

SPECIALE DELLA SETTIMANA

Pari opportunità: le novità della L. 162/2021

di Paola Bernardi Locatelli

Sulla G.U. n. 275/2021, è stata pubblicata la L. 162 del 5 novembre 2021, entrata in vigore il 3 dicembre 2021. Con tale testo normativo è stato ampiamente rivisto e modificato il D.Lgs. 198/2006, meglio noto come Codice delle pari opportunità. L'intento del Legislatore è quello di intervenire più incisivamente, per riuscire a realizzare finalmente una più concreta e reale parità di genere all'interno delle diverse realtà aziendali italiane.

Nello specifico, le novità più importanti introdotte dal novellato testo legislativo per i datori di lavoro sono:

- l'abbassamento della soglia dimensionale delle aziende con obbligo di redazione del rapporto biennale, che passa da oltre 100 dipendenti a oltre 50 dipendenti;
- l'inasprimento dell'apparato sanzionatorio, che introduce sanzioni elevate in caso di rapporti mendaci e/o incompleti;
- l'introduzione della certificazione della parità di genere;
- l'introduzione di uno sgravio contributivo per l'anno 2022 e di un "punteggio premiale";
- una nuova e più ampia definizione di discriminazione.

Premessa

Sulla G.U. n. 275/2021, è stata pubblicata la L. 162/2021, 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*".

La nuova legge, entrata in vigore il 3 dicembre 2021, introduce, infatti, importanti modifiche al D.Lgs. 198/2006, c.d. Codice delle pari opportunità, al fine di rafforzare la tutela già offerta in materia e di realizzare così una più incisiva parità di genere all'interno delle aziende, attraverso anche l'introduzione di un inedito sistema di certificazione e conseguente premialità per le aziende virtuose e inasprendo i controlli e l'apparato sanzionatorio.

L'intervento legislativo si divide in 2 sezioni: la prima parte, con gli articoli da 1 a 3, dove vengono apportate modifiche al Codice delle pari opportunità, e la seconda parte, con gli articoli 4 e 5, dove viene introdotto il nuovo metodo di certificazione delle pari opportunità e il relativo sistema premiale.

La figura della consigliera o del consigliere di parità

L'articolo 1 apporta importanti modifiche alla disciplina sulla relazione biennale alle Camere sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro.

Più precisamente, il comma 1 sostituisce integralmente l'articolo 20, comma 1, Codice delle pari opportunità. Il novellato testo legislativo prevede che, ora, la consigliera o il consigliere nazionale di parità:

- a cadenza annuale deve presentare un rapporto al Ministro del lavoro e al Ministro delegato per le pari opportunità sulla propria attività e su quella svolta dalla Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici;
- anche sulla base del rapporto di cui al punto sopra, a cadenza biennale, presenta al Parlamento una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del D.Lgs. 198/2006.

L'articolo 1, al comma 2, stabilisce poi che, in fase di prima applicazione di tale nuova norma, la scadenza per la presentazione della suddetta relazione biennale sarà il 30 giugno 2022.

Come noto, le figure di consigliere e consiglieri di parità sono disciplinate dagli articoli da 12 a 19-*bis*, Codice delle pari opportunità. I suddetti articoli prevedono la nomina di una consigliera o di un consigliere di parità a livello nazionale, regionale e di ente di Città metropolitana o Provincia.

Le figure di consigliere e consiglieri di parità, per essere nominati, devono possedere requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità, nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione. Nello svolgimento delle proprie funzioni, si occuperanno della promozione e del controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Si specifica che nell'esercizio delle loro funzioni, le consigliere e i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali e hanno, pertanto, l'obbligo di segnalazione all'Autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza nello svolgimento degli incarichi loro assegnati.

La nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta

Un'importante novità, introdotta dall'articolo 2, è quella di modificare e ampliare le definizioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo, a cui è dedicato l'articolo 25, Codice delle pari opportunità. Nello specifico, viene esteso il concetto di discriminazione anche alla fase preassuntiva e, in particolare, alle fasi di selezione del personale.

Pertanto, alla luce della nuova formulazione della disposizione, abbiamo 2 nuove e più ampie nozioni di discriminazione diretta e indiretta, ossia:

- per discriminazione diretta si intende 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, e, pertanto, prima di divenire dipendenti effettivamente in servizio, 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;
- la discriminazione indiretta si ha 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.

Viene, pertanto, modificato e sostituito interamente dall'articolo 2, il comma 2-*bis*, il quale, dava una definizione molto più semplice e incompleta di discriminazione: "*Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti*".

Il novellato testo legislativo, come si può vedere da quanto esposto, è molto più incisivo rispetto alla precedente norma, dando una definizione molto più ampia e completa di discriminazione.

Viene specificato, in particolare, 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.

Il nuovo rapporto biennale sulla situazione del personale

Numerose novità di rilievo sono state, poi, apportate dall'articolo 3 per quel che riguarda la redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale, che è andato a modificare quanto disciplinato dall'articolo 46, Codice delle pari opportunità.

Nello specifico, viene abbassata la soglia dimensionale delle aziende pubbliche e private obbligate a redigere il rapporto periodico, che passa dalle aziende con oltre 100 dipendenti alle aziende oltre 50 dipendenti.

La redazione di un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ha la finalità di raccogliere un complesso di informazioni indispensabili a valutare in modo più completo l'effettiva applicazione della parità di genere e l'assenza di discriminazione, secondo la nuova e più ampia definizione di discriminazione contenuta nel novellato testo legislativo.

Il novellato articolo 46, al comma 1, prevede che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, a cadenza fissa biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato:

- di assunzioni;
- di formazione;
- della promozione professionale;
- dei livelli di inquadramento;
- dei passaggi di categoria o di qualifica,
- di altri fenomeni di mobilità,
- del ricorso alla Cig;
- dei licenziamenti;
- dei prepensionamenti e pensionamenti;
- della retribuzione effettivamente corrisposta.

Specifichiamo che, a differenza della norma previgente, che prevedeva una cadenza almeno biennale del rapporto, ora allo stesso viene data una cadenza fissa, biennale.

Il nuovo comma 1-*bis*, aggiunto all'articolo 46, Codice delle pari opportunità, dall'articolo 3, prevede, inoltre, che anche le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, con le stesse modalità previste per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti.

Il precedente comma 2 dell'articolo 46, Codice delle pari opportunità, viene interamente sostituito dall'articolo 3, che prevede che il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile sia redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro, e

trasmesso alle Rsa.

La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli:

- alle sedi territoriali dell'INL;
- alla consigliera o al consigliere nazionale di parità;
- al Ministero del lavoro;
- al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri;
- all'Istituto nazionale di statistica;
- al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Si specifica che hanno accesso ai dati contenuti nei rapporti biennali, sempre attraverso il codice identificativo univoco, anche le consigliere e i consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

Il Ministero del lavoro pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito *internet* istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Anche il comma 3 dell'articolo 46, Codice delle pari opportunità, è interamente sostituito dall'articolo 3, L. 162/2021. Il nuovo articolo 46, comma 3, D.Lgs. 198/2006, prevede l'adozione, da parte del Ministro del lavoro, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, di un decreto entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della L. 162/2021. Con tale decreto il Ministro, ai fini della redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, definisce le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso contenere:

- 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 ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore.

Tali dati:

- non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso;
- possono essere raggruppati per aree omogenee;
- prevedono l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati su:
 - processi di selezione in fase di assunzione;
 - processi di assunzione;
 - processi di reclutamento;
 - procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
 - strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;
 - 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 D.Lgs. 198/2006.

Sempre opera dell'articolo 3 è l'introduzione, *ex novo*, del comma 3-*bis* all'articolo 46, per cui sarà il decreto del Ministro del lavoro già citato a definire anche le modalità di trasmissione della relazione biennale.

Alla luce del novellato testo normativo, ora il rapporto deve essere:

- trasmesso alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dalle aziende tenute, presenti nell'elenco redatto su base regionale;
- trasmesso alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, sempre entro il 31 dicembre di ogni anno.

Sono apportate modifiche, sempre a opera dell'articolo 3, all'articolo 46, comma 4, Codice delle pari opportunità.

Ai sensi della nuova formulazione, qualora, nei termini prescritti, le aziende soggette all'obbligo di redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile 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 60 giorni. In caso di inottemperanza all'obbligo nei successivi 60 giorni all'invito, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria da 516,46 euro a 2.582,28 euro. Qualora, poi, l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

L'articolo 3 ha, infine, aggiunto il nuovo comma 4-*bis*, che prevede che l'INL, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

La certificazione della parità di genere

L'articolo 4, L. 162/2021, ha introdotto *ex novo* l'articolo 46-*bis*, sulla certificazione della parità di genere, che contiene 2 importanti novità:

- introduce, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, in relazione alle aziende pubbliche e private, la certificazione della parità di genere;
- istituisce il Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese.

La Certificazione ha il compito 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, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità.

La fissazione dei parametri minimi, delle modalità di acquisizione e pubblicità della certificazione nonché delle modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali viene delegata a un decreto del Presidente del Consiglio, di concerto con il Ministro del lavoro, che dovrà essere emanato entro breve termine.

Per quel che riguarda il primo elemento di novità, ai sensi del comma 1, del nuovo articolo 46-*bis*, a decorrere dal 1° gennaio 2022, è istituita la certificazione della parità di genere, al fine di 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;
- alla tutela della maternità.

Al comma 2 viene, inoltre, previsto che, con uno o più D.P.C.M., su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, tenute alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, nonché delle aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti, che, su

base volontaria, possono redigere il suddetto rapporto, con particolare riferimento:

- alla retribuzione corrisposta;
- alle opportunità di progressione in carriera;
- alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;
- 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 delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri minimi di cui al primo punto;
- le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Per quel che riguarda il secondo aspetto innovativo, ossia il Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, ai sensi del nuovo articolo 46-*bis*, comma 3, è 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 medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro, del Mise, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalità definite con D.P.C.M. o con decreto del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

La premialità di parità

L'articolo 5 introduce, a decorrere dal 2022, uno sgravio contributivo in favore delle aziende private in possesso della certificazione della parità genere. Tale sgravio contributivo sarà finanziato attraverso la riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione.

Nello specifico, per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della suddetta certificazione, sarà concesso un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tale 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, con decreto del Ministro del Lavoro, 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.

Lo stesso articolo 5 prevede, in favore delle aziende private che, nell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione di parità, un'ulteriore agevolazione: il riconoscimento di un punteggio premiale, ai fini della valutazione, da parte di Autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, di proposte progettuali. Inoltre, viene prevista l'indicazione, da parte delle P.A., nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, dei relativi criteri premiali.

Più precisamente, 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, 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.

Pertanto, nel rispetto della normativa europea e dei 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.

Si segnala, infine, un'altra importante novità: l'articolo 6 estende alle società costituite in Italia, controllate da P.A. e non quotate in mercati regolamentati, le norme in materia di parità di genere previste per la composizione degli organi collegiali di amministrazione delle società quotate in mercati regolamentati, ossia il cosiddetto obbligo delle quote rosa.

Conclusioni

In linea con la tendenza politica degli ultimi anni e con la crescente importanza sociale del tema delle pari opportunità di genere, il Legislatore è finalmente intervenuto in maniera decisiva in materia, rivedendo ampiamente il Codice delle pari opportunità.

Sicuramente, con il novellato testo legislativo, sono stati fatti importanti progressi in materia; in particolare, con l'introduzione dello sgravio contributivo e del criterio della premialità, si dovrebbe dare un concreto incentivo alle aziende per un'applicazione concreta del concetto di pari opportunità all'interno della realtà lavorativa. È, inoltre, particolarmente interessante che l'applicazione delle pari opportunità in azienda venga fatta partire anche al momento preassuntivo, ossia dal processo di selezione del personale. Infine, avrà un effetto deflattivo l'inasprimento dell'apparato sanzionatorio.

È chiaro che l'introduzione dei fattori economici di sgravio e di premialità potranno aiutare a

coinvolgere anche le aziende che in partenza non appaiono sensibili al tema delle pari opportunità. Sicuramente questo fattore rappresenta un importante passo in avanti, almeno rispetto al precedente testo normativo, dove le aziende di fatto non avevano nessun effetto positivo, ma si ritrovavano a dover ottemperare al mero obbligo compilativo della relazione biennale, che ovviamente rappresentava un gravoso e ulteriore onere burocratico senza nessun ritorno per l'azienda.

Auspichiamo che questo sia solo l'inizio di una svolta legislativa che permetta che la finalità perseguita, ossia il rafforzamento della tutela della parità opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, venga finalmente realizzata e non rimanga, ancora una volta, un semplice intento scritto.

Si segnala che l'articolo è tratto da ["La circolare di lavoro e previdenza"](#).

OneDay Master

CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILI

 Disponibile anche in versione web: partecipa comodamente dal Tuo studio!

accedi al sito >