

Pari opportunità: in Gazzetta la legge di modifica

Argomento

È stata pubblicata in Gazzetta la Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante “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”.

Novità

Due i punti di forza:

- le disposizioni volte a contrastare il **divario salariale** tra uomo e donna;
- i provvedimenti volti a favorire la **partecipazione** delle donne **al mercato del lavoro**.

Riferimenti

- Legge 5 novembre 2021, n. 162.

Premessa

È stata pubblicata in Gazzetta la Legge 5 novembre 2021, n. 162 recante “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”.

Due i punti di forza:

- ✚ le disposizioni volte a contrastare il **divario salariale** tra uomo e donna;
- ✚ i provvedimenti volti a favorire la **partecipazione** delle donne **al mercato del lavoro**.

Tra le **novità più rilevanti** per i datori di lavoro, segnaliamo:

- ✚ l’ampliamento della definizione di discriminazione;
- ✚ l’estensione dell’obbligo di redazione del rapporto biennale ai datori di lavoro con più di 50 dipendenti (anziché oltre 100);
- ✚ nuove sanzioni in caso di rapporti mendaci e/o incompleti;
- ✚ l’introduzione dell’obbligo di redigere la certificazione di parità di genere;
- ✚ la previsione di uno sgravio contributivo per l’anno 2022.

Il nuovo concetto di discriminazione

La norma, modifica l’art. 25 del D. Lgs. n. 198/2006 e prevede 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,
- ✚ 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.

Si osservi che è stata aggiunta, **fra le fattispecie discriminatorie, anche gli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro, nonché concernenti la progressione di carriera, tesi, sostanzialmente e indirettamente, a sfavorire la lavoratrice; e ciò anche qualora essi siano compiuti durante la fase di selezione di nuovo personale.**

Il rapporto di parità

Il provvedimento prevede l'estensione ai datori di lavoro che occupano **più di 50 dipendenti** (fino ad ora era previsto per le aziende con più di 100 dipendenti) dell'obbligo di trasmissione al Ministero del Lavoro del Rapporto di parità.

Il Rapporto a scadenza **biennale** da inviarsi **entro il 31 dicembre**.

Il nuovo art. 46 del D. Lgs. 198/2006, come novellato, prevede che il rapporto sia redatto in modalità esclusivamente telematica, utilizzando il modello pubblicato sul sito internet del Ministero del Lavoro e trasmesso alle Rsa.

Spetta al Consigliere regionale di parità accedere ai dati contenuti nei rapporti, elaborarli e trasmettere i risultati all'InL, al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, all'Istat e al Cnel.

Il documento allo stato attuale deve indicare:

- ✚ il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile;
- ✚ il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza;
- ✚ il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente 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;
- ✚ 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 o di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.

Se le aziende **non trasmettono il rapporto** nei termini prescritti, la DrL invita le stesse a provvedere entro 60 giorni.

In caso di inottemperanza trova applicazione sanzione amministrativa da 103,00 euro a 516,00 euro.

È prevista anche la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a euro 413,00 se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro.

Nel caso in cui l'inottemperanza si protrae per oltre dodici mesi, viene disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (prima della modifica la sospensione trovava applicazione solo nei casi più gravi).

Infine se il rapporto redatto è mendace o incompleto trova applicazione la sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.

L'obbligo diviene una **facoltà** per le aziende pubbliche e private che occupano **fino a 50 dipendenti**.

Certificazione della parità di genere

La legge prevede l'istituzione della **certificazione della parità di genere** a partire **dal 1° gennaio 2022**, che dovrà attestare le politiche e le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere, quali, per esempio: le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, eccetera.

È stato attribuito al Presidente del Consiglio dei Ministri, il compito di stabilire, con appositi decreti:

- ✚ i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere;
- ✚ le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del Lavoro;
- ✚ le modalità di coinvolgimento nel controllo e nella verifica, del rispetto dei parametri indicati, delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta;
- ✚ le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Viene istituito, presso il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del Lavoro, del Ministero dello sviluppo economico, delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti.

Premialità per le aziende

Nel rispetto dei limiti delle risorse previste e con decorrenza dall'anno 2022, alle aziende private in possesso della certificazione della parità di genere sarà riconosciuto un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, nel **limite dell'1% e di 50.000 euro annui** per ciascuna azienda.

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 la norma riconosce un **punteggio premiale** per la valutazione, da parte delle Autorità di volta in volta competenti, della **concessione di aiuti di stato e/o finanziamenti pubblici in genere**.

In pratica, anche nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, eccetera, il possesso di una certificazione di parità di genere dal punteggio più alto determinerà un miglior posizionamento in graduatoria.

Disposizioni in ambito societario

Le società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 2359 c.c., non quotate in mercati regolamentati, hanno l'obbligo di **dotarsi di uno statuto** il quale preveda che il **riparto degli amministratori** da eleggere sia effettuato in base a **un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi**.