



Numero 4 / 2021

Paola Cerullo

**Le modifiche al codice delle pari opportunità'
(d.lgs. N. 198/2006).
Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro**

Le modifiche al codice delle pari opportunità’ (d.lgs. N. 198/2006). Nuove disposizioni in tema di gender gap sul lavoro

Paola Cerullo
Membro Commissione Lavoro dell’ordine degli Avvocati di Milano
Socia ADGI -Ass.ne Donne Giuriste Italiane Sezione Milano
Socia AGI-Avv.ti Giuslavoristi Italiani

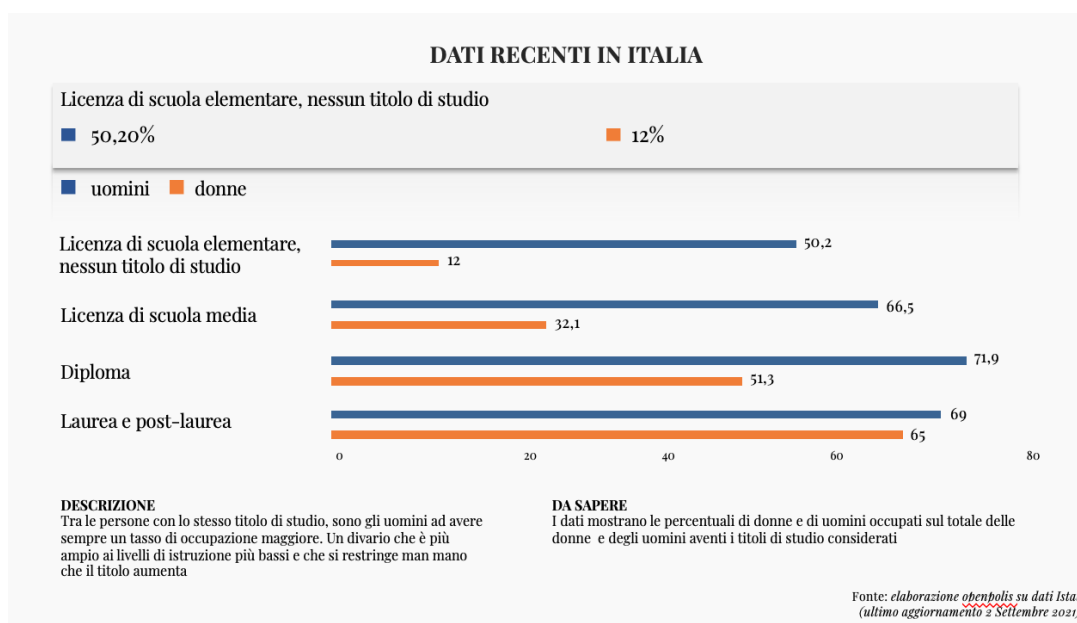
Il 18.11.2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale, con entrata in vigore il 3.12.2021, la Legge n. 162/2021 recante modifiche al Codice delle Pari Opportunità: la nuova legge, finanziata con 50 milioni di euro per il 2022, si compone di sei articoli recanti innovazioni e integrazioni al testo previgente, finalizzate a favorire l’occupazione femminile in condizioni di parità di salario e opportunità di crescita professionale con gli uomini.

Il provvedimento, approvato all’unanimità dal Parlamento, riunisce diverse proposte legislative in materia ed è coerente con il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) italiano, il quale contiene, tra l’altro, una Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026, contemplante cinque priorità: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere ¹.

Il tutto per cercare di superare le discriminazioni di genere che soprattutto sul lavoro persistono, nonostante già nella nostra Carta costituzionale, all’art. 37, sia sancito che “*La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni, che spettano al lavoratore*”.

In Italia il divario occupazionale di genere esiste a tutti i livelli d’istruzione:

¹ A tale riguardo si richiama l’articolo della stessa autrice “*Recovery Plan, PNRR e Gender Gap*” pubblicato sul n. 2/2021 di LDE.



così come permane il gap retributivo, che cresce tanto più elevato è il titolo di studio e il livello professionale:



Le nuove disposizioni di legge mirano a influenzare positivamente questi dati mediante correttivi e premialità per le imprese virtuose in materia di uguaglianza di genere e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Come detto, la disposizione in oggetto incide sul D.Lgs. n. 198/2006 noto come “Codice delle Pari Opportunità” – intesa come parità di *chance* - che, oggetto di ripetuti interventi nel tempo, si compone di quattro Libri:

- I. Disposizioni per la promozione delle pari opportunità tra uomo e donna (artt, 1-22)
- II. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti etico sociali (artt.23-24)

- III. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici (artt. 25-55)
- IV. Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti civili e politici (art. 56-58).

La Legge n. 162/2021 modifica ed integra articoli del Libro III. “Pari opportunità tra uomo e donna nei rapporti economici” (artt. 25-55), intervenendo nell’ambito lavorativo, a partire dalla selezione dei candidati.

Di seguito l’illustrazione delle novità portate dalla norma in oggetto.

Art. 1 - Modifiche alla relazione biennale alle Camere sull’attuazione dei provvedimenti in materia di parità e pari opportunità (art. 20 D.Lgs. n. 198/06):

Ogni due anni viene presentata in Parlamento una relazione contenente le risultanze del monitoraggio sull’applicazione della legislazione in materia di pari opportunità. Nel testo previgente relatore era il Ministro del Lavoro, ora sarà la Consigliera/il Consigliere Nazionale di Parità. Si tratta di una figura istituzionale regolamentata dal D.Lgs. 198/2006 e succ. mod. avente compiti di promozione e controllo dell’attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro. Coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

Nell’esercizio delle funzioni loro attribuite, le Consigliere e i Consiglieri di Parità sono pubblici ufficiali con obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio e possono agire in giudizio per l’accertamento delle discriminazioni e la rimozione dei loro effetti.

Art. 2 – Modifiche alle nozioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo (art. 25 D.Lgs. n. 198/06):

Vengono ampliati i casi di discriminazione sul lavoro diretta e indiretta rispetto alla precedente versione:

- I. discriminazione diretta: è integrata da qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o comportamento, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando in ragione del loro sesso le lavoratrici o i *lavoratori o le candidate e i candidati in fase di selezione del personale*²;
- II. discriminazione indiretta: è integrata da ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento apparentemente neutri, *compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull’orario di lavoro*, che mettano o possano mettere *i candidati in fase di selezione* e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare

² In corsivo quanto introdotto dalla nuova norma di cui trattasi.

svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso³, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa;

- III. *costituisce in ogni caso 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, ponga o possa 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.*

Quest'ultima è una disposizione di chiusura interamente riformulata ad integrazione delle nozioni riportate sub I e II.

Da notare l'anticipazione della tutela contro le discriminazioni già in fase di preassunzione, e perciò di ricerca e selezione dei candidati, e l'attenzione sulla potenzialità discriminante di misure organizzative aziendali, e/o incidenti sull'orario di servizio, che di fatto possono creare svantaggio a categorie di lavoratori e in particolare alle donne⁴.

Art. 3 - Modifiche sull'obbligo di redazione, per aziende pubbliche e private, del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 D.Lgs. n. 198/06):

È ampliata la platea di aziende pubbliche e private tenute alla redazione di un rapporto periodico - con cadenza fissa biennale - sulla situazione del personale maschile e femminile: si passa dalle aziende con oltre 100 dipendenti, alle aziende con *oltre 50 dipendenti*.

Le aziende sino a 50 dipendenti possono parimenti redigere il medesimo rapporto su base volontaria.

Si tratta di un rapporto redatto in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali, a cui hanno accesso anche i Consiglieri di Parità. Il Ministero, inoltre, pubblica in un'apposita sezione del proprio sito l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero delegato per le pari opportunità, è tenuto a definire con decreto le esatte modalità di redazione del rapporto, che tuttavia deve necessariamente indicare:

³ Ad es. l'attribuzione di punteggio per la progressione di carriera proporzionato al regime orario (full time/part time) costituisce una forma di discriminazione indiretta se nella sua concreta applicazione colpisce con significativa prevalenza solo una categoria di dipendenti (di sesso femminile). Così Corte di Cassazione sent. n. 21801/2021.

⁴ Trasferimenti, frequenti missioni, riunioni fuori orario di lavoro o la mattina presto e/o il tardo pomeriggio ostacolano l'armonizzazione dei tempi di vita e lavoro e possono essere particolarmente problematici per le donne.

- a) il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno, 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, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta;
- b) 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;
- c) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata.

L'Ispettorato del Lavoro vigila sulla presentazione del rapporto e sulla sua veridicità, e gli inadempimenti comportano l'applicazione a carico delle aziende di sanzioni pecuniarie e/o la perdita di benefici contributivi.

Art. 4 – Introduzione dal 1.1.2022, per aziende pubbliche e private, della certificazione della parità di genere, e istituzione del Comitato Tecnico permanente sulla certificazione di genere per le imprese (nuovo art. 46 bis D.Lgs. n. 198/06):

A decorrere dal 1.1.2022 è istituita la certificazione della parità di genere, previa emanazione per decreto delle modalità attuative, per le aziende pubbliche e private che in via obbligatoria o volontaria redigano il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 3.

È un'assoluta novità⁵, prevista nel PNNR (Piano di Ripresa e Resilienza) inviato dal Governo Draghi a Bruxell.

Viene inoltre istituito presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese.

Art. 5 - Sgravio contributivo nel 2022 e punteggi premiali per le imprese private in possesso della certificazione della parità di genere:

Nel 2022 è previsto uno sgravio contributivo – con il limite di euro 50.000/anno e dell'1% della contribuzione complessiva a carico datoriale – per le aziende dotate della certificazione della parità di genere.

Inoltre, il conseguimento della certificazione attribuisce un punteggio premiale ai fini della concessione di aiuti e finanziamenti pubblici nazionali ed europei, e nell'ambito della partecipazione a gare d'appalto della PA⁶.

⁵ Ad oggi esiste solo la «Fondazione Equal Salary», con sede in Svizzera, che quale ente indipendente non profit permette di verificare, certificare e rendere pubblica la parità retributiva tra donna e uomo all'interno dell'organizzazione. La Ferrari, nel 2020, è stata la prima azienda italiana a conseguirla.

⁶ La Regione Lazio, a settembre 2020, per la prima volta e a titolo sperimentale, ha bandito quattro gare di appalto di servizi tradizionalmente affidati alle donne con attribuzione di un punteggio premiale per le aziende attente alle politiche di genere.

Art. 6 – Estensione alle società controllate da PA e non quotate delle norme in materia di parità di genere previste per i CdA delle società quotate:

Le norme in materia di parità di genere nella composizione degli organi collegiali di amministrazione delle società quotate⁷ sono estese alle società controllate da PA e non quotate.

Lo statuto societario deve prevedere che gli amministratori da eleggere assicurino l'equilibrio tra i generi e che in particolare ogni genere sia rappresentato nella misura di almeno 2/5 degli amministratori eletti.

§

A queste misure se ne aggiungeranno molto probabilmente altre a breve giro: già la bozza di Legge di bilancio 2022 prevede novità in tema di lavoratrici madri, quali lo sconto per un anno del 50% sulla quota contributiva a carico della lavoratrice che rientri in servizio dalla maternità obbligatoria (art. 35), e il congedo di paternità obbligatorio retribuito di 10 giorni entro i primi cinque mesi del figlio (art. 32).

Va riconosciuto che negli ultimi anni il tema del gender gap e in particolare del gender pay gap sul lavoro è oggetto di attenzione sia a livello nazionale che internazionale. Merita di essere ricordato che nell'agosto 2021, anno di presidenza italiana, a Santa Margherita Ligure si è tenuta la prima Conferenza G20⁸ sull'*empowerment* femminile, da cui ha preso vita il "*G20 Empower Playbook 2021*", un documento che raccoglie le migliori pratiche di 150 aziende e organizzazioni private in 23 Paesi per promuovere l'avanzamento professionale delle donne. Esempi concreti e politiche attive che certamente rappresentano un cambio culturale importante e un modello d'ispirazione praticabile.

C'è da sperare che queste buone prassi trovino via via sempre più larga applicazione anche nelle aziende medio- piccole, che rappresentano la maggior parte del tessuto imprenditoriale italiano, e che le nuove generazioni, come sembrano fare, superino gli stereotipi e i rigidi ruoli di genere, per un futuro più equo e un'economia sostenibile e solidale.

⁷ La Legge n. 120/2011, nota come Legge Golfo-Mosca, prorogata con la Legge di Bilancio 2020, ha introdotto l'obbligo di riserva di posti a favore del genere sottorappresentato negli organi di amministrazione e dei collegi sindacali delle società quotate in borsa e delle partecipate.

⁸ Foro internazionale che riunisce le principali economie del mondo e si tiene ogni anno dal 1999