

PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA IN AMBITO LAVORATIVO

*Il Testo unificato in esame affronta un tema di grande attualità e importanza per il nostro Paese reca infatti disposizioni volte a **sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro** e a **favorire la parità retributiva tra i sessi**.*

*“Si tratta di una legge – ha ricordato [la relatrice Chiara Gribaudo \(PD\)](#) – che ha affrontato un **lungo percorso parlamentare**, fin dall’inizio della legislatura, e che affonda **le radici nell’impegno di tante donne italiane** che, dentro e fuori questo Parlamento, si sono spese per l’uguaglianza, a partire **dalla Costituente**”.*

*Le **disuguaglianze di genere**, in Italia, già laceranti prima della pandemia, oggi si sono ulteriormente allargate e rappresentano un **vero e proprio vulnus democratico** per il nostro sistema istituzionale.*

*Nel merito il provvedimento modifica il [Codice delle pari opportunità tra uomo e donna](#), per rendere più efficace l’informazione e il controllo del Parlamento sull’**applicazione della legislazione in materia di pari opportunità**; si valorizza il **ruolo della consigliera nazionale**, che procederà a trasmettere, direttamente lei, la **relazione biennale** alle Camere.*

*Prevede una **definizione più ampia e precisa delle discriminazioni sul lavoro**; si interviene sulla definizione di **discriminazioni indirette**, specificando che i comportamenti o gli atti apparentemente neutri, che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio, possono consistere anche in **atti o scelte di natura organizzativa o incidenti sull’orario di lavoro**.*

*Si interviene sulla **disciplina del rapporto sulla situazione del personale**, che avrà cadenza **biennale**, dovrà essere redatto **obbligatoriamente** dalle **aziende con oltre 50 dipendenti** – contro i 100 previsti dall’attuale legislazione – mentre le aziende **con meno di 50 dipendenti** potranno redigere il rapporto **su base volontaria** per accedere alla **certificazione di parità**. Si tratta di un giusto bilanciamento, per non sovraccaricare di oneri amministrativi le imprese di minori dimensioni.*

*Si rafforza anche il **quadro sanzionatorio** e si attribuisce all’**Ispettorato nazionale del lavoro** il compito di verificare la veridicità dei rapporti. In realtà, questa proposta di legge non punta tanto alla sanzione delle inadempienze, quanto alla **promozione di una cultura delle pari opportunità**. A tal fine, si istituisce dal 1° gennaio 2022 una **certificazione della parità di genere**, per valorizzare le politiche e le misure adottate dai datori di lavoro per*

ridurre il divario di genere. Alla certificazione si accompagna l'attivazione di un **sistema premiale**, grazie al quale alle aziende private in possesso della certificazione della parità di genere sarà concesso uno **sgravio dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50 mila euro annui per ciascuna azienda.

Inoltre, **alle aziende private** in possesso **della certificazione della parità di genere**, 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. Non solo, compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, **le amministrazioni aggiudicatrici** dovranno indicare **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, della certificazione della parità di genere**.

Da ultimo, ma non certamente meno importante, viene estesa l'applicazione delle disposizioni relative all'**equilibrio tra i generi nella composizione dei consigli di amministrazione** delle società quotate nei mercati regolamentati anche alle **società controllate dalle pubbliche amministrazioni**.

“Questa legge – ha sottolineato la relatrice **Chiara Gribaudo (PD)** – è per le 470 mila donne che hanno perso il lavoro durante la pandemia, per tutte coloro che vengono pagate meno o stimate meno dei loro colleghi uomini, per le donne che faticano, che hanno i titoli, la competenza, l'esperienza, la preparazione, ma apparentemente non il sesso giusto per essere dirigenti o manager d'azienda. A quelle stesse donne, che ogni giorno subiscono ingiustizie, ricordiamo da qui che non sono sole e che, sì, la democrazia comporta fatica e dedizione, ma, se siamo unite, la democrazia può consentirci di costruire diritti e futuro. Sta a noi lavorare per realizzare l'uguaglianza sostanziale, che sta alla base dell'articolo 3 della Costituzione: insieme si può.”

Per maggiori approfondimenti si rinvia ai lavori parlamentari del testo unificato: “Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo” ([AC 522, 615, 1320,1345, 1675, 1732, 1925, 2338, 2424, 2454](#)) – relatrice **Chiara Gribaudo (PD)** – e ai relativi [dossier](#) dei Servizi Studi della Camera e del Senato.

Assegnato alla XI Commissione Lavoro in sede referente.

RELAZIONE BIENNALE IN MATERIA DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

L'**articolo 1** dispone che la **relazione biennale** relativa ai risultati del monitoraggio sull'applicazione della **legislazione in materia di parità e pari opportunità** nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice delle pari opportunità sia **presentata al Parlamento dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità**¹ anche sulla base del rapporto che tali soggetti elaborano entro il 31 marzo di ogni anno sulla propria attività e su quella della Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché, come già previsto, delle indicazioni fornite dal **Comitato nazionale** per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. In sede di **prima applicazione** la consigliera o il consigliere nazionale di parità presentano la **relazione entro il 30 giugno** dell'anno successivo a quello di entrata in vigore della presente legge².

DISCRIMINAZIONE DIRETTA E INDIRETTA

L'**articolo 2** integra la nozione di **discriminazione diretta e indiretta**³. Nel merito, vengono inserite tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta anche gli **atti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro** che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, mettono o possono mettere **le candidate e i candidati in fase di selezione del personale**⁴ e i lavoratori di un determinato sesso **in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso**, "salvo – specifica il Codice – che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

Conseguentemente⁵ viene ridefinito il contenuto dell'**atto discriminatorio** disponendo che **costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre **il lavoratore** in almeno una delle seguenti condizioni: **posizione di svantaggio** rispetto alla generalità degli altri lavoratori; **limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita** o alle scelte aziendali; **limitazione dell'accesso** ai meccanismi di **avanzamento** e di **progressione nella carriera**.

¹ Attualmente è presentata dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, come previsto dall'art. 20 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246, [D.lgs. n. 198 del 2006](#).

² Emendamento del PD (1.100 Bruno Bossio) approvato in Aula, nella seduta del 13 ottobre 2021.

³ Di cui all'art. 25 del richiamato D.lgs. n. 198 del 2006.

⁴ V. emendamento 2.100 Ianaro approvato in Aula.

⁵ Con la sostituzione del comma 2-*bis* dell'articolo 25.

RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

L'**articolo 3** interviene sulle modalità di **redazione del rapporto** compilato **almeno** ogni due anni dalle aziende pubbliche e private **sulla situazione del personale**, nonché sulle sanzioni in caso di inottemperanza all'obbligo di presentazione di tale rapporto⁶.

In particolare: si estende l'**obbligo di redazione** del rapporto biennale anche alle aziende pubbliche e private che impiegano **più di 50 dipendenti**, invece degli oltre 100 attualmente previsti. Inoltre, viene stabilita la **cadenza biennale** del rapporto (lett. a));

si consente alle aziende, **pubbliche e private**, che occupano **fino a 50 dipendenti** di redigere, **su base volontaria, il rapporto** (lett. b));

si dispone che la redazione avvenga **in modalità esclusivamente telematica**⁷, attraverso la compilazione di un **modello pubblicato nel sito internet** istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e **trasmesso alle rappresentanze sindacali** aziendali. Si **amplia**, inoltre, il **numero dei soggetti destinatari della trasmissione del rapporto**, disponendo che lo stesso sia trasmesso dalla consigliera e dal consigliere regionale di parità anche alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e al CNEL, oltre che, come attualmente previsto, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità (lett. c), primo e secondo periodo). L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza⁸.

si prevede la **pubblicazione** in un'apposita sezione del sito **internet** del Ministero dell'elenco delle **aziende che hanno trasmesso il rapporto** e di quelle che **non lo hanno trasmesso** (lett. c) ultimo periodo);

si stabilisce che il rapporto debba essere redatto sulla base di quanto disposto da un **apposito decreto** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità⁹.

Nel merito spetta al decreto definire (lett. d) ed e):

- ✓ le **indicazioni per la redazione del rapporto**¹⁰, che deve in ogni caso indicare il **numero dei lavoratori occupati distinti per sesso**, il numero degli **eventuali lavoratori distinti per sesso assunti nel corso dell'anno**, il numero delle **lavoratrici in stato di gravidanza**, le **differenze tra le retribuzioni** iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'**inquadramento contrattuale** e la **funzione svolta** da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, l'importo della **retribuzione**

⁶ Modificando l'art. 46 del D.lgs. n. 198 del 2006.

⁷ Vedi il [D.M. 3 maggio 2018](#), all'art. 1, c. 3.

⁸ Terzo periodo aggiunto con un emendamento in Aula.

⁹ Da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del provvedimento in esame.

¹⁰ Attualmente il rapporto è redatto secondo le indicazioni contenute nel DM 3 maggio 2018 il quale dispone, tra l'altro, che venga redatto in via generale entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei *bonus* e di ogni altro beneficio in natura ovvero di **qualsiasi altra erogazione** che siano stati eventualmente **riconosciuti a ciascun lavoratore**. I predetti dati **non devono indicare l'identità** del lavoratore;

- ✓ le **modalità di accesso al rapporto** da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della **tutela dei dati personali**, al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal provvedimento in esame;
- ✓ l'**obbligo di inserire** nel rapporto **informazioni e dati sui processi di selezione e di reclutamento**, sulle **procedure** utilizzate per l'accesso alla **qualificazione professionale** e alla **formazione manageriale**, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la **conciliazione dei tempi di vita e di lavoro**, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di **un ambiente di lavoro inclusivo** e rispettoso e sui **criteri adottati per le progressioni di carriera**;
- ✓ le **modalità di trasmissione** alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, **dell'elenco**, redatto su base regionale, **delle aziende con più di 50 dipendenti tenute all'obbligo di redazione del rapporto**, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56 degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il medesimo termine¹¹.

Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni richiamate nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

SANZIONI

Qualora l'**inottemperanza all'obbligo di presentazione** e di **redazione** del rapporto biennale sul personale **si protragga per oltre 12 mesi** – rispetto al termine di 60 giorni entro cui le aziende che non hanno adempiuto all'obbligo di redazione del rapporto sono tenute a provvedere – si dispone l'applicazione della **sanzione della sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda (lettera f))¹².

La verifica della veridicità dei rapporti è affidata all'**Ispettorato nazionale del lavoro**, nell'ambito delle sue attività. Nel caso di **rapporto mendace** o incompleto si applica una **sanzione amministrativa pecuniaria** da 1.000 a 5.000 euro (lettera g)).

CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

L'**articolo 4¹³** prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della **certificazione della parità di genere**, al fine di **attestare le misure** adottate dai datori di lavoro **per ridurre il divario di genere** in relazione alle **opportunità di crescita in azienda**, alla **parità**

¹¹ Si segnala che nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati dal PNRR, l'art. 47 del D.L. n. 77 del 2021 ([AC 3146](#)) prevede l'obbligo di consegnare una relazione sulla situazione del personale anche per le aziende di piccole dimensioni (con almeno 15 dipendenti).

¹² Attualmente la sanzione è prevista come facoltativa "nei casi più gravi".

¹³ Il quale introduce il nuovo art. 46-*bis* al [D.lgs. n. 198 del 2006](#).

salariale a parità di mansioni, alle **politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità** (comma 1).

Spetteranno ad uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri (**Dpcm**)¹⁴ la **definizione** (comma 2):

- ✓ dei **parametri minimi** per il conseguimento della **certificazione della parità di genere** da parte delle aziende, con più o meno di 50 dipendenti, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con rispetto ai lavoratori occupati di sesso femminile **in stato di gravidanza**¹⁵;
- ✓ delle **modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi** dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- ✓ delle **modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri** territoriali e regionali **di parità** nel controllo e nella verifica del rispetto dei suddetti parametri;
- ✓ delle **forme di pubblicità** della certificazione della parità di genere.

Si prevede, inoltre, l'istituzione di un **Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese**, costituito da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali ed esperti individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico (comma 3)¹⁶.

Dall'istituzione e dal funzionamento del **Comitato tecnico** non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

PREMIALITÀ DI PARITÀ

L'**articolo 5**, ampiamente modificato durante l'esame in Aula, riconosce per l'anno 2022 **alle aziende private** che siano in possesso della certificazione della parità di genere un **esonero dal versamento** dei complessivi **contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** (comma 1). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

¹⁴ Da adottarsi su proposta del Ministro con delega alle pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

¹⁵ V. emendamento approvato in Aula.

¹⁶ Sul tema, si segnala che la Missione 5 del PNRR prevede l'attivazione, entro il quarto trimestre del 2022, di un **Sistema nazionale di certificazione della parità di genere** diretto ad affiancare le imprese nell'adozione di *policy* adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree maggiormente "critiche", quali opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità (fonte: [Dossier n° 256/1 - Elementi per l'esame in Assemblea, Camera dei deputati, 6 luglio 2021](#)).

L'esonero è determinato annualmente in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali¹⁷ (comma 2).

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** introdotta dalla 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**¹⁸.

Ai relativi oneri, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, mediante riduzione per 70 milioni di euro per l'anno 2022 del Fondo sociale per occupazione e formazione¹⁹ (comma 3).

I benefici richiamati possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici riconosciuti (comma 4).

EQUILIBRIO DI GENERE NEGLI ORGANI DELLE SOCIETÀ PUBBLICHE

L'articolo 6 al fine di **incentivare l'equilibrio di genere** negli organi amministrativi delle **società pubbliche non quotate**, costituite in Italia²⁰, prevede che a tali società **si applichino le norme** in materia di **equilibrio di genere** nell'organo di amministrazione disposte dal **Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria**²¹. Più in dettaglio le norme proposte dispongono l'estensione del criterio di riparto degli amministratori delle società quotate volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi, che trova applicazione per sei mandati consecutivi e in base al quale **il genere meno rappresentato deve ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti** (ossia il 40%), anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate in mercati regolamentati. Per apportare le modifiche necessarie al [DPR n. 251 del 2012](#) è prevista

¹⁷ Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro.

¹⁸ 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.

¹⁹ Di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), del D.L. 185/2008. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

²⁰ Ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile.

²¹ [Articolo 147-ter, comma 1-ter, del Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, ai sensi degli articoli 8 e 21 della legge 6 febbraio 1996, n. 52, di cui al D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58.](#)

l'adozione di un apposito regolamento²², entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Iter

Prima lettura Camera

[AC 615 e abb.](#)

Prima lettura Senato

[AS 2418](#)

[Legge 5 novembre 2021, n. 162](#)

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

²² Ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della [legge 23 agosto 1988, n. 400](#).