

IL COMUNE DI MILANO PROMUOVE LA PARITÀ DI GENERE

Da gennaio 2022 – grazie alla Legge n. 162/2021 – è stata introdotta in Italia la “**Certificazione di Genere**” rilasciata alle aziende pubbliche e private sensibili alle politiche di genere, e che perciò adottino sistemi e misure organizzative (anche in termini di conciliazione dei tempi vita-lavoro e welfare) utili a scongiurare discriminazioni fondate sul sesso dei lavoratori.

Il 16 marzo 2022 è stata quindi pubblicata la Prassi di Riferimenti (Uni Pdr125-2022) che definisce le linee guida per l’implementazione di un sistema di gestione della Parità di Genere, garantendo il rispetto dei requisiti normativi e favorendo la rendicontazione sulla situazione di impiego maschile e femminile che la stessa Legge n. 162/2022 ha reso obbligatoria per tutte le aziende, pubbliche e private, con più di 50 dipendenti.

Il Comune di Milano con grande tempestività – il primo in Italia – ha deciso di seguire e coltivare questo percorso virtuoso di superamento del gender gap in ambito lavorativo, che pesa sia in termini di retribuzione che di carriera, e di premiare le aziende che trattano in modo equo uomini e donne: infatti, le imprese che parteciperanno ai bandi legati agli appalti comunali avranno un **punteggio premiale** – variabile a seconda del bando – legato proprio alla esibizione della Certificazione di Genere. Va sottolineato che l’iniziativa **prescinde dal PNRR**: il bonus riguarderà tutti i bandi e non solo quelli del Piano di Ripresa e Resilienza, e perciò sarà una misura di ampio respiro e si auspica incisività.

Milano compie dunque un’azione positiva e concreta, confermandosi una città moderna, internazionale, e che fa tendenza anche nel perseguimento dei valori. Una città che oggi ha un tasso di occupazione femminile in linea con la media europea (66%), e dove tuttavia ancora esiste il gender pay gap: il reddito medio delle donne è di 26.000 euro l’anno contro i 44.000 euro degli uomini. Ma in altre realtà italiane il divario, anche in termini occupazionali, è ancora più pesante. Inutile nascondersi che la Certificazione di Genere può essere efficace solo se i parametri per ottenerla sono rigorosi e se, in concreto, portano ad un vantaggio economico; proprio in questo senso va la decisione del Comune di Milano. La premialità riconosciuta costituisce un incentivo ad avviare un percorso sistemico di cambiamento culturale nelle organizzazioni, affinché le azioni a favore della diversità e dell’inclusione di genere possano dirsi – ed essere certificate come – efficaci.

Un’azienda sarà dunque valutata anche in base alla propria cultura e strategia, alla governance, ai processi HR, alle opportunità di crescita e inclusione delle donne, alla parità salariale e alla tutela della genitorialità e della conciliazione vita-lavoro. Per ognuna di queste aree la **Uni Pdr125-2022** individua una serie di indicatori – in tutto 33 kpi – in grado di guidare il cambiamento, rendendolo misurabile e quindi migliorabile.

La Certificazione avrà durata biennale, e saranno a breve individuati gli enti abilitati all’accreditamento.

Ora tocca alle imprese avviare il percorso per ottenere la certificazione e alle donne, soprattutto alle donne giuriste, attivarsi per diffonderne la conoscenza sottolineando i vantaggi che con essa si possono conseguire.

Milano, 30 marzo 2022

Avv. Maria Grazia Monegat

Avv. Paola Cerullo