

# Panoramica sulla normativa e sulle nuove opportunità correlate alla parità di genere

*La normativa sulla parità di genere e le opportunità*

*Assolombarda  
14 febbraio 2023*

# Pari opportunità di genere

## Evoluzione legislativa

- Art. 37 della Costituzione - «La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. ...»
- Legge n. 903 del 1977, recante «*Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro*» - Viene vietata qualsiasi discriminazione fondata sul sesso per quanto riguarda l'accesso al lavoro
- Legge n. 125 del 1991, recante <<*Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*>>: definizione di discriminazione e discriminazione indiretta. Rapporto sulla situazione del personale
- Legge 17 maggio 1999, n. 144, norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125
- Decreto legislativo n. 196 del 2000, recante «*Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive,..*».

# Pari opportunità di genere

## Evoluzione legislativa

- Legge n. 246 del 2005, recante «*Delega al Governo per l’emanazione di un decreto legislativo per il riassetto delle disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna*»
- Decreto legislativo n. 198 del 2006, recante «*Codice delle pari opportunità a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246*»
- Decreto legislativo n. 5 del 2010, recante «*Attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego (rifusione).*» Modifiche al codice pari opportunità: rafforzato il divieto di discriminazione. Rafforzata la tutela giudiziaria a favore del lavoratore per il contrasto alle discriminazioni e la cessazione dei comportamenti illegittimi.
- Legge n. 162 del 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.*»

# Modifiche al codice pari opportunità

La legge n. 162 del 2021 ha apportato al codice pari opportunità significative innovazioni:

- all'articolo 25 modifica e integra la definizione di discriminazione;
- all'articolo 46 modifica la disciplina che regola il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile;
- all'articolo 46-bis istituisce la certificazione di genere.

## Definizione di discriminazione – Art. 25

Costituisce **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 candidate e i candidati, in fase di selezione del personale**, 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.

## Definizione di discriminazione – Art. 25

Si ha **discriminazione indiretta**, 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.

## Definizione di discriminazione – Art. 25

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:

- 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.

# Rapporto periodico: novità principali – Art. 46

- L'obbligo di presentazione del rapporto periodico è esteso a tutte le imprese con più di 50 dipendenti.
- Precedentemente erano assoggettate a tale obbligo solo le imprese con più di 100 dipendenti.



# Rapporto periodico: novità principali

- L'invio può essere solo telematico. Già il decreto interministeriale del 3 maggio 2018 aveva disposto l'invio per via telematica. La previsione oggi è in legge.
- Anche le imprese fino a 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria

# Elaborazione dati da parte della Consigliera regionale di parità

La consigliera regionale di parità è chiamata ad elaborare i risultati dei rapporti a cui accede per competenza territoriale e a trasmetterli alle sedi territoriali dell'INL, alla Consigliera nazionale di parità, al Minlavoro, al Dip. Pari Opportunità, all'ISTAT e al CNEL.

# Copia a favore del lavoratore per tutela giudiziaria

Una copia del rapporto, nel rispetto della tutela dei dati personali, deve essere resa disponibile dalla consigliera regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della **tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo n. 198 del 2006.**

# Tutela giudiziaria

Chi **intende agire in giudizio** per la dichiarazione di qualunque discriminazione nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può **promuovere il tentativo di conciliazione** anche tramite i consiglieri territoriali di parità o regionale territorialmente competente.

# Tutela giudiziaria

Le **consigliere di parità** hanno facoltà di ricorrere innanzi al tribunale in funzione di giudice del lavoro o, per i rapporti sottoposti alla sua giurisdizione, al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, **su delega della persona** che vi ha interesse, ovvero di intervenire nei giudizi promossi dalla medesima

# Richieste informazioni e dati

Vengono richieste **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.

# Elenco in sito web Minlavoro

In un'apposita sezione del sito internet del Minlavoro dovrà essere pubblicato **l'elenco delle aziende** che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

# Elenchi imprese obbligate

Entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera nazionale di parità, deve essere reso disponibile, su applicativo del Minlavoro, **l'elenco redatto su base regionale delle aziende** tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto periodico.

Entro la stessa data, devono essere resi disponibili gli **elenchi riferiti ai rispettivi territori** a favore delle consigliere di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.



# Sospensione benefici contributivi

In caso di **inottemperanza protratta per oltre 12 mesi** dall'invito a trasmettere il rapporto periodico da parte della Direzione regionale del lavoro, è disposta **la sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda. Precedentemente solo nei casi più gravi poteva essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

# Rapporto mendace o incompleto

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, è chiamato a verificare la **veridicità dei rapporti periodici**. Nel caso di rapporto mendace o incompleto è prevista una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

# Rapporto periodico e partecipazione alle gare d'appalto

Le imprese che partecipano alle gare d'appalto (PNRR e PNC):

- se con oltre 50 dipendenti producono, a pena di esclusione, **copia dell'ultimo rapporto redatto**, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle RSA e alla Consigliera regionale di parità;

# Rapporto periodico e partecipazione alle gare d'appalto

le imprese che partecipano alle gare d'appalto:

- se con 15 o più dipendenti e fino a 50 sono tenute a consegnare alla stazione appaltante una **relazione di genere** sulla situazione del personale maschile e femminile in 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 della CIG, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La relazione è trasmessa alle RSA e alla consigliera regionale di parità.

# Certificazione di genere – Art. 46-bis

Con l'articolo 46-bis, a decorrere dal 1° gennaio 2022 viene 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 e alla tutela della maternità.

# Certificazione di genere

La legge n. 162 del 2021 assegna a uno o più DPCM la definizione del **quadro regolatorio relativo alla certificazione di genere.**

Nell'ambito di questo quadro regolatorio rientra anche la definizione dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende a cui si è data attuazione con il DPCM del 29 aprile scorso.

Con questo DPCM i parametri minimi per il conseguimento della certificazione vengono individuati in quelli di cui alla prassi Pdr/UNI 125:2022

# Certificazione di genere: aree di valutazione

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

# Rapporto periodico e certificazione di genere

Le RSA e le consigliere regionali e territoriali di parità, qualora **sulla base** dell'informativa aziendale e dei dati risultati dal Rapporto periodico sulla situazione del personale, per le aziende che siano tenute a presentarlo, **rilevassero anomalie o criticità**, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità che ha rilasciato la certificazione di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine non superiore a **120 giorni** per la rimozione delle stesse.



# Certificazione di genere e decreto legislativo n. 105 del 2022 (congedi)

**Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo** all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro connessi con il congedo di paternità, il congedo parentale, il congedo per i prestatori di assistenza, modalità di lavoro flessibili, violazioni per trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

Grazie per l'attenzione