

Mozione n. 23 dell'11 gennaio 2024

(ex art. 109 del Regolamento del Consiglio Comunale)

PREMESSO CHE

le Amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 7 D.Lgs. n. 165/2001, sono tenute a garantire la parità e le pari opportunità tra uomini e donne, l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta o indiretta, relativa, tra l'altro, al genere, nell'accesso al lavoro, nella formazione professionale, nella promozione e nella sicurezza sul lavoro;

l'art 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), come modificato dalla Legge n. 162/2021, 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";

l'art. 5 della Legge n. 162/2021 prevede che "Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è riconosciuto un 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. 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 di cui all'articolo 46-bis del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna, di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonché dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del Decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108. ";

l'art. 1 del Decreto 29 aprile 2022 del Presidente del Consiglio dei Ministri, Dipartimento per le Pari Opportunità, emanato in attuazione dell'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006, dispone che "I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125-2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator- indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni»";

l'art. 47 del D.L. n. 7712021, convertito con Legge n. 108/2021, per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere, reca disposizioni finalizzate all'applicazione di principi di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza ("PNRR") e dal Piano Nazionale degli investimenti complementari ("PNC"). In particolare, il comma 4 dispone

che "le stazioni appaltanti prevedono nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti specifiche clausole dirette all'inserimento, come requisiti necessari e come ulteriori requisiti premiati dell'offerta, criteri orientati a promuovere l'imprenditoria giovanile, l'inclusione lavorativa delle persone disabili, la parità di genere e l'assunzione di giovani, con età inferiore a trenta sei anni, e donne (...). Fermo restando quanto previsto al comma 7, è requisito necessario dell'offerta (...) l'assunzione dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari almeno al 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali. sia all'occupazione giovanile sia all'occupazione femminile;

il comma 5 prosegue riconoscendo alla stazione appaltante la possibilità di prevedere l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato, tra l'altro, che:

- a) nei tre anni antecedenti alla data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori ai sensi dell'articolo 44 del Decreto Legislativo 25 luglio 1998, n. 286, dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215, dell'articolo 4 del Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, quelle di cui all'articolo 3 della Legge 1° marzo 2006, n. 67, quelle di cui agli articoli 35 e 55-quinquies del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ovvero quelle di cui all'articolo 54 del Decreto Legislativo 26 marzo 2001, n. 151;
- b) utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- c) si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani, con età inferiore a trentasei anni, e donne per l'esecuzione del contratto o per la realizzazione di attività ad esso connesse o strumentali;
- d) abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- e) abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254;

il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 prevede che le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile come previsto dal Codice delle Pari opportunità, dopo le modifiche previste dalla Legge n. 162/2021. Le imprese che hanno in forza un numero di dipendenti inferiori a 50 potranno volontariamente redigere il documento che potrà essere utile qualora volessero dotarsi della nuova certificazione sulla parità di genere;

dal 27 luglio 2022 è in vigore l'obbligo di comunicare all'Anac i dati sulle pari opportunità generazionali e di genere previste per gli appalti e le concessioni, sopra soglia e sottosoglia, che riguardano gli investimenti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC;

dal 27 luglio 2022 sono in linea le modifiche al Sistema SIMOG (Sistema informativo monitoraggio gare) necessarie per l'acquisizione dei dati individuati con la Deliberazione n. 122 del 16 marzo 2022. Il primo dato da comunicare è la previsione nel bando di gara, nell'avviso o nell'invito, dell'obbligo di assicurare, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto sia all'occupazione giovanile (under 36) sia all'occupazione femminile;

ATTESO CHE

l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, firmata nel 2015 dai 193 Paesi membri delle

Nazioni Unite, richiede che, entro il 2030, si raggiunga la piena e produttiva occupazione e un lavoro dignitoso per tutte le donne e gli uomini e la parità di retribuzione per lavoro di pari valore (Goal 8.5 - Lavoro dignitoso e retribuzione), ma non solo. Entro il 2030 bisognerà arrivare a riconoscere e valorizzare il lavoro di cura e il lavoro domestico non retribuiti tramite la fornitura di servizi pubblici, infrastrutture e politiche di protezione sociale e la promozione della responsabilità condivisa all'interno del nucleo familiare, secondo le caratteristiche nazionali (Goal 5.4 - Parità di genere);

nei prossimi anni la città di Roma, che ospiterà il Giubileo Universale della Chiesa Cattolica nel 2025, destinataria di importanti fondi del PNRR per garantire l'accoglienza ed un adeguato sviluppo della città, assumerà un ruolo ancora più centrale nell'ambito dello sviluppo sociale ed economico del nostro Paese;

peraltro, Roma è considerata da sempre come una città aperta ed inclusiva, e sul tema dell'inclusione si possono ricomprendere le istanze che riguardano le donne nel mondo del lavoro;

Roma Capitale, con Memoria di Giunta Capitolina n. 68 del 24 novembre 2022 avente ad oggetto "Mandato per avviare il procedimento di certificazione della parità di genere di Roma Capitale", ha manifestato la propria volontà di adeguarsi al processo di certificazione della parità di genere, predisponendo una proposta di percorso di Certificazione UNI PdR 125:2022 Sistema di Gestione per la Parità di Genere di Roma Capitale;

CONSIDERATO CHE

Roma Capitale partecipa direttamente o indirettamente ad una pluralità di Organismi (Società, Fondazioni, Istituzioni, Associazioni) ed altri Enti costituendo il c.d. Gruppo di Roma Capitale;

Roma Capitale non solo partecipa alle predette società ma svolge, inoltre, nei confronti delle stesse, una funzione di direzione ed indirizzo;

occorre promuovere l'applicazione della certificazione di genere sia all'interno delle stesse società sia nei rapporti contrattuali che le stesse detengono con operatori economici esterni;

tutto ciò premesso, considerato e ritenuto

L'ASSEMBLEA CAPITOLINA IMPEGNA IL SINDACO E GLI ASSESSORI COMPETENTI

a promuovere l'applicazione della certificazione di genere e l'inclusività femminile nel mondo del lavoro nell'ambito delle proprie Società partecipate e nell'ambito dei rapporti contrattuali che le stesse detengono con operatori economici esterni;

a promuovere l'inserimento, nella qualità di stazioni appaltanti delle Società partecipate, nella predisposizione dei bandi di gara o avvisi pubblici, delle prescrizioni introdotte dalla legge 5 novembre 2021 n. 162 recante modifiche al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna e dal D.L. 31 maggio 2021 n. 77, convertito con Legge 29 luglio 2021, n. 108 e, più segnatamente, mediante la previsione di un punteggio premiale per gli operatori economici che:

- presentino, nella domanda di partecipazione, la certificazione della parità di genere ai sensi dell'art. 46- bis del D.Lgs. n. 198/2006 e dei relativi decreti attuativi;
- redigano il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (operatori con più di 50 dipendenti);
- assicurino, in caso di aggiudicazione del contratto, una quota pari ad almeno il 30% delle assunzioni necessarie per l'esecuzione del contratto sia all'occupazione giovanile (under 36) sia all'occupazione femminile;
- rispettino una o più delle condizioni di cui alle lettere a) - d) dell'art. 47 del D.L. 31 maggio 2021 n. 77, convertito con Legge 29 luglio 2021, n. 108.

a farsi parte attiva, presso i membri del Parlamento e del Governo, affinché vengano previste nel più breve tempo possibile, obbligatoriamente e in modo strutturale, premialità nei bandi pubblici per gli operatori in possesso di certificazione di parità di genere ai sensi della UNI PdR 125:2022.

F.to: Raggi, Meleo, De Santis e Cicculi.

La presente mozione è stata approvata all'unanimità dall'Assemblea Capitolina con 32 voti favorevoli, nella seduta dell'11 gennaio 2024.