

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1818

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**BONETTI, BENZONI, D'ALESSIO, GRIPPO, ROSATO, RUFFINO,
SOTTANELLI**

Disposizioni in materia di parità di genere e di partecipazione
delle donne all'attività economica e professionale

Presentata il 10 aprile 2024

ONOREVOLI COLLEGHI ! — La Costituzione italiana nasce paritaria, come dimostra la formulazione sia dell'articolo 3, che sancisce espressamente il principio di eguaglianza « senza distinzione di sesso », sia dell'articolo 51, concernente le pari opportunità nell'accesso ai pubblici uffici, che ne costituisce una specificazione, così come chiarito dalla Corte costituzionale nella storica sentenza n. 33 del 13 maggio 1960 (caso Rosa Oliva). La democrazia paritaria voluta dalle madri e dai padri costituenti, tuttavia, non si è ancora realizzata e ciò non soltanto perché la Costituzione, benché pensata da donne e uomini, è poi stata in concreto attuata da soli uomini, ma anche perché la lente con la quale per anni è stata interpretata — e ancora oggi, in parte, continua a essere letta — è quella maschile, e pertanto inconsciamente si è

teso a depotenziare i pochi strumenti posti dall'ordinamento a tutela della parità di genere.

Negli ultimi decenni, anche se con un passo più lento rispetto alla maggior parte degli altri Paesi europei, il complesso processo di trasformazione socio-culturale a cui è andata incontro l'Italia ha coinvolto attivamente le donne. È stata una trasformazione che ha riguardato vari ambiti tra i quali, citandone solo alcuni, il mercato occupazionale, il mondo dell'università e della ricerca, ma anche quello aziendale e societario. Contrariamente al passato, non esistono più, ad esempio, preclusioni formali all'accesso delle donne a una vasta gamma di professioni oppure sono stati introdotti quote di genere, agevolazioni e incentivi vari, in favore delle stesse donne o di soggetti terzi, affinché per le stesse la

strada possa essere meno in salita. Nonostante ciò, sono note le innumerevoli difficoltà che le donne continuano a incontrare nella quotidianità, trovandosi a lottare contro stereotipi e meccanismi che le vedono svantaggiate nei confronti di coloro che appartengono al sesso maschile. Quello ancora in corso, in Italia, è un cammino lento e intralciato da ostacoli di varia natura tali da non consentire ancora una piena indipendenza e realizzazione femminile.

Il legislatore, negli ultimi decenni, ha sicuramente compiuto diversi passi tesi a migliorare la condizione delle donne, sebbene non ancora sufficienti. Se il futuro passa attraverso le scelte del presente, oggi più che mai risulta necessario imboccare un percorso che sia il più possibile in piano per tutte le donne. La creazione di una società composta da strade realmente percorribili è essenziale non solo per le stesse donne, ma anche, di riflesso, per l'intera società. È infatti ben noto come la parità di genere sia altresì motore di crescita economica e di sviluppo.

È in questa direzione che vuole collocarsi la presente proposta di legge: attraverso strumenti nuovi e previsioni aggiornate, si intende affrontare alcune criticità sfortunatamente ancora presenti nella società italiana, allo scopo di raggiungere una parità di genere sul fronte economico e professionale.

L'attuale Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 elaborata dal Governo – documento programmatico che, in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 di cui alla comunicazione della Commissione europea del 5 marzo 2020 C (2020) 152 *final*, definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili per contrastare le molteplici dimensioni delle discriminazioni di genere – si è posta l'obiettivo di raggiungere, entro il 2026, un incremento di cinque punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al tredicesimo posto nella classifica degli Stati membri dell'Unione europea.

L'obiettivo di lungo periodo che la Strategia nazionale si propone è di rientrare tra i primi dieci Paesi europei nella classifica elaborata dall'EIGE in un periodo di dieci anni. Dal 2020, però, la posizione dell'Italia nella classifica generale è migliorata di una sola posizione, passando dal quattordicesimo al tredicesimo posto nell'Unione europea.

Secondo le ultime statistiche dell'EIGE, l'Italia nel 2023 ha ottenuto un punteggio di 68,2 con un miglioramento di soli 3,2 punti rispetto al 2020. Le disuguaglianze di genere sono fortemente diffuse nel settore del lavoro: l'Italia si colloca costantemente all'ultimo posto tra tutti gli Stati membri sin dal 2010 e, dal 2020, il punteggio del nostro Paese in questo settore è aumentato soltanto di 1,8 punti. In relazione al *domain of power* – uno dei vari domini analizzati dall'EIGE volto a misurare l'uguaglianza di genere nelle posizioni decisionali nella sfera politica, economica e sociale – l'Italia, nonostante negli anni sia migliorata sensibilmente, ha ancora un punteggio, tutt'altro che positivo, di 62,7 punti.

Sulla base di quanto stabilito dalla Costituzione, e in particolare dagli articoli 2 e 3, non esiste eguaglianza formale senza l'effettiva parificazione sociale fra tutti i soggetti. Dalla lettura di tali articoli affiora una concezione della dignità della persona umana strettamente correlata ai rapporti economici e sociali di ciascun individuo. All'interno di questa concezione, il lavoro rappresenta lo strumento maggiormente idoneo a consentire l'emancipazione e la libertà delle donne e degli uomini. Ma se per gli uomini, sostanzialmente in qualunque campo, non sussistono pressoché intralci di alcun tipo, le lavoratrici donne, in qualunque settore e livello, trovano invece molteplici ostacoli.

Nonostante, secondo quanto certificato dai dati dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), negli ultimi anni si sia verificato un recupero dell'occupazione femminile a seguito del crollo dovuto all'emergenza epidemiologica da COVID-19, raggiungendo nel dicembre del 2021 il massimo storico rispetto al passato, il tasso di occupazione

attuale è di circa il 52 per cento, ancora ben al di sotto della media europea.

A seguito dell'entrata in vigore della legge 12 luglio 2011, n. 120, cosiddetta « legge Golfo-Mosca », si è passati dal 6 per cento di donne nei consigli d'amministrazione delle società quotate o partecipate pubbliche a quasi il 40 per cento, a dimostrazione del fatto che l'introduzione di un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi nel riparto degli amministratori da eleggere ha effettivamente funzionato. Purtroppo questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice, ossia nei ruoli di *chief executive officer* (CEO), amministraterici delegate (AD) e componenti dell'*executive committee*. Miglioramenti modesti si sono riscontrati più complessivamente nelle posizioni apicali esecutive, se si considera che nel settore privato, nel 2012, la percentuale di donne tra i quadri e i dirigenti era di circa il 14 per cento, mentre nel 2022 è salita al 21 per cento.

Le donne sono significativamente meno presenti nei settori più remunerativi. Il processo di de-specializzazione che ha interessato l'Italia negli ultimi tre decenni ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro, sebbene le donne spesso non ricoprano ruoli di responsabilità. Ad esempio, una maggior presenza femminile si concentra nei servizi forniti agli studi professionali oppure, in ambito sanitario, è concentrata in settori quali i servizi di assistenza sociale. Se, da un lato, il processo di de-specializzazione ha favorito le donne, incrementando il peso dei settori produttivi in cui la partecipazione femminile è più elevata, dall'altro lato questa partecipazione si caratterizza per lo più per la presenza di figure professionali di profilo intermedio che spesso sono di supporto ad altre attività. La presenza delle donne si concentra in settori a basso valore aggiunto, in organizzazioni di piccole e piccolissime dimensioni o in organizzazioni di grandi dimensioni ma con figure professionali medio basse (ossia operaie e impiegate). All'interno dei macro settori pubblico e privato le donne tendono a trovare

occupazione in settori caratterizzati da bassi salari e limitate opportunità di carriera.

L'ulteriore elemento di contesto da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le posizioni manageriali ricoperte da donne in Italia sono circa il 27 per cento del totale (dato dell'ISTAT). Il cosiddetto « soffitto di cristallo » (*glass ceiling*) rappresentato dagli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nella loro carriera per raggiungere posizioni di vertice è un fenomeno ben presente. Non da meno è la metafora del cosiddetto « pavimento appiccicoso » (*sticky floor*), utilizzata per far riflettere sulla segregazione verticale che vede le donne costrette in posizioni medio basse e, conseguentemente, meno remunerative.

La stessa tendenza è parimenti riscontrabile all'interno del mondo universitario italiano. L'analisi del Ministero dell'università e della ricerca « Le carriere femminili in ambito accademico », pubblicata nel marzo 2022, ha rilevato come in Italia la presenza femminile diminuisca nel passaggio tra la formazione universitaria e la carriera accademica, e diventi sempre più esigua con il progredire della posizione. Nei percorsi di laurea di primo e di secondo livello le donne rappresentano stabilmente oltre la metà della popolazione studentesca universitaria italiana, mentre si registra un calo nei corsi di dottorato. Nell'ambito della carriera accademica, alla segregazione orizzontale si aggiunge quella verticale. Nello specifico, nel 2020, in Italia, nei percorsi di laurea di primo e di secondo livello, le donne costituiscono il 56,3 per cento degli iscritti ai corsi di laurea e il 56,9 per cento del totale dei laureati; la loro presenza diminuisce al 48 per cento tra gli iscritti ai corsi di dottorato e al 49,4 per cento tra i dottori di ricerca. Il dato relativo ai corsi di dottorato è in lieve diminuzione rispetto a quanto osservato nell'anno precedente. Nel successivo passaggio dalla formazione universitaria alla carriera accademica la presenza femminile continua a diminuire al progredire della scala gerarchica: nel 2020, la percentuale di donne si attesta al 48,5 per cento tra i titolari di assegni di ricerca, al 46,4 per cento tra i ricercatori universitari, al 40,4 per cento tra i professori as-

sociati e soltanto al 25,4 per cento tra i professori ordinari. È ben evidente quindi quante poche donne raggiungano i vertici apicali della carriera accademica.

La certificazione della parità di genere, introdotta nel 2021 all'interno del codice delle pari opportunità, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha rappresentato, fin qui, un valido strumento di riduzione delle disparità di genere in ambito imprenditoriale, incentivando in ambito fiscale e in materia di appalti pubblici l'adozione di politiche adeguate a ridurre il divario di genere in aree quali, ad esempio, le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale e di mansioni e la tutela della maternità.

In questo quadro si inseriscono anche gli interventi normativi realizzati dalla legge 7 aprile 2022, n. 32, comunemente nota come «*Family Act*». Nel realizzare interventi a sostegno della maternità e del lavoro femminile, il *Family Act* rappresenta un esempio virtuoso di come è possibile agevolare la conciliazione del lavoro femminile, sostenendolo, con la vita familiare. Vanno citati, a titolo esemplificativo, l'istituzione dell'assegno unico e universale, migliorato nel caso di lavoro di entrambi i genitori, la definizione di un nuovo assetto dei congedi parentali di maternità (e paternità), il riconoscimento di un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione alle lavoratrici (e ai lavoratori) con figli in misure differenti fino agli otto anni di vita del bambino e l'introduzione di incentivi al lavoro femminile.

La piena realizzazione delle misure previste dal *Family Act* richiede un ulteriore intervento da parte del legislatore, al fine di completare una riforma strutturale del sistema italiano che miri a garantire una maggiore parità di genere nel contesto lavorativo e familiare.

Per raggiungere dunque gli obiettivi prefissati è necessario, e quanto più celermente, intervenire.

Oltre a incentivare l'ingresso delle donne nel mondo del lavoro, è fondamentale che esse – tra le quali, in special modo, quelle vittime di violenza – possano ricevere una solida formazione in tema di educazione

finanziaria: per donne adulte e più giovani, un'alfabetizzazione finanziaria è cruciale per ridurre il divario nell'accesso ai servizi finanziari e nell'emancipazione economica, ed è il primo tassello per contrastare i dati ancora allarmanti sulla violenza economica verso le donne. Si tratta di uno strumento importante per il miglioramento della condizione personale delle donne che, a causa di una serie di retaggi e norme sociali, vedono profondamente condizionato il loro ruolo di fautrici autonome delle proprie scelte economiche. Il *gender gap* in tema di alfabetizzazione finanziaria nel nostro Paese si manifesta in modo forte già tra i banchi di scuola, come sottolineano i dati forniti dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico nel Programma per la valutazione internazionale dello studente (PISA) del 2018, che misura le conoscenze finanziarie dei quindicenni. Secondo uno studio del 2020 pubblicato nella collana del *National Bureau of Economic Research* (NBER) sugli stereotipi nel campo dell'alfabetizzazione finanziaria, sono tre i fattori che influenzano maggiormente il divario tra uomini e donne in tema di alfabetizzazione finanziaria: l'impatto della famiglia, il contesto socio-culturale e il retaggio storico. Il divario di genere persiste poi tra gli adulti: finanziariamente più fragili e meno resilienti degli uomini, anche le donne maggiorenni in Italia hanno un livello di competenze finanziarie più basso degli uomini. Esiste un divario tra 10 e 20 punti percentuali rispetto agli uomini sulle conoscenze che le donne dichiarano di avere su concetti base della finanza.

Accanto a interventi strutturali minori, volti ad agire sulla composizione delle imprese per un riequilibrio di genere, è noto come la distribuzione dei talenti e delle capacità tra uomini e donne sia la stessa e come le donne in media detengano un capitale umano e una produttività non inferiore a quella degli uomini. Una piena valorizzazione del talento femminile, oltre a permettere loro di raggiungere gli stessi obiettivi a cui puntano gli uomini ma per i quali risulta meno difficoltoso, diventa, in seconda istanza, elemento fondamentale nella creazione della crescita economica. Il

lavoro femminile rappresenta un contributo diretto alla formazione del prodotto interno lordo (PIL) e alla creazione di crescita, come misurato da molteplici organizzazioni internazionali: secondo le stime del Fondo monetario internazionale se le lavoratrici fossero numericamente pari ai lavoratori, in Italia il PIL aumenterebbe circa dell'11 per cento.

Infine, una particolare attenzione deve essere riservata ad una fetta particolarmente fragile del mondo femminile, ossia le donne vittime di violenza. La presente proposta di legge intende rafforzare anche alcuni strumenti già presenti nell'ordinamento — che tematicamente si ricollegano agli altri finalizzati all'*empowerment* femminile economico e professionale — per una maggiore indipendenza di queste donne e per il contrasto anche della violenza economica.

Senza interventi legislativi concreti, un reale cambiamento di passo non potrà trovare attuazione. La parità di genere, meta verso cui questo cammino è diretto, non può essere considerata un traguardo naturale o scontato. L'indipendenza economica delle donne rappresenta un cambiamento che produce implicazioni complesse su più dimensioni della vita individuale e sociale. Una certa resistenza, anche inconsapevole, è quindi attesa ma allo stesso tempo deve essere superata: il raggiungimento della parità di genere nel mercato del lavoro porta vantaggi importanti non solo per le donne, ma anche a livello sociale, in termini di crescita economica e di sostenibilità del sistema pensionistico di fronte alle sfide poste dal declino demografico in atto. Non si tratta, pertanto, di una partita con vincitori e vinti, ma uno di quei casi in cui si vince tutti.

La presente proposta di legge consta di dodici articoli.

L'articolo 1 definisce le finalità della legge, la quale si pone l'obiettivo di attuare quanto stabilito dai principi contenuti nella Costituzione in materia di pari opportunità tra i generi.

L'articolo 2 reca misure in materia di indipendenza finanziaria: viene stabilito che il datore di lavoro debba versare obbliga-

toriamente lo stipendio su un conto bancario di cui il lavoratore o la lavoratrice risulti intestatario o cointestatario. Anche a tale fine, oltre che per favorire l'indipendenza economica delle donne, è istituito un fondo destinato alla copertura delle spese per l'apertura dei conti correnti bancari. Vengono inoltre previsti percorsi di formazione ed educazione finanziaria per le donne vittime di violenza di genere, oltre all'istituzione di un apposito fondo a copertura delle spese di apertura di conti correnti intestati unicamente alle donne, attraverso l'adozione di un protocollo d'intesa a cui possono aderire gli istituti di credito al fine di garantire una reale indipendenza finanziaria.

L'articolo 3 dispone il rifinanziamento del Fondo a sostegno dell'impresa femminile.

L'articolo 4, interamente dedicato alle donne vittime di violenza di genere, dispone il rifinanziamento del Fondo per il microcredito di libertà e stabilisce che, in via temporanea, alle donne vittime di violenza di genere sia riconosciuto automaticamente un valore dell'indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) pari a 0 euro per accedere a ogni servizio, strumento e agevolazione la cui fruizione sia condizionata alla presentazione del proprio ISEE.

L'articolo 5, intervenendo sul codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, prevede che, a decorrere dal 2024 ed entro il 30 giugno di ciascun anno, l'Autorità politica delegata alle pari opportunità illustri alle Camere lo stato di attuazione del piano strategico nazionale per la parità di genere.

L'articolo 6, al fine di promuovere una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nel settore dell'università, reca una delega per la definizione di criteri direttivi per il riordino degli organismi indipendenti di valutazione degli atenei, finalizzati ad assicurare che la quota riservata al genere meno rappresentato sia pari ad almeno il 30 per cento del numero dei componenti dell'organo nonché di tutti gli organi collegiali, compresi quelli incaricati della valutazione per il reclutamento del

personale docente e ricercatore di ciascun ateneo.

L'articolo 7 reca misure per la parità di genere con particolare riferimento agli enti di ricerca affinché le donne possano essere più presenti ad ogni livello.

L'articolo 8 innalza, a decorrere dal 2025, la soglia massima dell'esonero contributivo per le aziende in possesso della certificazione della parità di genere e, a decorrere dal 2027, condiziona l'accesso ad appalti pubblici e a finanziamenti statali al possesso di tale certificazione per le aziende con più di cento dipendenti.

L'articolo 9 prevede che dal 2027 le aziende pubbliche e private con almeno

cinquecento dipendenti siano obbligate a dotarsi della certificazione della parità di genere e introduce un obbligo annuale di redazione di un rapporto aziendale sulla rappresentanza di genere per tutte le aziende con più di cinquecento dipendenti.

Gli articoli 10 e 11 provvedono, rispettivamente, al rifinanziamento del Fondo per il sostegno della parità salariale tra donne e uomini e all'introduzione di ulteriori agevolazioni all'interno del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, per le imprese in possesso della certificazione di genere.

Infine, l'articolo 12 reca la copertura finanziaria.

PROPOSTA DI LEGGE

Art. 1.

(Finalità)

1. Le disposizioni contenute nella presente legge, in attuazione dei principi stabiliti dagli articoli 3 e 117, settimo comma, della Costituzione, sono volte a garantire le pari opportunità tra i generi e a sostenere la partecipazione attiva delle donne alla vita economica e professionale del Paese.

Art. 2.

*(Misure in materia
di indipendenza finanziaria)*

1. Alla lettera *a*) del comma 910 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , di cui lo stesso risulti titolare o cointestatario ».

2. Al fine di garantire una reale indipendenza finanziaria alle donne vittime di violenza di genere, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo con una dotazione pari a 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 destinato alla copertura integrale delle spese materiali e accessorie per l'apertura di un contratto di conto corrente intestato esclusivamente alle donne vittime di violenza di genere presso gli istituti di credito di cui al comma 5.

3. Al fine di garantire una reale indipendenza finanziaria ai giovani e alle donne, è istituito, nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, un fondo con una dotazione pari a 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024 destinato alla copertura delle spese per l'apertura di contratti di conto corrente bancario, personali o cointestati, per i giovani fino a trenta anni di età e per le donne.

4. Le risorse di cui ai commi 2 e 3 sono altresì destinate all'avvio di percorsi di sensibilizzazione, informazione ed educazione

finanziaria, indirizzati ai soggetti di cui ai medesimi commi 2 e 3, volti a sviluppare:

a) le competenze economico-finanziarie di base, per la gestione della propria autonomia economica;

b) la conoscenza dei diritti in ambito economico, finanziario e patrimoniale, per sviluppare una maggiore partecipazione alle decisioni inerenti alla propria vita privata e pubblica;

c) le conoscenze tecniche per una gestione proattiva del risparmio, al fine di prevenire situazioni di isolamento economico e sociale che precludono ogni indipendenza economica.

5. Il Ministero dell'economia e delle finanze provvede ad adottare, entro i novanta giorni successivi alla scadenza del termine di cui al comma 6, un protocollo d'intesa, sentita l'Associazione bancaria italiana, con gli istituti di credito aderenti alle misure e alle iniziative previste dai commi 2, 3 e 4, secondo le modalità stabilite dal decreto di cui al predetto comma 6.

6. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabiliti i criteri di adesione al protocollo d'intesa di cui al comma 5 e le modalità di erogazione delle misure e delle iniziative di cui ai commi 2, 3 e 4, nel rispetto della normativa nazionale e dell'Unione europea in materia di protezione dei dati personali.

Art. 3.

(Rifinanziamento del Fondo a sostegno dell'impresa femminile)

1. Al fine di rafforzare il sostegno alle iniziative di autoimprenditorialità promosse dalle donne e allo sviluppo di nuove imprese femminili in tutto il territorio nazionale, il Fondo a sostegno dell'impresa femminile, di cui all'articolo 1, comma 97, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è rifinanziato per un importo pari a 30 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025.

2. Le agevolazioni finanziate con le risorse di cui al comma 1 sono concesse nei limiti e alle condizioni previsti dalla normativa dell'Unione europea e nazionale in materia di aiuti di Stato.

Art. 4.

(Misure a favore delle donne vittime di violenza di genere)

1. Il Fondo per il microcredito di libertà, istituito dal Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri a seguito dell'accordo con l'Ente nazionale per il microcredito approvato il 10 novembre 2021, è incrementato di 5 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2024.

2. Al fine di permettere alle donne vittime di violenza di genere di accedere a ogni servizio, strumento e agevolazione la cui fruizione è condizionata dalla presentazione del proprio indicatore della situazione economica equivalente, per i primi dodici mesi successivi alla presa in carico e all'avvio degli interventi di protezione, il valore di tale indicatore è automaticamente equiparato a 0 euro.

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le modalità di attuazione delle misure di cui al comma 2, nel rispetto della normativa nazionale e dell'Unione europea in materia di protezione dei dati personali.

Art. 5.

(Modifica all'articolo 20 del codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di relazione al Parlamento)

1. Al comma 1 dell'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: « A decorrere dall'anno 2024, entro il 30 giugno di ciascun anno, il Presidente del Consiglio dei ministri o l'Autorità politica delegata per le pari opportunità pre-

senta al Parlamento una relazione sullo stato di attuazione del Piano strategico nazionale per la parità di genere di cui all'articolo 1, comma 139, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 ».

Art. 6.

(Delega al Governo in materia di riequilibrio di genere nel settore della formazione universitaria)

1. Al fine di promuovere una rappresentanza equilibrata delle donne e degli uomini nel settore dell'università, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, su proposta del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, uno o più decreti legislativi per l'adozione e il potenziamento di disposizioni volte a promuovere una rappresentanza equilibrata dei generi nel settore dell'università attraverso la realizzazione di un processo di riequilibrio di genere. Nell'esercizio della delega di cui al presente articolo, il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi:

a) promuovere la parità tra i sessi nel settore della formazione universitaria, favorendo la presenza delle donne nei vari organi degli atenei;

b) realizzare il riordino degli organismi indipendenti di valutazione degli atenei;

c) assicurare che la quota riservata al genere meno rappresentato sia pari ad almeno il 30 per cento del numero dei componenti dell'organo, nonché di tutti gli organi collegiali, ivi compresi gli organi incaricati della valutazione per il reclutamento del personale docente e ricercatore di ciascun ateneo.

2. Gli schemi dei decreti legislativi di cui al comma 1 sono trasmessi alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica per l'espressione dei pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari, che si pronunciano nel

termine di trenta giorni dalla data di trasmissione, decorso il quale i decreti legislativi possono essere comunque adottati. Se il termine per l'espressione del parere scade nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto per l'adozione dei decreti legislativi o successivamente, quest'ultimo termine è prorogato di novanta giorni.

3. Entro ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore di ciascuno dei decreti legislativi di cui al comma 1, nel rispetto dei principi e dei criteri direttivi e con la procedura previsti dal presente articolo, il Governo può adottare disposizioni integrative e correttive dei medesimi decreti legislativi.

4. Con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definite quote premiali di ripartizione del fondo per il finanziamento ordinario delle università, di cui all'articolo 5, comma 1, lettera *a*), della legge 24 dicembre 1993, n. 537, a favore degli atenei che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Art. 7.

(Modifica all'articolo 6 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, in materia di regolamenti degli enti di ricerca)

1. Dopo il comma 1 dell'articolo 6 del decreto legislativo 31 dicembre 2009, n. 213, è inserito il seguente:

« *1-bis.* I regolamenti di cui al comma 1 prevedono la pubblicazione degli indicatori relativi alle pari opportunità tra donne e uomini e alle azioni attuate per ridurre le disuguaglianze, secondo le modalità previste con decreto del Ministro dell'università e della ricerca, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente disposizione ».

Art. 8.

(Disposizioni in materia di esonero contributivo e di accesso ad appalti pubblici e a finanziamenti statali)

1. A decorrere dal 1° gennaio 2025, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 5, comma 1, della legge 5 novembre 2021, n. 162, è rideterminato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 100.000 euro annui per ciascuna azienda e ciascun ente con un numero di dipendenti non inferiore a duecentocinquanta, ovvero in misura non superiore al 2 per cento e nel limite massimo di 100.000 euro annui per ciascuna azienda e ciascun ente con un numero di dipendenti fino a duecentocinquanta, riparametrato e applicato su base mensile, entro il limite massimo di spesa di 100 milioni di euro annui.

2. A decorrere dal 1° gennaio 2027, l'accesso ad appalti pubblici e a finanziamenti statali è consentito, per le aziende e gli enti con un numero di dipendenti non inferiore a duecentocinquanta, solamente se in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Art. 9.

(Disposizioni in materia di certificazione della parità di genere e istituzione del rapporto sulla rappresentanza di genere)

1. All'articolo 3 della legge 5 novembre 2021, n. 162, è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« 2-*bis*. A decorrere dal 1° gennaio 2027, le aziende pubbliche e private che impiegano almeno cinquecento dipendenti sono tenute a dotarsi della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ».

2. Al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo

11 aprile 2006, n. 198, dopo l'articolo 46-*bis* è inserito il seguente:

« Art. 46-*ter.* – (*Rapporto sulla rappresentanza di genere*) – 1. Il datore di lavoro delle aziende pubbliche e private che occupano almeno cinquecento dipendenti per il terzo esercizio consecutivo è tenuto a redigere un rapporto, da pubblicare annualmente nel sito *internet* dell'azienda, sulla situazione della rappresentanza maschile e femminile nella dirigenza e nei componenti degli organi direttivi, secondo le modalità definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

2. Ciascun sesso non può essere rappresentato in misura inferiore al 30 per cento all'interno della dirigenza e di ciascuno degli organi di cui al comma 1. Tale percentuale è fissata, a decorrere dal 1° gennaio 2030, in misura non inferiore al 40 per cento.

3. Le aziende pubbliche e private che non rispettino le soglie percentuali di cui al comma 2 sono tenute a inserire nel rapporto di cui al comma 1 le previsioni di allineamento alle soglie di misurazione degli indicatori chiave di prestazione previsti dalla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata dall'Ente nazionale di unificazione (UNI) il 16 marzo 2022.

4. Ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1, in conformità con la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, e ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 21 febbraio 2024, n. 15, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, con proprio decreto, definisce le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso comprendere:

a) il numero dei dirigenti e dei componenti degli organi direttivi di sesso femminile e di sesso maschile, le differenze tra le retribuzioni divise per sesso, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei *bonus* e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente rico-

nosciuti a ciascuno. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del dirigente o del componente dell'organo direttivo, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre con la specificazione del sesso, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) le informazioni e i 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 ».

Art. 10.

(Rifinanziamento del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere)

1. La dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, di cui all'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, è incrementata di 48 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025.

Art. 11.

(Modifiche all'articolo 106 del codice di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, in materia di certificazione della parità di genere)

1. All'articolo 106, comma 8, del codice dei contratti pubblici, di cui al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al quarto periodo, dopo le parole: « previsti dall'allegato II.13 » sono inserite le seguenti: « , eccetto la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni, »;

b) dopo il quarto periodo è inserito il seguente: « L'importo della garanzia e del suo eventuale rinnovo è ridotto fino a un

importo massimo del 20 per cento, cumulabile con le riduzioni di cui al primo, secondo e quarto periodo, quando l'operatore economico possiede la certificazione del sistema di gestione per la parità di genere all'interno delle organizzazioni di cui all'allegato II.13 ».

Art. 12.

(Copertura finanziaria)

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4, 8 e 10, pari a 10 milioni di euro per l'anno 2024 e a 143 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.



19PDL0086590