



**GRUPPO CONSILIARE COMUNALE
LA CIVICA PER BOLZANO**

Oltre-Weiter

Consigliere comunale Zanin Roberto

roberto.zanin@comune.bolzano.it



Al Presidente
del Consiglio Comunale di Bolzano

SEGRETARIA GENERALE
CONSIGLIO COMUNALE

25 -11- 2024

GENERALSEKRETARIAT
GEMEINDERAT

MOZIONE n. **31**/2024

“VALUTAZIONE DIVARIO DI GENERE ECONOMICO PER BANDI COMUNALI”

Premesso che

- Il divario di genere è inteso come indice rappresentativo delle differenze sistemiche tra uomini e donne in diversi ambiti, economico, sanitario, di cultura e molti altri.
- Che il Comune di Bolzano si è sempre adoperato, nei limiti delle proprie competenze, a intraprendere tutte le iniziative atte a, nel breve termine, limitare, e nel lungo termine annullare il divario di genere.
- Che in questo tema e che per raggiungere questi obiettivi vi è il sostegno di tutto il Consiglio Comunale.
- Che il divario di genere in ambito economico ha una rilevanza che si ripercuote anche in tutti gli altri ambiti. Senza una vera autonomia economica è estremamente più complesso garantire parità di genere.

Considerato che

- Molte aziende private ed associazioni di categoria hanno imposto di valutare con cadenza annuale che al loro interno non vi siano differenze di genere con procedure oggettive e non sindacabili. Sintetizzo la struttura procedurale utilizzata da aziende in ambito finanziario. Si parte dalla politica di remunerazione che deve essere, tra l'altro, neutrale rispetto al genere.
- Ai fini del perseguimento di tali obiettivi, le Aziende devono condurre annualmente una valutazione volta a determinare la differenza media nella remunerazione, tra personale di diverso genere avente ruolo o incarichi assimilabili.
- A tale scopo, l'Organo di controllo, ottenute le informazioni necessarie dai Consigli di Amministrazioni delle suddette partecipate, individua le posizioni uguali o di pari valore in relazione al contenuto delle responsabilità, alle attività e al tempo necessario



per il loro svolgimento, in modo da rendere possibile l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, anche nell'ambito del riesame della Policy adottata.

- In tale contesto, è richiesto alle singole partecipate di monitorare l'evoluzione del divario retributivo di genere e separatamente per:
 - 1.- il personale più rilevante, esclusi i membri dell'organo di gestione;
 - 2.- i membri dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
 - 3.- i membri dell'organo di gestione nella funzione di supervisione strategica;
- altro personale.
- In ossequio a quanto stabilito dalla normativa interna, il Consiglio di Amministrazione è chiamato a condurre una valutazione specifica in merito al divario retributivo di genere articolata, tenuto conto dei summenzionati criteri, ad esempio, nelle seguenti due macro-aree:

1

• **Equity Pay Gap**, volto a misurare il c.d. "pay gap a parità di ruolo di pari valore", calcolato confrontando il divario retributivo per posizione analoghe.

2

• **Average Pay Gap**, che rappresenta il divario tra remunerazione media delle donne e la remunerazione media degli uomini.

- Qualunque siano i criteri che ogni Azienda stabilisce (quelli riportati sopra rappresentano solo un esempio), devono emergere dati che dimostrino che il divario retributivo di genere non presenta criticità o distorsioni tali da essere sintomo di discriminazioni.
- L'alternativa potrebbe essere il richiedere la certificazione prevista nella UNI/PdR 125:2022 "Linea 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" ed è stata pubblicata il 16 marzo 2022.
- Riteniamo sia necessario valutare se nei bandi pubblici comunali si possa dare un valore oggettivo a queste procedure stabilendo che le società che dimostrino di valutare le situazioni di divario di genere e che si adoperino eventualmente ad eliminarle, possano essere avvantaggiate rispetto ad Aziende non considerino questo aspetto.

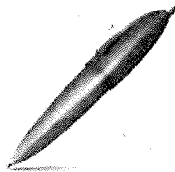


Tutto ciò premesso e considerato, il Consiglio Comunale **IMPEGNA** il Sindaco e la Giunta

1. A verificare se la normativa consente di introdurre nei bandi comunali un criterio **preferenziale** per le Aziende partecipanti che dimostrino di adottare procedure di controllo, monitoraggio ed eventualmente di intervento in materia di divario di genere economico o funzionale.
2. A verificare se la normativa consente di introdurre nei bandi comunali un criterio **esclusivo** per le Aziende partecipanti che dimostrino di adottare procedure di controllo, monitoraggio ed eventualmente di intervento in materia di divario di genere economico o funzionale.
3. Nel caso di esito positivo valutare come introdurre nelle proprie procedure di bando il criterio di preferenza o esclusività per società che dimostrino di adottare procedure di controllo, monitoraggio ed eventualmente di intervento in materia di divario di genere economico o funzionale.
4. A confrontarsi con la Provincia per sapere come l'Istituzione si ponga in questa materia per condividere esperienze e soluzioni operative.

Roberto Zanin

Bolzano, 25 novembre 2024



Firmato digitalmente da:
ZANIN ROBERTO
Firmato il 25/11/2024 14:13
Seriale Certificato: 2403393
Valido dal 02/05/2023 al 02/05/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA