

PARI OPPORTUNITA' IN AMBITO LAVORATIVO

dopo la Legge 162 2021

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 275 del 18 Novembre 2011 è stata pubblicata la legge n. 162 in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Entra in vigore il 3 Dicembre 2021 ed introduce nuovi adempimenti (rapporto di "Certificazione sulle pari opportunità"), sanzioni fino a 5000 euro e sgravi fiscali fino a 50.000 euro sul contributi previdenziali versati, già a partire dal 1 Gennaio 2022.

Le condotte discriminatorie vengono individuate già nella fase di selezione del personale. Il webinar vuole esaminare le novità introdotte consigliando le migliori strategie aziendali per la Direzione risorse umane dell'azienda sia sopra che sotto i 50 dipendenti.

15 dicembre 2021

Webinar h. 14.30

- Legge parità di trattamento uomo-donna sul lavoro
- Entrata in vigore e soggetti obbligati
- Le fattispecie discriminatorie
- La selezione del personale
- Gli adempimenti: la "Certificazione di pari opportunità"
- Le sanzioni
- Sgravi e vantaggi per le aziende
- Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

TAVOLA ROTONDA con

Avv. Simona Cazzaniga Studio Legale Sutti Avv. Luca Valentinotti Avv Luca Mancone

Quota di iscrizione La quota di iscrizione è fissata in 160 euro + I.V.A. a persona a giornata (I.V.A. non dovuta da Enti Pubblici). Il pagamento è posticipato a ricevimento fattura.

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162

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. (21G00175)

(GU n.275 del 18-11-2021)

Vigente al: 3-12-2021

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga

la seguente legge:

Art. 1

Modifica all'articolo 20 del codice
delle pari opportunità'

1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 1 e' sostituito dal seguente:

«1. La consigliera o il consigliere nazionale di parita', anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonche' delle indicazioni fornite dal Comitato di cui all'articolo 8, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parita' e pari opportunità' nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto».

2. In sede di prima applicazione dell'articolo 20, comma 1, del codice delle pari opportunità' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, la consigliera o il consigliere nazionale di parita' presenta la relazione di cui al medesimo comma entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2

Modifiche all'articolo 25 del codice
delle pari opportunità'

1. All'articolo 25 del codice delle pari opportunità' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la parola: «discriminando» sono inserite le seguenti: « le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale,»;

b) al comma 2, dopo le parole: «o un comportamento » sono inserite le seguenti: «, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro,» e dopo la parola: «mettere» sono inserite le seguenti: «i candidati in fase di selezione e»;

c) il comma 2-bis e' sostituito dal seguente:

«2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente

titolo, 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».

Art. 3

Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità'

1. All'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: «oltre cento dipendenti» sono sostituite dalle seguenti: «oltre cinquanta dipendenti» e la parola: «almeno» è soppressa;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

«1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo»;

c) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. 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'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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»;

d) il comma 3 è sostituito dal seguente:

«3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) 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, 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, nonché l'importo della retribuzione complessiva

corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennita', 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. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identita' del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto 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, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c) le modalita' 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 presente decreto»;

e) dopo il comma 3 e' inserito il seguente:

«3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalita' di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parita', entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalita' di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parita' regionali, delle citta' metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno»;

f) al comma 4, terzo periodo, le parole: «Nei casi piu' gravi puo' essere disposta» sono sostituite dalle seguenti: «Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, e' disposta»;

g) dopo il comma 4 e' aggiunto il seguente:

«4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attivita', verifica la veridicita' dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro».

2. Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al 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.

Art. 4

Certificazione della parita' di genere

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e' inserito il seguente:

«Art. 46-bis (Certificazione della parita' di genere). - 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 e' istituita la certificazione della parita' 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 opportunita' di crescita in azienda, alla parita' salariale a parita' di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternita'.

2. Con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunita' 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;

b) le modalita' di acquisizione e di monitoraggio dei dati

trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) le modalita' di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parita' regionali, delle citta' metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);

d) le forme di pubblicita' della certificazione della parita' di genere.

3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunita' 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 opportunita', del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parita', da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalita' definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati».

Art. 5

Premialita' di parita'

1. Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, e' concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero di cui al comma 1 e' determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunita', da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro di cui al comma 1.

3. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, e' riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorita' titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parita' di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalita', 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 parita' di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del

10 febbraio 2021, e dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonché dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

4. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, mediante riduzione, per 70 milioni di euro per l'anno 2022, del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. I benefici di cui al comma 1 possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici riconosciuti ai sensi del medesimo comma 1.

Art. 6

Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche

1. Le disposizioni di cui al comma 1-ter dell'articolo 147-ter del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.

2. Con regolamento da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono apportate al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, le modifiche conseguenti alle disposizioni del comma 1 del presente articolo.

La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 5 novembre 2021

MATTARELLA

Draghi, Presidente del Consiglio dei ministri

Visto, il Guardasigilli: Cartabia