

Giuseppe Bulgarini d'Elci
gbulgarini@wfw.com

Milano, 19 novembre 2021

Gentili Dottoresse, Egregi Dottori,

oggetto: le novità legislative sulla parità salariale di genere (Legge 5 novembre 2021, n. 162)

In data 18 novembre 2021 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 5 novembre n. 162 (di seguito, la “**Legge**”) sulla parità salariale di genere.

La citata Legge, anche attraverso l’inserimento di alcune modifiche ed integrazioni al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198), introduce delle misure premiali per le aziende che rimuovono ogni forma di discriminazione tra uomo e donna sul lavoro, nonché delle disposizioni finalizzate a favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Qui di seguito, in sintesi, un’analisi ragionata delle novità legislative più significative.

1) NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE

La Legge, modificando la lettera dell’art. 25 del D.lgs. n. 198/2006, interviene sulla nozione di discriminazione (diretta ed indiretta), ampliandone il contenuto. In particolare, è stata inserita tra le fattispecie discriminatorie anche quella relativa agli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro, nonché agli atti ed ai comportamenti tenuti nei confronti di “*candidate e candidati, in fase di selezione del personale*”.

In base alla nuova formulazione della norma, 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, di maternità o paternità,
- della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti,

pone o possa porre la lavoratrice e/o il lavoratore in 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 o di progressione nella carriera.

2) RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

La Legge - modificando l'art. 46, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006 - ha introdotto l'obbligo per le imprese (pubbliche e private) che hanno in organico "*oltre 50 dipendenti*" di redigere almeno ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

Il citato rapporto periodico deve riguardare la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni operanti in seno all'organizzazione aziendale, nonché in relazione allo stato delle assunzioni, alla formazione professionale, ai passaggi di carriera (livelli, progressioni di categoria o di qualifica), alla retribuzione effettivamente corrisposta, ai fenomeni di mobilità, agli interventi di cassa integrazione, ai pensionamenti e prepensionamenti.

La presentazione del citato rapporto periodico è stata, invece, prevista su base volontaria per le imprese che occupano "*fino a 50 dipendenti*".

*

Il rapporto periodico deve essere redatto in modalità esclusivamente telematica mediante la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Tale rapporto, inoltre, dovrà essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

La consigliera ed il consigliere di parità, i quali possono accedere attraverso un codice identificativo comune ai dati dei rapporti trasmessi dalle imprese con sede legale nel territorio di competenza, elaborano i risultati dei rapporti trasmessi dalle imprese e trasmettono le risultanze alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro. I medesimi risultati saranno trasmessi alla consigliera e al consigliere nazionale di parità, nonché al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

*

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità, stabilirà con decreto da adottare entro 60 giorni dalla data in vigore della Legge:

- (i) le indicazioni per predisporre il rapporto periodico.

Tale rapporto, in ogni caso, dovrà riportare il numero complessivo dei lavoratori di sesso maschile e femminile occupati, le (eventuali) lavoratrici in stato di gravidanza, i lavoratori di sesso maschile e femminile 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 dei contratti a tempo pieno / parziale -, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta ad ogni dipendente (comprensiva delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura, nonché di qualsiasi altra erogazione eventualmente riconosciuta).

I menzionati dati non devono svelare l'identità dei lavoratori a cui si riferiscono, dei quali dovrà soltanto essere specificata l'appartenenza di genere. Inoltre, i dati menzionati potranno (sempre specificando soltanto il genere dei lavoratori) essere raggruppati per aree omogenee;

- (ii) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento e sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e 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;

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

(iii) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto della tutela dei dati personali.

3) IL BOLLINO DI QUALITA'

La Legge ha introdotto nell'impianto normativo di cui al D.lgs. n. 198/2006 l'art. 46 *bis*, con il quale è stata istituita, a decorrere dall'1° gennaio 2022, la certificazione sulla parità di genere.

Tale certificazione rappresenta una sorta di "bollino di qualità" per le imprese che operano al fine di ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni svolte, alle politiche di gestione delle differenze di genere ed alla tutela della maternità.

I parametri minimi per conseguire la certificazione di genere da parte delle imprese (con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione di carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di genere femminile in stato di gravidanza), le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dalle imprese e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e dei consiglieri di parità, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla Legge 7 aprile 2014, n. 56, nonché le forme di pubblicità, saranno definite attraverso uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta 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.

4) ESONERO CONTRIBUTIVO E PREMIALITA'

In favore delle imprese (private) che siano in possesso della certificazione sulla parità di genere, per l'anno 2022, è stato introdotto un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite delle risorse stanziare (50 milioni di euro).

L'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50 mila euro annui per ciascuna impresa, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto interministeriale che sarà adottato entro il 31 gennaio 2022.

Questi benefici possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie.

5) PUNTEGGIO PREMIALE

Alle imprese (private) che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione sulla 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 e cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Le amministrazioni aggiudicatrici sono tenute ad indicare nei rispettivi bandi di gara, negli avvisi o inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere, i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta per le imprese private che sono in possesso della certificazione di genere.

6) OBBLIGHI PER LE SOCIETA' PARTECIPATE

La Legge estende anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'art. 2359 cod. civ., non quotate in mercati regolamentati, l'obbligo di dotarsi di uno statuto nel quale sia previsto che il riparto degli amministratori da eleggere intervenga in base a criteri che assicurino l'equilibrio tra generi.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

7) SANZIONI

Per le imprese che non rispettano l'invio del rapporto periodico sulla situazione del personale sono previste delle sanzioni.

Qualora l'inottemperanza dell'impresa si protragga per oltre i 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.

Inoltre, la Legge ha introdotto nell'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006 un nuovo comma 4 *bis*, ai sensi del quale l'Ispettorato nazionale del lavoro verifica la veridicità dei rapporti periodici inoltrati dalle imprese. Nel caso di rapporto periodico mendace o incompleto, è prevista a carico dell'impresa una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti

A cura del Team Labour