



N. 332 - ottobre 2021

A.S. n. 2418, "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"

Il disegno di legge in esame - che è stato approvato dalla Camera dei deputati il 13 ottobre 2021 - reca una serie di modifiche ed integrazioni alla disciplina sulle pari opportunità tra uomo e donna, in particolare con riferimento all'ambito lavorativo.

L'**articolo 1** modifica la disciplina sulla relazione biennale alle Camere sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro. L'**articolo 2** modifica le nozioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo. L'**articolo 3** opera una revisione della disciplina che richiede, per le aziende pubbliche e private che superino un determinato numero di dipendenti (numero anch'esso ora oggetto di modifica), la redazione di un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. L'**articolo 4** introduce, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, in relazione alle aziende pubbliche e private, la certificazione della parità di genere e istituisce il Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese. I **commi 1 e 2 dell'articolo 5** prevedono, per il 2022, uno sgravio contributivo in favore delle aziende private in possesso della suddetta certificazione; al relativo onere finanziario si provvede mediante riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione¹. Il **comma 3** dello stesso **articolo 5** prevede, in favore delle aziende private che, nell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione summenzionata: il riconoscimento di un punteggio premiale, nell'ambito della valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, di proposte progettuali; l'indicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, 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. L'**articolo 6** estende alle società controllate da pubbliche amministrazioni 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.

Più in particolare, l'**articolo 1** modifica la disciplina sulla relazione biennale alle Camere, recante i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sugli effetti delle disposizioni del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al [D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198](#). La novella prevede che la relazione sia presentata

¹ Fondo di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del [D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 gennaio 2009, n. 2](#).

dalla consigliera o consigliere nazionale di parità², anche sulla base del rapporto annuo che la medesima o il medesimo deve presentare al Ministro del lavoro e delle politiche sociali e al Ministro delegato per le pari opportunità³, nonché sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici⁴. Il testo vigente prevede invece che la relazione biennale alle Camere sia predisposta dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base delle informazioni fornite dalle consigliere (o consiglieri) nazionale, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta, nonché delle indicazioni fornite dal suddetto Comitato nazionale e del parere del Dipartimento per le pari opportunità (della Presidenza del Consiglio dei Ministri). In fase di prima applicazione della nuova norma, la consigliera o il consigliere nazionale di parità presenta la relazione alle Camere in oggetto entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Si ricorda che le suddette figure di consigliere e consiglieri sono disciplinate dagli articoli da 12 a 19-*bis* del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni. Tali norme prevedono la nomina di una consigliera o di un consigliere di parità a livello, rispettivamente, nazionale, regionale e di ente di area vasta (città metropolitana o provincia).

In via di sintesi, si ricorda che le consigliere e i consiglieri in esame⁵: 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; svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro⁶; sono, nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengano a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Le novelle di cui all'**articolo 2** modificano le nozioni di discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo, poste dal citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna. La **lettera a)** del **comma 1** inserisce nella nozione di discriminazione diretta l'ipotesi che la medesima discriminazione riguardi le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale. Si ricorda che la formulazione vigente della norma oggetto della suddetta novella considera come discriminazione diretta 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 lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso, e, comunque, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. La successiva **lettera b)** inserisce nella nozione di discriminazione indiretta la suddetta ipotesi che la discriminazione riguardi le candidate e i candidati, in fase di selezione, e specifica che la discriminazione indiretta può riguardare anche un aspetto di natura organizzativa o incidente sull'orario di lavoro. Si ricorda che la formulazione vigente della norma oggetto di tale novella definisce come discriminazione indiretta una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri che mettano o possano mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione

² Riguardo a tale figura, cfr. *infra*.

³ Tale rapporto è predisposto entro il 31 marzo di ciascun anno secondo la disciplina di cui all'articolo 15, comma 7, del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni; esso concerne l'attività svolta dalla consigliera o consigliere nazionale e quella della Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità (Conferenza istituita dall'articolo 19 del medesimo codice, e successive modificazioni).

⁴ Comitato istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e disciplinato dal titolo II, capo III, del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni.

⁵ Cfr. l'articolo 13 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

⁶ Per l'individuazione analitica delle funzioni, cfr. l'articolo 15 del citato codice delle pari opportunità tra uomo e donna, e successive modificazioni.

di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che tali atti o comportamenti 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. La novella di cui alla successiva **lettera c)** opera una revisione della norma di chiusura che, ad integrazione delle suddette nozioni, specifica - nella formulazione vigente - che costituisce in ogni caso discriminazione 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. In base alla novella, la norma di chiusura, invece, comprende 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.

L'**articolo 3** opera una revisione della disciplina (del suddetto codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che richiede, per le aziende pubbliche e private che superino un determinato numero di dipendenti (numero anch'esso ora oggetto di modifica), la redazione di un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, con riferimento ad ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento dei trattamenti di integrazione salariale, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. In primo luogo, con le novelle di cui alle **lettere a), b) e c)** del **comma 1** del presente **articolo 3**: si riduce la suddetta soglia, estendendo l'obbligo alle aziende (pubbliche e private) che abbiano un numero di dipendenti compreso tra 51 e 100; si stabilisce una cadenza del rapporto fissa biennale, mentre la norma vigente prevede una cadenza "almeno" biennale; si specifica che le aziende al di sotto della nuova soglia dimensionale hanno facoltà di redigere il rapporto in esame, con le medesime modalità previste per le aziende assoggettate al relativo obbligo - riguardo a tali modalità, si confermano i principi della redazione esclusivamente in via telematica e secondo un modello pubblicato sul sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali⁷ -; si estende l'accesso al rapporto - già previsto per la consigliera o il consigliere regionale di parità - alla consigliera (o consigliere) di parità della città metropolitana o provincia (mentre viene confermata la trasmissione, da parte della medesima azienda, alle rappresentanze sindacali aziendali)⁸; si amplia l'ambito dei soggetti pubblici ai quali la consigliera o il consigliere regionale di parità deve inviare i risultati elaborati sulla base dell'esame del rapporto; si prevede che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblici, in un'apposita sezione del proprio sito *internet*, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non l'hanno trasmesso. Le novelle di cui alle successive **lettere d) ed e)** demandano ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, entro sessanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge, la definizione delle disposizioni attuative della disciplina in esame⁹, con riferimento ai profili indicati dalle medesime novelle. Questi ultimi riguardano: i dati e le informazioni che necessariamente devono essere inseriti nel rapporto e le relative modalità di indicazione (in sintesi, tali dati e informazioni concernono

⁷ Si ricorda che le disposizioni attuative vigenti sono stabilite dal [D.M. 3 maggio 2018](#).

⁸ Riguardo ai lavoratori dipendenti dell'azienda, cfr. *infra*.

⁹ Come detto, le disposizioni attuative vigenti sono stabilite dal [D.M. 3 maggio 2018](#).

sia la situazione numerica del personale e il relativo inquadramento, funzione e trattamento economico sia alcuni processi, strumenti e misure aziendali); 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 di cui al medesimo codice delle pari opportunità tra uomo e donna (in ogni caso, come detto, sia la norma vigente sia la novella di cui alla precedente **lettera a)** prevedono che il rapporto sia trasmesso dall'azienda direttamente alle rappresentanze sindacali aziendali, mentre il riferimento ai dipendenti è introdotto dalla presente novella); l'introduzione delle modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di redazione del rapporto in esame, nonché delle modalità di trasmissione, entro il medesimo termine annuo, alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province degli omologhi elenchi relativi ai rispettivi territori. Le novelle di cui alle **lettere f) e g)** modificano la disciplina sui profili sanzionatori relativi all'obbligo di redazione e trasmissione del rapporto. In primo luogo, si prevede la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda per i casi in cui l'inottemperanza all'invito, da parte della sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla trasmissione del rapporto si protragga per oltre dodici mesi. La norma vigente prevede invece che tale sospensione sia disposta "nei casi più gravi" - sempre con riferimento al mancato adempimento successivo all'invito suddetto, il quale è effettuato dopo la scadenza dei termini per la trasmissione del rapporto¹⁰ -. Resta fermo che, in tutti i casi in cui non si ottemperi all'obbligo nei sessanta giorni successivi all'invito, si applica la sanzione amministrativa pecuniaria prevista, in via generale, per le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori del lavoro nell'esercizio delle loro funzioni; si ricorda che i limiti minimi e massimi di tale sanzione sono pari, rispettivamente, a 516,46 euro ed a 2.582,28 euro¹¹. In secondo luogo, le novelle in esame prevedono che l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle proprie attività, verifichi la veridicità dei rapporti aziendali in esame ed introducono una sanzione amministrativa pecuniaria per i casi di rapporto mendace o incompleto; i limiti minimi e massimi di tale sanzione sono pari, rispettivamente, a 1.000 e a 5.000 euro. Tali limiti sono superiori ai corrispondenti limiti minimi e massimi della suddetta sanzione relativa all'inottemperanza all'invito alla redazione e trasmissione del rapporto. *Si consideri l'opportunità di una valutazione di tale profilo*, considerato che la sanzione introdotta dalla novella concerne anche il caso di incompletezza del rapporto - caso che appare meno grave rispetto all'ipotesi di completa omissione -. *Sembrerebbe inoltre opportuno chiarire se per i casi di incompletezza trovi preventiva applicazione* la procedura prevista per l'invito ad adempiere summenzionato.

Il **comma 2** del presente **articolo 3** specifica che le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al precedente **comma 1** nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

La novella di cui all'**articolo 4** introduce, con decorrenza dal 1° gennaio 2022, in relazione alle aziende pubbliche e private, l'istituto della certificazione della parità di genere, demandando ad uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri la definizione dei criteri e delle modalità attuative; il decreto o i decreti sono emanati secondo le modalità di cui all'**alinea** del **capoverso 2** del **comma 1**. Si demanda ad un altro decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, ovvero del Ministro delegato per le pari opportunità, l'istituzione, presso il summenzionato Dipartimento per

¹⁰ L'invito è effettuato anche su segnalazione (alla sede territoriale dell'Ispettorato nazionale del lavoro) da parte dei soggetti di cui al **capoverso 2** della **lettera c)** del presente **articolo 3, comma 1**.

¹¹ Ai sensi del combinato disposto dell'articolo 11 del [D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520](#), e successive modificazioni, e dell'articolo 1, comma 1177, della [L. 27 dicembre 2006, n. 296](#).

le pari opportunità, di un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese (la procedura di emanazione del decreto e la definizione delle categorie dei membri del Comitato sono stabilite dal **capoverso 3**, mentre il **capoverso 4** reca la clausola di invarianza degli oneri di finanza pubblica ed esclude qualsiasi forma di compenso, emolumento o rimborso per i componenti del Comitato). Più in particolare, la certificazione - "che è intesa a 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" (**capoverso 1**) - è riservata (**lettera a**) del **capoverso 2**) alle aziende, pubbliche e private, che, in via obbligatoria o su base volontaria, adottino i rapporti biennali oggetto delle novelle di cui al precedente **articolo 3**. In tale ambito, il decreto o i decreti summenzionati stabiliscono: i parametri minimi per il conseguimento della certificazione in esame, 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 (**lettera a**) citata); 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 (**lettera b**)); le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e delle province nel controllo e nella verifica del rispetto dei suddetti parametri (**lettera c**)); le forme di pubblicità della certificazione in oggetto (**lettera d**)).

I **commi 1 e 2** dell'**articolo 5** prevedono, per il 2022, uno sgravio contributivo in favore delle aziende private in possesso della suddetta certificazione; l'esonero è concesso nel limite complessivo di 50 milioni di euro, nonché nel limite, per ogni azienda, di 50.000 euro annui e di un punto percentuale, con riferimento al complesso dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, secondo i criteri e le modalità stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (adottato entro il termine e secondo la procedura di cui al **comma 2**); entro i limiti suddetti, l'esonero è riparametrato e applicato su base mensile. Il successivo **comma 6** specifica che un eventuale esonero per gli anni successivi al 2022 è subordinato all'adozione di un apposito provvedimento legislativo, che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici già riconosciuti. Alla copertura dell'onere finanziario relativo allo sgravio suddetto per il 2022 si provvede (**comma 4**) mediante riduzione, per il medesimo anno, del Fondo sociale per occupazione e formazione¹², nella misura di 70 milioni di euro (l'importo della riduzione è superiore al limite summenzionato di 50 milioni al fine di tener conto della misura più elevata degli effetti in termini di fabbisogno di cassa e di indebitamento netto delle pubbliche amministrazioni). Inoltre, i **commi 1 e 5** esplicitano, rispettivamente, che lo sgravio non ha effetti sulla misura dei trattamenti pensionistici e che il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Il **comma 3** dello stesso **articolo 5** prevede, in favore delle aziende private che, nell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione summenzionata: il riconoscimento di un punteggio premiale, nell'ambito della 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; l'indicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, 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 (che le amministrazioni intendano applicare alla valutazione dell'offerta). Riguardo all'indicazione di questi ultimi criteri, la norma richiama, in ogni caso, la compatibilità con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità; inoltre, si fanno salve le disposizioni di

¹² Riguardo alla norma istitutiva del suddetto Fondo, cfr. *supra*, in nota.

cui all'articolo 47 del [D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021, n. 108](#), relative ai bandi di gara, avvisi o inviti summenzionati che si avvalgano, anche per una sola quota degli investimenti pubblici oggetto della procedura, delle risorse individuate dal medesimo articolo 47 e richiamate dal **comma 3** in esame - risorse derivanti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza o dal Piano nazionale per gli investimenti complementari -. Si ricorda che il suddetto articolo 47, pone con riferimento a tali fattispecie, alcuni obblighi e criteri premiali (rispettivamente, per l'ammissione alla procedura e per l'aggiudicazione o assegnazione), tra i quali alcuni relativi alla parità di genere.

L'**articolo 6** estende alle società (costituite in Italia) controllate da pubbliche amministrazioni 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, norme poste dal richiamato articolo 147-ter, comma 1-ter, del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al [D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58](#), e successive modificazioni. In base a tali disposizioni, lo statuto societario deve prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi e che, per i primi sei mandati successivi all'applicazione della norma, ogni genere sia rappresentato nella misura di almeno due quinti degli amministratori eletti; lo statuto provvede in particolare a disciplinare le modalità di formazione delle liste ed i casi di sostituzione in corso di mandato al fine di garantire il rispetto del suddetto criterio di riparto. L'**articolo 6** prevede altresì che con regolamento governativo, da emanarsi entro due mesi dall'entrata in vigore della presente legge, siano adottate le modifiche all'attuale disciplina regolamentare sulla parità di genere negli organi collegiali di amministrazione e di controllo delle suddette società, controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate in mercati regolamentati. Si ricorda, al riguardo, che l'attuale disciplina regolamentare, di cui al [D.P.R. 30 novembre 2012, n. 251](#), la quale resta immutata per gli organi di controllo, prevede il criterio della quota minima di un terzo, con riferimento ai tre mandati successivi alla data di entrata in vigore del medesimo D.P.R. n. 251¹³ (per il primo di tali tre mandati la quota minima è, tuttavia, pari ad un quinto). Riguardo alla nozione di società controllata, l'**articolo 6** conferma il riferimento alle disposizioni di cui all'articolo 2359, commi primo e secondo, del [codice civile](#). In base ad esse, sono considerate società controllate: quelle in cui un'altra società disponga della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria; quelle in cui un'altra società disponga di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria; quelle che siano sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Ai fini dell'applicazione dei primi due parametri, si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta, mentre non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

A cura di M. Bracco

La documentazione dei Servizi e degli Uffici del Senato della Repubblica è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

¹³ Quest'ultimo è entrato in vigore il 12 febbraio 2013.