

## SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. 165/21 del 25-11-2021

### **Modifiche alle norme sulle pari opportunità uomo-donna**

La Legge n. 162 del 5-11-2021 che introduce nuove norme in materia di pari opportunità modificando il codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità) è stata pubblicata sulla Gu n. 275 del 18-11-2021 ed entrerà in vigore il 3-12-2021.

La maggior parte del provvedimento modifica il Codice delle pari opportunità, ma prevede anche nuove norme, purtroppo non inserite nel codice stesso. Esaminiamo il provvedimento seguendo puntualmente il testo (i riferimenti sono agli articoli del codice).

- Relazione al Parlamento (Articolo 20)
- Discriminazione diretta e indiretta (Articolo 25)
- Rapporto sulla situazione del personale (Articolo 46)
- Certificazione della parità di genere (Articolo 46-bis)
- Premialità di parità (articolo 5 Legge 162)

### **Relazione al Parlamento (Articolo 20)**

D'ora in poi la relazione biennale al Parlamento sarà presentata dalla consigliera nazionale di parità e non più dal Ministro del lavoro. La prima relazione sarà presentata entro il 30-6-2022.

### **Discriminazione diretta e indiretta (Articolo 25)**

Gli atti che costituiscono discriminazione diretta nei confronti dei dipendenti sono estesi alle candidate e ai candidati, in fase di selezione del personale (comma 1)<sup>1</sup>.

Al comma 2 è ampliato il concetto di discriminazione indiretta ricomprendendo i comportamenti di natura organizzativa. Sono inoltre inclusi gli atti discriminazione nei confronti dei candidati in fase di selezione<sup>2</sup>.

Il comma 2bis, dedicato alle discriminazioni in relazione alla maternità e alla paternità, è completamente sostituito e si riferisce ora anche alle modifiche organizzative e a una pluralità di condizioni (sesso, età anagrafica, esigenze di cura personale o familiare, stato di gravidanza, di maternità o paternità...).

Sono anche elencate le condizioni che costituiscono discriminazione:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

---

<sup>1</sup> 1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

<sup>2</sup> 2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo 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.

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera<sup>3</sup>.

### **Rapporto sulla situazione del personale (Articolo 46)**

Le modifiche all'articolo 46 sono quelle che hanno il più immediato impatto sulle imprese.

#### Datori di lavoro obbligati

D'ora in poi il rapporto sulla situazione del personale

- a. è esteso alle imprese con oltre 50 dipendenti (e non più oltre 100)
- b. diventa biennale per legge (fino ad oggi la norma prevedeva "almeno biennale").

I datori di lavoro di dimensione inferiore possono comunque presentare, su base volontaria, il rapporto.

È prevista la compilazione del rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro. È ancora prevista la trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali.

#### Contenuti del rapporto

Il comma 3 dell'articolo demanda a un decreto del Ministro del lavoro da adottare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge, i contenuti del rapporto che sono comunque già elencati:

- numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile;
- numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza;
- numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno;
- differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso;
- 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 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.

Il rapporto deve prevedere anche ulteriori indicazioni.

- L'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi 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 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 ai sensi del presente decreto.

#### Nota bene. Tempi di applicazione

Almeno nella prima fase di applicazione delle nuove norme, saranno molto importanti i tempi. Il decreto ministeriale dovrebbe essere approvato entro i primi giorni di febbraio del prossimo anno mentre il rapporto al Parlamento deve essere presentato entro il 30-6-2022

<sup>3</sup> 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, 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:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

(scadenza prevista per legge). Nel periodo intermedio devono essere predisposti i programmi informatici e redatti i rapporti.

### Sanzioni

Subisce una modifica anche il comma 4 relativo alle sanzioni. Nel terzo periodo era prevista la possibile sospensione per un anno dagli eventuali benefici contributivi spettanti all'azienda "nei casi più gravi". Ora invece la sospensione è "disposta qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi".

In caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (comma 4-bis)<sup>4</sup>.

### **Certificazione della parità di genere (Articolo 46-bis)**

A fianco dell'allargamento della platea degli obbligati alla presentazione del rapporto biennale e dell'inasprimento delle sanzioni, è prevista una norma di favore.

Dal 1-1-2022 è istituita la certificazione di parità di genere finalizzata ad 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.

Uno o più Dpcm stabiliranno:

- a) *i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;*
- b) *le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;*
- c) *le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);*
- d) *le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.*

Presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri è istituito un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese.

Data la complessità della questione molto difficilmente il provvedimento sarà operativo alla data citata sopra.

### **Premialità di parità (articolo 5 Legge 162)**

L'articolo 5 della Legge 162, stranamente non inserito nel Codice, contiene appunto le norme premiali.

Il primo beneficio consiste, per l'anno 2022, in un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro alle aziende private che siano in

---

<sup>4</sup> 4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

## *Circolare Servizio Lavoro e Gestione Risorse Umane n. 165.2021*

---

*possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro. Come di consueto resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile.*

Speriamo che l'1% si applichi sull'imponibile e non, come sembrerebbe leggendo il testo, sui contributi, cosa che lo renderebbe poco appetibile.

Anche in questo caso deve essere adottato un decreto del Ministro del lavoro entro il 31-1-2022.

Il comma 6 dell'articolo 5 fa presagire una proroga dello sgravio anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse necessarie.

*Il secondo beneficio, invece, è di carattere strutturale. Alle aziende private che, alla data del 31-12 dell'anno precedente a quello di riferimento, siano 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.*

Spetterà alle amministrazioni aggiudicatrici 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.

La norma fa salva la verifica della compatibilità con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità.