

Giuseppe Bulgarini d'Elci
gbulgarini@wfw.com

Milano, 31 maggio 2022

Gentili Dottoresse, Egregi Dottori,

Oggetto: le nuove previsioni sulla parità salariale di genere alla luce del Decreto Interministeriale pubblicato il 17/05/2022

Il recentissimo Decreto Interministeriale sulla parità di genere ha definito le modalità attuative ed i tempi per la presentazione del rapporto biennale sulla situazione occupazionale maschile e femminile nelle imprese.

Abbiamo predisposto una sintesi ragionata delle nuove previsioni nel più ampio contesto delle recenti modifiche apportate al Codice delle Pari Opportunità.

*

1. Il (nuovo) quadro normativo di riferimento.

La Legge 5 novembre 2021, n. 162 (di seguito, la “**Legge**”) sulla parità salariale di genere ha aggiornato il Codice delle pari opportunità (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198) e introdotto delle misure premiali per le imprese che rimuovono ogni forma di discriminazione di genere sul lavoro.

La Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (di seguito, la “**Legge di Bilancio 2022**”) ha stanziato nuove risorse economiche per: (i) l’adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, (ii) l’istituzione di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l’integrazione delle politiche per la parità di genere, (iii) l’istituzione di un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all’ottenimento della certificazione di genere e (iv) il finanziamento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere. Quest’ultimo Fondo è destinato a coprire, tra l’altro, gli interventi relativi ai benefici contributivi previsti a favore dei datori di lavoro che acquisiscono la certificazione della parità di genere.

In data 16 marzo 2022 è entrata in vigore la prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 (di seguito, la “**Prassi**”), che riassume gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5. La Prassi individua una serie di indicatori per il superamento del “gender gap” nei luoghi di lavoro.

In data 17 maggio 2022, il Ministero del lavoro ha pubblicato sul proprio sito *internet* il Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022, adottato di concerto con il Ministero per le pari opportunità (di seguito, il “**Decreto Interministeriale**”), con il quale sono state definite le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale da parte delle imprese pubbliche e private con più di 50 dipendenti.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

Attraverso una lettura sistematica del quadro normativo suesposto, è possibile definire gli aspetti centrali che devono guidare le imprese non solo nella redazione del rapporto biennale, ma anche nella promozione effettiva della parità di genere salariale e nei percorsi di carriera.

*

2. La nozione di discriminazione.

Punto di partenza è la nuova nozione di discriminazione, che ricomprende oggi, alla luce dei più recenti interventi, i meccanismi di selezione in ingresso dei lavoratori e delle lavoratrici.

Modificando l'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità, la Legge inserisce tra le fattispecie discriminatorie 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 (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, di maternità o paternità,
- della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti,

pone o possa porre la lavoratrice 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.

*

3. Rapporto biennale sulla situazione del personale.

Modificando l'art. 46, comma 1, del Codice delle Pari Opportunità, la Legge 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 (di seguito, il **"Rapporto"**).

Il Rapporto 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.

Il Rapporto può essere presentato su base volontaria dalle imprese che occupano *"fino a 50 dipendenti"*.

*

Il Decreto Interministeriale ha individuato le modalità e i termini per la presentazione del Rapporto.

Il Rapporto deve essere redatto con modalità esclusivamente telematica mediante la compilazione di un modulo (Allegato A al DM 29 marzo 2022) presente sull'applicativo informatico disponibile sul sito

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

internet del Ministero del lavoro. L'applicativo sarà operativo dal 23 giugno 2022 e vi si può accedere esclusivamente mediante SPID o CIE del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato ovvero mediante altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero.

Al termine della procedura di compilazione del modulo, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione e il salvataggio a sistema dello stesso.

*

Il modulo è suddiviso in Sezioni, al cui interno le imprese devono compilare i relativi campi e fornire le seguenti informazioni:

- (i) le informazioni generali sull'azienda, nonché sulla contrattazione collettiva nazionale applicata al maggior numero dei lavoratori e su eventuale contrattazione collettiva di secondo livello;
- (ii) il numero complessivo dei lavoratori di sesso maschile e femminile occupati per categoria professionale e livello di inquadramento, indicando anche le promozioni e le assunzioni nell'anno;
- (iii) il tipo di contratto (contratti a tempo determinato o indeterminato, apprendistato, part-time, intermittente, lavoro agile, lavoratori in somministrazione) con riferimento ai lavoratori, distinguendo per appartenenza di genere e categoria professionale;
- (iv) il regime orario osservato dai lavoratori, distinguendo per appartenenza di genere e categoria professionale;
- (v) il regime di cassa integrazione, indicando anche se a 0 ore e in rotazione (CIGO, CIGS, etc.), indicando il numero di lavoratori coinvolti e distinguendo per appartenenza di genere e categoria professionale;
- (vi) il regime di aspettativa e congedo (incluso il congedo di maternità/paternità e il congedo parentale), indicando il numero di lavoratori coinvolti e distinguendo per appartenenza di genere e categoria professionale;
- (vii) le informazioni relative alle assunzioni/promozioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile per passaggio ad altra unità produttiva o provenienza da altro datore di lavoro, nonché le informazioni relative alle uscite verso altra unità produttiva o altro datore di lavoro, indicando anche le ragioni della risoluzione del rapporto (tipologia licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale, cessazione attività, scadenza naturale del contratto, pensionamento, etc.);
- (viii) le informazioni relative alle trasformazioni dei contratti – anche con riferimento al passaggio da part-time a tempo pieno e viceversa – distinguendo i lavoratori per appartenenza di genere e categoria professionale;
- (ix) il numero complessivo dei lavoratori di sesso maschile e femminile occupati per categoria che hanno partecipato ad attività di formazione – anche con riferimento al numero totale di ore di formazione effettuate;
- (x) le informazioni e i 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;
- (xi) le informazioni e i dati sugli strumenti e sulle misure finalizzate alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché sulle azioni promosse per sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo;
- (xii) le informazioni e i dati sui meccanismi adottati per le progressioni di carriera;
- (xiii) le informazioni e i dati sulle retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, suddivise per inquadramento contrattuale e con riguardo alla funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, nonché sulla retribuzione complessiva corrisposta ad ogni dipendente (comprensiva delle

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

componenti accessorie del salario, dei superminimi, delle indennità, anche collegate al risultato, dei premi di produttività, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura, nonché di qualsiasi altra erogazione eventualmente riconosciuta);

- (xiv) le informazioni generali sul numero di lavoratori occupati in ciascun ambito comunale e per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, indicando (tra l'altro) gli inquadramenti e il genere.

*

4. Principi guida per la redazione del Rapporto.

I dati e le informazioni non devono svelare l'identità dei lavoratori a cui si riferiscono, dei quali dovrà soltanto essere specificata l'appartenenza di genere. Inoltre, i dati potranno essere raggruppati per aree omogenee, per tali dovendosi intendere, ad es., i lavoratori di un medesimo reparto.

*

5. Termini di presentazione del Rapporto.

Il Decreto Interministeriale ha dettato i seguenti termini per la presentazione del Rapporto:

- in fase di prima applicazione, relativamente al biennio 2020-2021, il Rapporto dovrà essere trasmesso entro il 30 settembre 2022;
- per i successivi bienni (a decorrere dal biennio 2022-2023), il Rapporto dovrà essere inoltrato entro la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio;
- le imprese con oltre 50 dipendenti che presentano il Rapporto per la prima volta dovranno rappresentare la situazione del personale al 31 dicembre 2021.

Copia del Rapporto, unitamente alla ricevuta, dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro – negli stessi termini sopra indicati – alle RSA o RSU, ove presenti.

*

6. Il ruolo dei consiglieri di parità.

La consigliera ed il consigliere regionale 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, al Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

La redazione del Rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del Rapporto alla consigliera o consigliere regionale di parità.

*

7. Il bollino di qualità (i.e. la "certificazione di genere").

La Legge ha introdotto nel Codice delle Pari Opportunità l'art. 46 *bis*, con il quale è stata istituita, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la certificazione sulla parità di genere.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

La 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, alle opportunità di carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, incluse le lavoratrici in stato di gravidanza), le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi, 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 con il Ministro dello sviluppo economico.

I predetti Decreti ad oggi non sono stati pubblicati e, dunque, la materia è suscettibile di futuri aggiornamenti.

*

8. L'esonero contributivo e la premialità.

In favore delle imprese (private) in possesso della certificazione sulla parità di genere per l'anno 2022, è stato introdotto un esonero contributivo a carico del datore di lavoro, nel limite delle risorse stanziato.

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 avrebbe dovuto essere adottato entro il 31 gennaio 2022.

I predetti esoneri potranno essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo con le dotazioni finanziarie.

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 di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato e cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Quanto agli appalti pubblici, le amministrazioni aggiudicatrici sono tenute ad indicare i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta per le imprese private che sono in possesso della certificazione di genere.

*

9. Obblighi per le società partecipate.

La Legge estende anche alle società 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.

*

10. Sanzioni.

Per le imprese che non inviano il Rapporto sono previste delle sanzioni.

WATSON FARLEY
&
WILLIAMS

In caso di mancata trasmissione del Rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o del consigliere regionale di parità, invita le imprese a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 103 a 516 euro.

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

L'Ispettorato nazionale del lavoro è chiamato a verificare la veridicità dei Rapporti inoltrati dalle imprese. Nel caso di Rapporto mendace o incompleto, è prevista a carico dell'impresa una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

*

11. Ulteriori esoneri contributivi.

La Legge di Bilancio 2022 ha previsto un esonero contributivo, in via sperimentale per il 2022, in favore delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato (nella misura del 50%), a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni chiarimento.

Cordiali saluti

A cura del Team Labour