

**AL SIG. SINDACO
DOTT. FABIO VERGINE**

**AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO COMUNALE
DOTT. FRANCESCO SABATO**

**ALL'ASSESSORA ALLE PARI OPPORTUNITA'
AVV.TA ANNA MARIA CONGEDO**

COMUNE DI GALATINA

OGGETTO: PARERE SULLA MOZIONE RELATIVA AL SALARIO MINIMO GARANTITO QUALE CONDIZIONE IRRINUNCIABILE DI PARI OPPORTUNITA' PER I LAVORATORI E LE LAVORATRICI PRESENTATA DAL CONSIGLIERE ANTONIO ANTONACI, CON INTEGRAZIONE A CURA DELLA COMMISSIONE PARI OPPORTUNITA' DI GALATINA RELATIVAMENTE ALLA CERTIFICAZIONE DI GENERE.

Premesso che in data 05/12/2024, il Consigliere Antonio ANTONACI ha presentato al Consiglio Comunale di Galatina, una mozione relativa al salario minimo garantito, quale condizione irrinunciabile di pari opportunità per i lavoratori e le lavoratrici, facendo espresso rinvio alla Legge Regionale n. 30 maggio 2024, n. 19, rubricata "Disposizione per qualità e la sicurezza del lavoro, per il contrasto al dumping contrattuale, nonché per la stabilità occupazionale nei contratti pubblici d'appalto o di concessione eseguiti sul territorio regionale", la quale, all'art. 5 comma 1, lett. J, prevede l'applicazione del trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi. L'ambito di applicazione di detta Legge Regionale attiene a criteri qualitativi premiali, che le Stazioni Appaltanti, nei contratti di appalto e di concessione, basati sul criterio di aggiudicazione del criterio di offerta economicamente più vantaggiosa, possono prevedere ed applicare;

Considerato che, nel medesimo atto, lo stesso Consigliere chiedeva espressamente che suddetta mozione fosse portata a conoscenza della Commissione Pari Opportunità, affinché tale organismo potesse pronunciarsi circa la validità e sostenibilità di detto regime premiale basato sull'applicazione di siffatti criteri in seno alle gare di appalto da effettuarsi nel Comune di Galatina;

Tenuto conto che la Commissione Pari Opportunità con verbale n. 5 del 2025 ha approvato all'unanimità la decisione di sostenere la mozione del Consigliere ANTONACI, all'uopo invitato durante la seduta di convocazione, affinché potesse illustrare a tutte le Consigliere di Pari Opportunità le istanze da lui proposte, in presenza altresì dell'Assessora alle Pari Opportunità Avv.ta Annamaria CONGEDO;

Tenuto conto, inoltre, che in tal sede la Commissione Pari Opportunità ha ritenuto opportuno istituire un gruppo di lavoro ad hoc, la cui referente è stata individuata nella Dott.ssa Annalisa MARINELLO, al fine di integrare la mozione del Consigliere ANTONACI, proponendo, altresì, quale regime premiale da applicare alle aziende partecipanti alle gare di appalto, il rispetto della normativa relativa alla certificazione di genere, considerato che ambedue le questioni sono da ritenersi in linea con i precipi scopi attinenti ad una commissione pari opportunità;

Preso atto della direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio del 19 ottobre 2022 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, in base alla quale si intende migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione europea (Unione) istituendo un quadro per:

- l'adeguatezza dei **salari minimi legali**;
- la promozione della **contrattazione collettiva** sulla determinazione dei salari;

il miglioramento dell'accesso effettivo di lavoratori e lavoratrici al diritto alla tutela garantita dal **salario minimo** ove previsto dal diritto nazionale e/o da contratti collettivi.

Preso atto, altresì, che entro il 30 giugno 2026 le società degli Stati membri dovranno adeguarsi agli obiettivi per garantire l'equilibrio di genere nei CdA, per effetto dell'operatività della **Direttiva UE n. 2022/2381**, *sull'equilibrio di genere nei consigli d'amministrazione delle società, che si propone di conseguire una rappresentanza di genere più equilibrata nei board delle company quotate negli Stati membri dell'UE*.

La Commissione Pari Opportunità, d'Intesa con l'Assessorato alle Pari opportunità del Comune di Galatina promuovono l'adozione della certificazione di genere in allegato alla mozione sul salario minimo. Segue relazione descrittiva.

Il "Sistema di certificazione della parità di genere" è un intervento del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri: apre una nuova finestra, volta ad accompagnare ed incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente critiche per la crescita professionale delle donne.

L'introduzione di un **Sistema di certificazione della parità di genere** rientra nella **Missione 5 "Inclusione e Coesione", Componente 1 "Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione" del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)** e mira a promuovere una **maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro**: strumento essenziale per migliorare la coesione sociale e territoriale, nonché di fondamentale importanza per la crescita economica del nostro Paese.

Introdotta dal PNRR e disciplinata dalla legge n. 162 del 2021 (legge Gribauda) e dalla legge n. 234 del 2021 (legge Bilancio 2022), il Sistema di certificazione della parità di genere ha inoltre l'obiettivo di assicurare una **maggiore qualità del lavoro femminile**, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il "gender pay gap" ("divario retributivo di genere" che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini), aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

L'introduzione di questo nuovo Sistema di certificazione nel nostro Paese è agevolata con contributi a valere sui finanziamenti **Next Generation EU** del PNRR previsti per le piccole e medie imprese e microimprese: apre una nuova finestra, destinata sia ai servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento alla certificazione, sia alla copertura dei costi della certificazione.

Al fine di promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese, il Sistema prevede un principio di premialità che si realizza con l'introduzione di **meccanismi di incentivazione**.

In base all'art. 5, comma 2, della legge 5 novembre 2021 n. 162 (Legge Gribauda), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato è concesso un **esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per l'anno 2022. In particolare, sono stanziati 50 milioni di euro per il 2022 e l'esonero è determinato in misura non superiore

all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa. L'art. 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021 n. 234 ha stanziato ulteriori fondi per finanziare la misura a regime, prevedendo 50 milioni di euro a partire dal 2023. La definizione delle modalità attuative della decontribuzione per le imprese certificate è regolata da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro con delega per le pari opportunità adottato il [20 ottobre 2022-pdf: apre una nuova finestra](#). La [circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022](#) stabilisce le istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro delle aziende che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022. Con il [Messaggio n. 4479, pubblicato il 30 dicembre 2024](#), è stata avviata la campagna di acquisizione delle domande di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2024.

Inoltre, sempre ai sensi della **Legge Gribaudo (art. 5, comma 3) alle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.**

Infine, **con l'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici**, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023 n. 36, secondo quanto previsto all'art. 108, comma 7, così come modificato dall'art. 6 co. 2 bis del decreto legge 10 maggio 2023 n. 51, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023 n. 87, **le amministrazioni aggiudicatrici indicano, nei loro avvisi, un maggiore punteggio legato al possesso della certificazione di genere.** L'art 106, comma 8, del nuovo codice dei contratti pubblici prevede, inoltre, per tutte le tipologie di contratto una **diminuzione della garanzia del 20%**, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

La certificazione avviene su base volontaria e su richiesta dell'impresa. Al rilascio della certificazione provvedono gli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022.

La prassi UNI/PdR 125:2022 prevede l'adozione di specifici indicatori, **Key Performance Indicator (KPI)**, in relazione a **6 aree di valutazione** per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- **Cultura e strategia**
- **Governance**
- **Processi Human Resources**
- **Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda**
- **Equità remunerativa per genere**
- **Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro**

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione: è previsto il raggiungimento del **punteggio minimo complessivo del 60%** per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. **La certificazione ha validità triennale ed è soggetta a monitoraggio annuale.**

Tutto ciò premesso la Commissione Pari Opportunità di Galatina, impegna il Consiglio Comunale all'approvazione di suddetta mozione così come da integrazione sopra descritta.

Galatina, 19 marzo 2025

LA PRESIDENTE DELLA CPO

Avv.ta Elvira LICCHETTA