

MODIFICHE E INTEGRAZIONI AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMO E DONNA

La Commissione lavoro del Senato ha approvato in sede deliberante il DDL n. 2418, già approvato dalla Camera dei Deputati, che apporta varie modifiche e integrazioni al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (d.lgs. 198/2006). Tale provvedimento **non è ancora stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale**.

La riforma prevede novità importanti sul piano dell'ampliamento delle ipotesi di discriminazione di genere, maggiore trasparenza per le imprese tenute ad adottare il rapporto sulle retribuzioni del personale, nonché l'introduzione di un sistema premiale che incentiva i datori di lavoro a prevenire i potenziali divari retributivi e a promuovere la cultura delle pari opportunità.

Premesso che le norme del codice delle pari opportunità si applicano a tutte le aziende, alcune di esse (vedi sotto per es. l'art. 46 e l'art. 46-bis) sono rivolte specificatamente alle **aziende con più di 50 dipendenti** e prevedono **adempimenti stringenti e sanzionati pesantemente**.

Ecco le principali innovazioni introdotte:

1) diverse modifiche vengono apportate all'**articolo 25**, che nel Codice svolge un ruolo importante in quanto ha la funzione di specificare le fattispecie di "**Discriminazione diretta e indiretta**".

Al **primo comma** dell'articolo, tenendo ferma la nozione di **discriminazione diretta** come qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, viene evidenziata espressamente la discriminazione in ragione del sesso riguardante "**le candidate e i candidati in fase di selezione del personale**".

Al **secondo comma**, riguardante la **discriminazione indiretta** intesa come atto apparentemente neutro che tuttavia mette i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, viene ugualmente fatto espresso riferimento alla discriminazione dei "**candidati in fase di selezione**".

Il **comma 2-bis** viene sostituito integralmente con disposizioni più ampie di quelle precedenti: mentre il testo superato faceva riferimento alla discriminazione legata "allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti", ora il nuovo comma 2-bis più ampiamente stabilisce: "**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:

- 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 “;**

2) l'**articolo 46** del Codice, rubricato “**Rapporto sulla situazione del personale**”, stabiliva l'obbligo delle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti di redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile. Ora l'obbligo viene ad interessare anche le aziende che occupano “**oltre cinquanta dipendenti**”.

Il Ministero del lavoro, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del ddl, emanerà un decreto contenente le norme attuative, specificando i dati e le informazioni che devono essere inseriti nel Rapporto. Le modalità di redazione del Rapporto sulla situazione del personale sono esclusivamente in via telematica e secondo un modello pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro. Il Ministero del lavoro, in una apposita sezione sul proprio sito internet pubblicherà l'elenco delle aziende che hanno/non hanno trasmesso il Rapporto.

Il Rapporto sulla situazione del personale dovrà essere inviato anche alle rappresentanze sindacali aziendali (RSU/RSA).

Una previsione del tutto nuova è quella del **comma 1-bis** aggiunto all'art. 46, secondo la quale le imprese fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, elaborare e presentare il rapporto.

La nuova legge sostituisce i contenuti dei commi 2 e 3 dell'art. 46, dando fra l'altro rilievo al compito del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro delegato per le pari attività, di fornire le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, l'andamento delle assunzioni sotto il profilo delle diversità di genere e altre informazioni quali le differenze tra retribuzioni iniziali di ciascun sesso, l'inquadramento, contrattuale, la distribuzione fra i lavoratori e le lavoratrici dei contratti a termine e a tempo parziale, informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sulle procedure di accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sulle misure di conciliazione dei tempi di vita e lavoro nonché sulle modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda in modo di essere in condizione di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal Codice.

Dalla nuova legge è anche rafforzato il **profilo sanzionatorio**. Fra l'altro, qualora l'inottemperanza all'obbligo di tramettere il rapporto si protragga oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei

benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda: questo è quanto deriva da un perfezionamento apportato al comma 4 dell'art. 46.

In tutti i casi in cui l'azienda non ottemperi all'obbligo di trasmettere il Rapporto nei 60 giorni successivi all'invito da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, si applica la sanzione da 516,46 a 2.598,28 euro. All'Ispettorato nazionale del lavoro è dato il compito di verificare la veridicità dei rapporti, venendo sanzionate la mendacia o l'incompletezza del rapporto con una sanzione amministrativa da pecuniaria da 1.000 a 5.000.

- 3) il nuovo **articolo 46-bis** istituisce, a partire dal 1° gennaio 2022, la “**Certificazione della parità di genere**”, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alla politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità.

Ad un decreto del Presidente del Consiglio, di concerto con il Ministro del lavoro, è rimessa la fissazione dei parametri minimi e delle modalità di acquisizione della certificazione nonché delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali;

- 4) all'introduzione della Certificazione di parità viene accompagnata una “**Premialità di parità**” per l'anno 2022, consistente in un incentivo sotto forma di esonero contributivo determinato in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda determinato con decreto del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

Alle aziende in possesso del certificato di parità entro il 31 dicembre dell'anno precedente, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Nei bandi di gara, le amministrazioni aggiudicatrici indicano i criteri premiali che intendono applicare nella valutazione delle offerte a favore delle aziende in possesso della Certificazione.