumenti (anche) di trasparenza già esistenti (§ 4).

Sullo sfondo, resta un interrogativo molto più generale e di prospettiva, e cioè se sia possibile perseguire diffusamente obiettivi di uguaglianza sostanziale, senza mettere in discussione concetti e categorie (anche giuridiche) tradizionali, in particolare tenendo in considerazione: la dimensione multipla o intersezionale delle disuguaglianze²¹, che suggerirebbe di prestare attenzione alla interazione tra la dimensione di genere ed altri fattori (non ultimi età, condizione personale e sociale, tipologia contrattuale, provenienza geografica); il peso (nell'affrontare problematiche connesse all'equilibrio tra vita privata e lavorativa) delle responsabilità di cura non genitoriali (di malati cronici, o anziani non autosufficienti) che rappresentano la vera emergenza, soprattutto per le donne, e nei contesti più gravemente segnati dall'assenza di servizi pubblici e privati.

2. Obiettivi del sistema e coinvolgimento delle micro e piccole imprese

La certificazione di parità rientra nella grande famiglia delle certificazioni private di parte terza che oramai stabilmente concorrono insieme all'attore pubblico, alla produzione di "certezze", indispensabili per la creazione di un ordine al quale concorrono, settore per settore, una pluralità di fonti e di mezzi di accertamento²².

In particolare, essa rientra tra gli strumenti finalizzati a rilevare qualità sostanziali ai fini della conoscenza di uno specifico fenomeno per una sua migliore gestione e regolazione. Nel caso specifico, il sistema della certificazione della parità di genere ha come finalità l'attestazione di specifiche misure e strumenti volti a ridurre i divari di genere, collegata a meccanismi incentivanti e nello specifico: esonero contributivo, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui²³; punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti; riduzione dell'importo della garanzia fideiussoria prevista e punteggi premiali per la partecipazione alle procedure di gara negli appalti pubblici²⁴.

²¹ A differenza della discriminazione multipla, che riguarda l'associazione di separati motivi di discriminazione, la discriminazione intersezionale si basa su una combinazione *inseparabile* di motivi. Sul tema ZILLI, *Non ho l'età, ageismo e gestione delle (diversità e) generazioni nel lavoro privato e pubblico*, in *VTDL*, 2023, 2, 327-342; FREDMAN, *Intersectional discrimination in EU gender equality and non-discrimination law*, in *European network of legal experts in gender equality and non-discrimination*, Brussels, 2016.

²² BENEDETTI, *Certezza pubblica e certezze private. Poteri pubblici e certificazioni di mercati*, Università degli Studi di Milano Bicocca, Studi della sezione di diritto pubblico, Giuffrè, 2010, XVIII.

²³ Art. 5 l. n. 162/2021 e circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022.

²⁴ Artt. 93 e 95 d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50 come modificati dall'art. 34 d.l. 30 aprile 2022, n. 36, recante «Ulteriori misure

Attraverso tale meccanismo basato su volontarietà, certificazione, incentivi, il legislatore punta a favorire un particolare assetto dei mercati, optando per una regolazione pubblicistica minimale e delegando allo stesso mercato (normazione tecnica, certificazione privata, imprese) la gestione del sistema, anziché affidarsi solo agli strumenti di trasparenza ed alla rete istituzionale già esistenti.

Il valore aggiunto della previsione di una certificazione di mercato come strumento di attestazione risiede nella conoscibilità dei risultati raggiunti e nella affidabilità della attestazione, non solo agli occhi dell'attore pubblico, ma appunto anche nel mercato di riferimento, il che dovrebbe influenzare i comportamenti delle imprese (anche) alimentando l'attesa di un ulteriore beneficio economico (migliore reputazione nel mercato e dunque maggiori profitti)²⁵.

Non pare ragionevole, però, attendersi (solo) da tali meccanismi impliciti un impatto reale sulla cultura e le pratiche organizzative, che sia funzionale all'obiettivo dell'uguaglianza sostanziale di genere²⁶.

Da un lato, l'efficacia dello strumento dipende dalla capacità del sistema e del processo di certificazione di influenzare profondamente (oltre la dimensione del calcolo utilitaristico) i comportamenti delle imprese, arginando derive formalistiche, o "mercantiste".

Dall'altro, queste considerazioni vanno comunque filtrate alla luce della struttura del sistema produttivo italiano: le micro e piccole imprese sono meno sensibili delle medie e grandi imprese ad incentivi che possono avere ricadute assenti o non apprezzabili, ed anche a meccanismi di assicurazione della qualità, della sostenibilità e reputazionali "formalizzati". Per il coinvolgimento delle piccole e medie imprese sono stati stanziati contributi a valere sui finanziamenti Next Generation EU del PNRR, destinati sia ai servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento alla certificazione, sia alla copertura dei costi della certificazione. A questi si sono aggiunti, in alcuni casi, finanziamenti regionali.

La Regione Lombardia, con il decreto 23 gennaio 2023, n. 654, ha stanziato fondi a valere sulle risorse del PR FSE+ 2021-2027, volti anch'essi a supportare servizi di consulenza e a coprire i costi della certificazione. I finanziamenti sono stati accompagnati da una campagna di sensibilizzazione²⁷, e si inseriscono in un quadro più ampio di iniziative, organizzate nell'ambito della strategia regionale per la promozione dell'occupazione femminile. Il sistema tiene in considerazione la specificità delle micro e piccole imprese, modulando lo standard di certificazione (la UNI PdR 125:2022) in coerenza con la classificazione delle

urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza».

²⁵ Rilevi critici rispetto a questo modello di eccessiva delega al mercato in ANFUSO, VECCHI, op. cit., 26.

²⁶ FILI, *Le difficili libertà delle donne tra gender wage gap, soffitti di cristallo e bassa fecondità*, in *LDE*, 2021, 2, 1-18.

²⁷ Nello specifico, sono stati organizzati 11 incontri formativi rivolti alle imprese del territorio, al termine dei quali è stato altresì istituito un Comitato tecnico scientifico composto da *manager*, consulenti e rappresentanti delle istituzioni, con il fine di raccogliere esperienze, ricadute positive all'interno delle aziende e criticità eventualmente emerse nel percorso verso la certificazione della parità di genere.

organizzazioni richiedenti nella tassonomia ISTAT, che identifica 4 fasce o *cluster*: micro (1-9); piccole (10-49); medie (50-249); grandi (250 e oltre). A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito un set di indicatori considerati “presidi *target*”. 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 ai fini della certificazione. Tale scelta, perfettamente condivisibile, non è però stata scevra da criticità sul piano operativo, alcune delle quali si tenterà di fare emergere.

Gli indicatori della UNI PdR 125/2022 riguardano, come noto, le seguenti aree: 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.

Guardando agli indicatori previsti per le micro e piccole imprese, nell’area cultura e strategia, ad esempio, l’indicatore target riguarda l’esistenza di un presidio (anche solo un ruolo organizzativo) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all’inclusione, alla parità di genere e integrazione; nell’area dei processi HR, si rileva la presenza di processi a favore della parità (selezione, contratti, valutazione delle prestazioni) e la presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell’ambiente di lavoro, con particolare attenzione ad episodi di molestie o mobbing; nell’area opportunità di crescita e inclusione, si rileva la percentuale di donne nell’organizzazione rispetto alla totalità dell’organico e (solo per le aziende con più di 50 dipendenti) la percentuale di donne dirigenti.

Di particolare interesse gli indicatori previsti nell’area della conciliazione vita-lavoro e genitorialità. Qui, il primo elemento che sollecita una riflessione è la pressoché totale identificazione delle esigenze di cura con la genitorialità, trascurando la sempre più pressante necessità di adottare politiche volte a facilitare la conciliazione del lavoro con la cura di familiari malati o anziani. L’attenzione è invece rivolta (ancora con riferimento agli indicatori previsti per le micro e piccole imprese) alla presenza di politiche volte a sostenere la genitorialità sul piano relazionale (rapporti con l’azienda), nonché di politiche per favorire la conciliazione, che vadano *oltre* gli standard minimi eventualmente previsti dal CCNL applicato. Ne emerge un quadro forse poco realistico, rispetto alle priorità ed alle iniziative attuabili in quest’area così strategica²⁸, oltre ad un difetto di prospettiva, se è vero che la penalizzazione delle donne legata alla necessità di conciliare lavoro e compiti di cura può essere superata solo favorendo la redistribuzione di (tutto) il lavoro di cura informale ed il sostegno ad un lavoro di cura professionale dignitoso e con alti standard qualitativi²⁹.

²⁸ FILÌ, *L'impatto del decreto n. 105/2022 sul contesto. Ottimismo della volontà, pessimismo dell'intelligenza e pragmatismo visionario*, in D. GAROFALO, TIRABOSCHI, FILÌ, TROJSI (a cura di), op. cit.; ALESSI, BONARDI, CALAFÀ, D'ONGHIA, MILITELLO, SARACINI, VALLAURI, *Diritto di conciliazione. Prospettive e limiti della trasposizione della direttiva 2019/1158/UE*, ES, 2023.

²⁹ Sia consentito il rinvio a CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura: questioni giuridiche e nodi istituzionali*,

Meritano poi attenzione gli indicatori relativi alla equità remunerativa. Questa specifica area è finalizzata a determinare, attraverso 3 indicatori, il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* (compresi quindi, oltre alle componenti variabili della retribuzione, anche compensi non monetari quali sistemi di *welfare* e *well-being*)³⁰. Tuttavia, nelle imprese micro e piccole, l'equità remunerativa è rilevata solo attraverso uno di questi indicatori, e cioè la percentuale di differenza retributiva per medesimo livello di inquadramento per genere e a parità di competenze, con la precisazione però che sono da escludere dal computo le corrisposizioni legate a straordinario, o indennità. Inoltre, l'indicatore può essere calcolato solo in presenza di entrambi i generi poiché deve essere calcolato il delta, cioè la differenza esistente, all'interno dei vari livelli, tra uomini e donne (se in un livello è presente un solo genere, non lo si potrà considerare nella valutazione), il che nella pratica rischia di rendere impossibile il calcolo svuotando totalmente l'area legata alla parità retributiva (non essendo gli altri indicatori dell'area previsti per le micro e piccole imprese).

In linea generale, emerge chiaramente la necessità di “tarare” il sistema rispetto a realtà di micro e piccole imprese che operano in settori altamente femminilizzati o a predominanza maschile (per cui risultano problematici gli indicatori quantitativi sul genere sottorappresentato), ma anche con forza lavoro molto giovane (per cui risulta ad esempio non misurabile tutto l'insieme di indicatori legati alla genitorialità).

3. Organizzazione e controllo del sistema: ruolo della rete istituzionale per la parità e del sindacato

Il sistema ha i suoi nodi nevralgici nella rete degli organismi di certificazione accreditati da Accredia. Le norme per l'accreditamento sono quelle dell'UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1:2015, che definisce i requisiti per tutti gli organismi che forniscono audit e certificazione di sistemi di gestione. Tra i requisiti specifici per accreditarsi sulla UNI/PdR 125:2022 ci sono la conoscenza della norma UNI EN ISO 9001 sulla gestione dei sistemi di qualità e della linea guida ISO 30415 sulla Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione, oltre alla presenza, nella commissione di valutazione, di un avvocato giuslavorista o un consulente del lavoro, o altro esperto con esperienza significativa nel campo della parità di genere.

ADAPT University Press, 2022.

³⁰ Importante ricordare che i differenziali retributivi tra uomini e donne nel nostro Paese sono apprezzabili tenendo conto del salario medio annuo percepito. Si rinvia a ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela.*, op. cit., 2022, 157, e della stessa A., *Di genere precario. La questione del lavoro delle donne di fronte, e oltre, la pandemia Covid 19*, in *ADL*, 2020, 6, 1345-1362. Si veda anche SPATTINI, *Dalla parità retributiva alla definizione di retribuzione tra prospettiva euro-unitaria e nazionale*, in *Bollettino ADAPT* 8 aprile 2024, n.14.

Inoltre, lo stesso organismo di certificazione deve aver implementato al suo interno un sistema di gestione della parità di genere.

Le imprese, su base volontaria, possono rivolgersi ad uno dei 46 organismi ad oggi accreditati sul piano nazionale e intraprendere l'iter di certificazione, rigidamente normato con riferimento ai requisiti per richiedere la certificazione (che implicano l'adozione di un sistema di gestione per la parità), alla documentazione e monitoraggio delle caratteristiche dell'organizzazione e delle sue politiche attraverso audit interni, agli strumenti ed alle modalità di verifica della conformità.

Ad oggi, tale contatto tra aziende e organismi di certificazione è verosimilmente mediato da una rete di servizi di consulenza, che si stanno diffondendo in risposta allo stanziamento di fondi pubblici per l'accompagnamento alla certificazione, soprattutto per le piccole e medie imprese.

Lo standard per la certificazione, la prassi di riferimento UNI 125 del 2022, è frutto del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere, previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per Pari Opportunità, e composto da due rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e due del Ministero dello sviluppo economico, da un rappresentante per ciascuna delle maggiori confederazioni sindacali nazionali (CGIL, CISL, UIL), dalla consigliera nazionale di parità, e da quattro esperti con competenze specifiche sulle tematiche di genere.

Tanto l'ente nazionale di accreditamento (Accredia), con riferimento agli organismi di certificazione accreditati, quanto l'ente nazionale di normazione (UNI), con riferimento agli standard di certificazione, adottano ovviamente sistemi di vigilanza e controllo volti a garantire il buon funzionamento del sistema. Nel caso specifico occorre poi ricordare che il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere³¹ ha l'obiettivo di concorrere, attraverso approfondimenti, elaborazione di proposte e monitoraggio delle attività, al funzionamento del sistema della certificazione della parità di genere, anche in comparazione con esperienze internazionali di altri Paesi e di organizzazioni internazionali.

Ad un differente livello (quello del controllo della efficacia per così dire "interna" del sistema di certificazione) la legge affida un importante ruolo alla rete dei consiglieri e delle consigliere di parità ed al sindacato, cui è demandato il compito di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione da parte delle aziende, prevedendo che il datore di lavoro fornisca loro annualmente un'informativa aziendale sulla parità di genere, che rifletta il grado di adeguamento alla UNI/PdR 125:2022³². A fronte di anomalie o criticità emerse

³¹ Dipartimento per le pari opportunità, Decreto 5 aprile 2022, Istituzione del Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese.

³² Art. 3 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.

attraverso la disamina di queste informative (o dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile), rappresentanze sindacali aziendali e consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, che darà all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

Né la legge né la prassi di riferimento disciplinano espressamente la procedura da seguire in caso di segnalazione di criticità da parte delle organizzazioni sindacali o da parte delle istituzioni di parità. Non sono d'altra parte fornite informazioni in merito ai contenuti minimi che le informative annuali dovrebbero avere, con l'effetto di svuotare lo strumento della finalità prevista dalla legge. Tale criticità si aggiunge al problema della sostenibilità delle procedure di controllo e verifica per gli uffici regionali e provinciali delle consigliere e dei consiglieri di parità, sprovvisti di mezzi strumentali ed economici per far fronte a tale compito. Si segnala a questo proposito l'esperienza innovativa della Regione Liguria, che ha istituito un Tavolo permanente regionale per la certificazione della parità di genere e siglato un Protocollo d'Intesa con Ispettorato territoriale del lavoro, INAIL, ordini professionali, parti sociali, organizzazioni di rappresentanza degli organismi di certificazione, che ha, tra gli altri, lo specifico obiettivo di mettere a punto pratiche efficaci di monitoraggio e valutazione dello strumento, predisponendo altresì un format per la redazione delle informative annuali, con contenuti minimi ed allegati obbligatori.

Per ciò che concerne il ruolo del sindacato si profila la stessa problematica in relazione ai contenuti minimi dell'informativa aziendale, oltre ai problemi interpretativi legati al riferimento alle *rappresentanze sindacali aziendali* e dunque alla individuazione del soggetto che debba ritenersi incaricato di ricevere l'informativa in loro assenza. Si apre certamente una nuova sfida in termini di formazione del sindacato, tanto sul piano tecnico, quanto su quello della rimozione di pregiudizi impliciti che, in un sindacato che è ancora prevalentemente maschile, possono ostacolare la traduzione di una accresciuta informazione in azione³³. Anche su questo fronte specifico, cioè, pare indispensabile un cambiamento strutturale nelle pratiche organizzative e nelle relazioni di genere all'interno dei sindacati, oltre che nelle loro agende e strategie di azione³⁴, affinché il sindacato possa realmente giocare un ruolo chiave nelle imprese e nei territori.

³³ FERRARA, op. cit., e più ampiamente, *Il gender mainstreaming nei contratti collettivi: tendenze della contrattazione di genere*, in *DLM*, 2014, 2, 519-517, qui 520, dove l'A. segnala che «appare indispensabile l'avvio di un processo di consapevolezza delle parti sociali nei riguardi delle tematiche collegate alla conciliazione, alla condivisione dei ruoli e alla valorizzazione delle differenze. Nel corso degli anni, tuttavia, molto raramente gli attori collettivi hanno svolto un ruolo realmente innovativo rispetto agli istituti legali e propositivo di nuove idee in tema di politiche di genere». Considerazioni dello stesso tenore, riferite nello specifico ai rapporti sulla situazione del personale, in ZILLI, *La trasparenza del lavoro subordinato: principi e tecniche di tutela*, op. cit., 2022, per cui il pericolo è «che manchino in capo a tali "primi lettori" le competenze necessarie per una proficua analisi delle informazioni a disposizione, le quali potrebbero rappresentare prodigiosi strumenti di azione e che rischiano, invece, di essere confinate in oscuri rapporti, destinati a rimanere inutilizzati», qui 126.

³⁴ Già BECCALI, BACIO, *Donne e sindacati, una relazione in crisi? Storia e sviluppi in Italia*, in *QRS*, 2017, 2, 171-188.

Non è chiaro invece se e fino a che punto i lavoratori e le loro rappresentanze siano destinatari, *durante* il processo per l'ottenimento e il mantenimento della certificazione, di attività di comunicazione (di dati e informazioni rilevanti, incluso il monitoraggio degli indicatori) pure previste dalla prassi, ma affidando alle aziende l'individuazione degli stakeholders interni ed esterni da coinvolgere (v. *infra*, § 4).

4. Complementarietà rispetto ad altri strumenti ed aumento della trasparenza

L'adozione del particolare modello di gestione necessario per l'ottenimento della certificazione può supportare la corretta implementazione o la diffusione di strumenti e misure già previsti dal legislatore o dalla contrattazione collettiva. In quest'ottica, dunque, sostenere (con finanziamenti e incentivi) il sistema della certificazione può avere ricadute indirette positive anche sull'implementazione di altre misure, in alcuni casi obbligatorie, ma talvolta a rischio di ineffettività.

Si è sottolineata, ad esempio, l'interazione positiva tra questo strumento e l'apparato delle tutele contro le molestie e le violenze di genere sul luogo di lavoro³⁵, laddove le organizzazioni sono chiamate a presidiare la tematica come *condicio sine qua non* per l'ottenimento della certificazione. Stesse considerazioni possono farsi con riferimento alle norme a tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro, a maggior ragione dopo l'entrata in vigore del d. lgs. n. 105/2022, che condiziona l'ottenimento o il mantenimento della certificazione della parità di genere al rispetto delle principali norme poste a presidio della parità di genere e della non discriminazione. Accanto ai tradizionali strumenti prevenzionistici e rimediali, si profilerebbe, secondo tale interpretazione, un ulteriore possibile presidio che va al cuore della dimensione organizzativa dell'impresa, in un nuovo modello di regolazione basato proprio sulla integrazione tra i principi di parità e non discriminazione e quello di trasparenza.

Sarà interessante verificare come tali processi interagiscano con lo sviluppo di specifiche politiche di welfare aziendale, e anche quale rapporto potrà configurarsi con la contrattazione collettiva di secondo livello, che sempre più spesso presidia le tematiche di genere e della conciliazione vita-lavoro³⁶: se, cioè, questi processi, avviati su base volontaria unila-

³⁵ GIOVANNONE, LAMBERTI, *Il rischio violenza e molestie nella disciplina prevenzionistica e nella certificazione della parità di genere*, in *DSL*, 2023, 2, 1-36.

³⁶ VIGLI, *Parità di genere nel mercato del lavoro e contrattazione collettiva nelle esperienze italiana ed europea*, in *WP ADAPT UNIVERSITY PRESS*, 2021, 7, cui si rimanda anche per l'ampio apparato bibliografico e la rassegna dei diversi rapporti sulla contrattazione collettiva che hanno affrontato il tema. Si veda anche ALTILIO, NEGRI, *Violenza di genere: il contributo della contrattazione collettiva nella prevenzione e nel contrasto*, in *WP ADAPT UNIVERSITY PRESS*, 2024, 5.

teralmente dalle imprese, supporteranno la negoziazione su questi temi, o se si verificherà un effetto sostitutivo.

Al fine di valutare in che termini il sistema possa rappresentare, poi, un valore aggiunto nel panorama degli strumenti di trasparenza già esistenti in materia di parità di genere, occorre precisare che le organizzazioni che aspirano alla certificazione devono predisporre documenti di monitoraggio sull'andamento degli indicatori, ma anche un piano strategico che includa tutte le politiche pianificate per promuovere la parità di genere, fissando obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, articolati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione: anche in questo caso, la prassi fornisce un elenco di temi da presidiare attraverso queste politiche, più o meno sovrapponibili ai contenuti degli indicatori.

Particolarmente dettagliati sono gli obblighi legati alla documentazione del sistema, al monitoraggio degli indicatori, alla comunicazione interna ed esterna, che assumono un importante peso nell'ottica della trasparenza. L'organizzazione deve infatti identificare i requisiti normativi specifici rispetto al tema della parità di genere in ambito lavorativo, elencarli mantenendoli aggiornati e comunicarli al proprio interno alle funzioni responsabili della valutazione del loro impatto, della loro presa in carico ed attuazione; raccogliere e analizzare dati disaggregati per genere; raccogliere e analizzare gli indicatori generali e specifici relativi all'attuazione del piano strategico; valutare l'andamento degli indicatori con frequenza idonea, come previsto dal piano strategico, e attuare azioni di correzione a fronte di deviazioni; predisporre un piano di comunicazione interna ed esterna, identificando chiaramente i destinatari; organizzare audit interni finalizzati a raccogliere le evidenze oggettive della conformità della situazione aziendale ai requisiti per la certificazione.

Il gruppo di verifica dell'ente certificatore accerterà dunque la conformità alla prassi mediante analisi di tutta una serie di documenti che l'organizzazione si impegna a fornire e che includono, oltre al piano strategico delle politiche ed al monitoraggio degli indicatori, anche l'analisi degli episodi o delle minacce di violazione dei diritti riferibili alla parità di genere nonché le contromisure adottate, e l'indicazione delle cause giudiziarie riferite a episodi di violazione dei diritti di genere in cui è eventualmente coinvolta l'organizzazione.

Buona parte dei dati che sono raccolti nel corso di questo processo erano in effetti già oggetto di monitoraggio, talvolta anche in modo più approfondito, attraverso strumenti come il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, o le relazioni dei CUG nelle pubbliche amministrazioni.

Con riferimento al primo strumento, il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022, e il relativo Allegato A, definiscono le modalità per la redazione del rapporto, ora reso obbligatorio per le imprese con più di 50 dipendenti dalla l. n. 162/2021, ed esteso alle imprese con meno di 50 dipendenti solo su base volontaria³⁷. I dati raccolti attraverso i rapporti

³⁷ Il d.l. 31 maggio 2021, n. 77 conv. in l. 29 luglio 2021, n. 108, che definisce la *governance* del PNRR, all'art. 47 ha 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 PNC. Il comma 3 pre-

riguardano i contratti collettivi applicati, le statistiche sulla occupazione, promozioni e assunzioni, qualifiche, tipologie contrattuali, opportunità di formazione, disaggregate per genere. Una apposita sezione è dedicata ai processi di gestione delle risorse umane, ed una agli aspetti retributivi (monte retributivo annuo lordo, con specificazione di componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività).

Il Rapporto è trasmesso esclusivamente in modalità telematica, ed è reso accessibile in automatico ai consiglieri regionali e provinciali, mentre una copia va consegnata dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali: a questi soggetti potrà rivolgersi poi il lavoratore interessato ad utilizzare i dati per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice delle pari opportunità.

Non dissimile l'impostazione delle relazioni dei CUG³⁸, che hanno ad oggetto l'analisi e la verifica delle informazioni relative allo stato di attuazione delle disposizioni in materia di pari opportunità, inclusa una apposita sezione sulla attuazione del «Piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità nel lavoro» e, ove non adottato, una segnalazione dell'inadempienza dell'amministrazione. I dati raccolti riguardano la distribuzione del personale per genere, la fruizione di istituti per la conciliazione vita-lavoro (congedi/permessi per disabilità, congedi parentali, ecc.), dati raccolti con le indagini sul benessere organizzativo con riguardo alle risultanze e azioni messe in campo, dati raccolti dal servizio salute e sicurezza con le valutazioni sullo stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere, laddove realizzata, dati ed informazioni provenienti da altri organismi operanti nell'amministrazione (OIV, responsabile dei processi di inserimento, consigliera di parità, ecc.), oltre a una sintesi delle attività curate direttamente dal CUG nell'anno di riferimento.

È stato sottolineato come la principale differenza tra la certificazione della parità di genere e il rapporto sulla situazione del personale sia che quest'ultimo ha la funzione di «fotografare» l'esistente, mentre la prima ha la funzione di implementare il principio di trasparenza sotto il profilo «dinamico», ponendosi l'obiettivo di rendere trasparenti «non solo le condizioni date, ma anche le procedure interne/organizzative finalizzate a creare e a sviluppare una gestione paritaria, trasparente e rendicontabile delle risorse umane»³⁹.

Il valore aggiunto del sistema di certificazione della parità sta allora proprio nella possibilità di una maggiore *disclosure* a vantaggio dei lavoratori e delle loro rappresentanze durante tutto il processo di sviluppo ed implementazione delle politiche. Al contempo, un valore aggiunto potrebbe ravvisarsi proprio in una maggiore capacità di diffusione (ri-

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

³⁸ Direttiva 2/19 del Dipartimento per la funzione pubblica «Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche».

³⁹ ZAPPALÀ, op. cit., qui 6.

spetto, ad esempio, al rapporto sulla situazione del personale) presso le micro, piccole e medie imprese.

5. Alcune considerazioni conclusive

Come è stato giustamente sottolineato, il sistema della certificazione della parità di genere va apprezzato nel quadro più ampio delineato dal Codice delle Pari Opportunità, come strumento aggiuntivo, all'interno di un quadro legislativo che già prevedeva una rete istituzionale di sostegno e specifici strumenti per la promozione delle pari opportunità ed il contrasto alle discriminazioni di genere ⁴⁰, anche attraverso la trasparenza.

Oltre ai vantaggi già segnalati, l'implementazione di questo sistema può consentire alle aziende di integrare politiche, obiettivi e strumenti con quelli di altri sistemi di gestione, e con altri processi, interagendo positivamente anche con l'adozione di diverse misure volte alla promozione dell'uguaglianza e del benessere nei luoghi di lavoro.

Non si può però trascurare il rischio di diffusione disomogenea dello strumento, nonostante gli sforzi profusi dal legislatore, ed anche in sede di normazione tecnica, per includere le micro e piccole imprese, tanto adattando lo strumento normativo (la UNI PdR 125:2022) alle dimensioni delle aziende, quanto incentivando lo strumento attraverso finanziamenti nazionali e regionali.

Permangono tuttavia difficoltà per le imprese di piccole dimensioni, legate alla impostazione complessiva del sistema di certificazione della parità di genere (complessità gestionale, costi) ed alle caratteristiche del dispositivo normativo. In particolare, molti KPI strategici (relativi all'area della equità remunerativa, della conciliazione vita lavoro, delle opportunità di crescita professionali) presentano criticità di rilevazione, fino a situazioni "limite" di pressoché totale svuotamento di intere aree di valutazione per l'impossibilità di rilevare gli indicatori previsti nelle imprese di più piccole dimensioni. Problema che non riguarda solo la valutazione e il monitoraggio delle caratteristiche delle imprese ma ovviamente anche la predisposizione del piano strategico.

Ulteriori criticità – che non riguardano la specifica situazione delle imprese di più piccole dimensioni – sono riscontrabili ancora sul piano delle caratteristiche del dispositivo di certificazione, a causa della formulazione di specifici indicatori, che risente di una visione eccessivamente semplificata del quadro legislativo di riferimento, fino a situazioni di vera e propria incongruenza tra i contenuti della prassi di riferimento ed il dato normativo. È il caso degli indicatori relativi alla tutela della genitorialità, formulati in modo da determinare una confusione tra strumenti diversi (congedi parentali/congedi di paternità), poi

⁴⁰ ANFUSO, VECCHI, op. cit.

formalmente rettificati attraverso documenti interpretativi degli organismi competenti⁴¹, senza però riuscire a superare problemi relativi alla effettiva rilevabilità degli stessi.

Alcuni dubbi emergono poi con riferimento alla questione del possibile utilizzo delle informazioni prodotte dal sistema ai fini interni (di miglioramento profondo delle organizzazioni e di effettivo coinvolgimento dei lavoratori) ed esterni (monitoraggio e controllo del sistema).

Su questo fronte, l'importante apparato di procedure e dispositivi di comunicazione previsti nella prassi di riferimento rischia di essere inefficace, poiché non sono specificate le modalità di informazione e coinvolgimento dei lavoratori e dei loro rappresentanti nelle diverse fasi del processo, da un lato; dall'altro, come sopra argomentato, con riferimento alla comunicazione esterna finalizzata al controllo del sistema, non sono specificati i contenuti delle informative da trasmettere alle consigliere ed ai consiglieri di parità ed alle organizzazioni sindacali, né si può dare per scontato che tali soggetti siano sempre in grado (per questioni connesse alla loro organizzazione interna) di svolgere il delicato compito loro attribuito dal legislatore.

Le difficoltà interpretative, ed anche alcune incongruenze relative all'inquadramento giuridico di specifici istituti e più in generale al raccordo con il quadro delle norme in materia di parità e non discriminazione e conciliazione⁴², potrebbero essere risolte attraverso modifiche dello standard tecnico di riferimento.

Come noto, le prassi non sono norme, ma documenti frutto di un rapido confronto tra portatori di interessi, che raccolgono prescrizioni relative a prassi condivise all'interno dei soggetti rappresentanti il mercato e la società civile, firmatari di un accordo di collaborazione con UNI, l'ente italiano di normazione.

Le prassi di riferimento hanno una validità non superiore a 5 anni, termine massimo entro il quale possono essere trasformate in norme vere e proprie, oppure devono essere ritirate. Si può dunque supporre che la prassi sulla certificazione della parità di genere sarà sottoposta all'iter previsto per la trasformazione in norma entro il 2027. Tale *iter* prevede la costituzione di una commissione tecnica che elaborerà un progetto di norma. Il progetto approvato dalla commissione tecnica sarà dunque reso disponibile al pubblico per commenti, con il fine di ottenere il più ampio consenso dalle parti economiche e sociali interessate. Tale finestra potrebbe consentire l'intervento di ogni stakeholder interessato a proporre modifiche sulle criticità emerse in fase di prima applicazione della prassi.

Non si può, a tal proposito, non sottolineare l'importanza della più ampia partecipazione possibile alla definizione degli standard di riferimento di qualsiasi sistema che sia delegato dallo Stato a soddisfare un interesse generale, al fine di arginare derive tecnicistiche e di mercato che rischiano di pregiudicare il buon funzionamento dello strumento a monte.

⁴¹ FAQ Accredia-UNI / Applicazione UNI/PdR 125:2022 Sistema di Gestione Parità di Genere – agg. 02 maggio 2023.

⁴² Ampiamente LAMBERTI, op.cit.

Più complesse le questioni connesse al raccordo con altri strumenti di trasparenza ed al possibile *uso* delle informazioni prodotte dal sistema (ai fini di una maggiore partecipazione dei lavoratori, del monitoraggio e del controllo del funzionamento e della effettività sistema) anche con specifico riferimento al ruolo della rete istituzionale di parità e del sindacato, che richiederebbero modifiche legislative di più ampio respiro e (con riferimento al sindacato) da realizzare in un'ottica di integrazione funzionale con la contrattazione collettiva.

Ancora più difficile l'inquadramento di questo strumento in una più ampia e profonda prospettiva, che metta al centro il valore del lavoro delle donne (per il mercato) ed i diritti delle donne lavoratrici, nella ricerca di un equilibrio scelto e non subito⁴³, insieme al valore del lavoro di cura (informale e formale), al diritto alla cura, ed al diritto di uomini e donne di curare (*prendersi cura*), vera chiave della sostenibilità sociale, ancora oggi assente⁴⁴. Ponendosi in questa prospettiva, emerge il peso relativo di strumenti di certificazione volontari che – nella auspicabile prospettiva di una loro ampia diffusione ed efficacia – possono intervenire al livello della organizzazione interna e della cultura organizzativa delle imprese, o tuttalpiù di regolazione della concorrenza (“al rialzo”), ma devono essere integrati da interventi volti a favorire strategie cooperative tra imprese (di diverse dimensioni), istituzioni, parti sociali, cittadini e lavoratori, che sono indispensabili per affrontare il problema della uguaglianza tra i generi (e non solo), fuori da isolati casi e contesti virtuosi che non rappresentano però la realtà economica e sociale dell'intero Paese.

Sembra allora fondamentale, al fine di valorizzare (anche) lo strumento della certificazione della parità di genere, oltre ad aumentare il raccordo con altri strumenti di trasparenza già esistenti e verificare le più adeguate strategie per l'ampliamento della copertura del sistema, rafforzare i presidi istituzionali e culturali (istituzioni locali, rete istituzionale di parità, ma anche Università) in modo non formalistico, coinvolgendo maggiormente anche il mondo della rappresentanza sindacale e datoriale, cui spetterebbe il compito di promuovere sinergie con la contrattazione collettiva ed i suoi strumenti.

⁴³ Sul punto già BROLLO, *Occupazione femminile e flessibilità dei tempi di lavoro: il part-time*, in SERAFIN, BROLLO (a cura di), *Donne, politica e istituzioni: il tempo delle donne*, Forum, 2013, 135 secondo cui: «ogni politica per il lavoro femminile va pensata e integrata nel prisma delle politiche per la famiglia e viceversa», e la questione femminile può essere risolta solo assicurando alla persona che lavora la libertà di scegliere quale bilanciamento sia preferibile tra tempo di lavoro e di non lavoro: «la legge e la contrattazione collettiva possono tessere una solida rete di salvaguardia della libertà di scelta, cioè della volontarietà, del proprio singolare approccio alla conciliazione/condivisione della persona che lavora, cioè della parte debole del rapporto di lavoro».

⁴⁴ In questa prospettiva: TIRABOSCHI, *Il mercato del lavoro come costruzione sociale: perché ripensare in questa prospettiva il lavoro domestico e di cura*, e TAGLIABUE, *Definizione giuridica del concetto di cura*, entrambi in CASANO (a cura di), *Verso un mercato del lavoro di cura?*, cit. Si veda anche, per alcune considerazioni relative alla suggestiva proposta di una *caring economy*, CASANO, *Why gender equality matters in the ongoing ecological transition*, in *Professionalità Studi*, 2023, 4, spec. 15 e ss.