

XIII COMMISSIONE PERMANENTE**(Agricoltura)****S O M M A R I O****SEDE CONSULTIVA:**

Sulla pubblicità dei lavori	262
Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale. Testo unificato C. 522 Ciprini e abb. (Parere alla XI Commissione) (<i>Esame e rinvio</i>)	262
DL 73/2021: Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali. C. 3132 Governo (Parere alla V Commissione) (<i>Seguito esame e rinvio</i>)	264
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	265

SEDE CONSULTIVA

Giovedì 1° luglio 2021. — Presidenza del presidente Filippo GALLINELLA.

La seduta comincia alle 13.20.

Sulla pubblicità dei lavori.

Filippo GALLINELLA, *presidente* avverte che la pubblicità dei lavori sarà assicurata anche mediante l'impianto audiovisivo a circuito chiuso.

Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale.

Testo unificato C. 522 Ciprini e abb.
(Parere alla XI Commissione).

(Esame e rinvio).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Filippo GALLINELLA, *presidente*, avverte che il provvedimento è iscritto nel calendario dei lavori dell'Aula il prossimo 7 luglio, pertanto la Commissione è chiamata ad esprimere il parere di competenza entro la prossima settimana, in una data utile da permettere alla XI Commissione di conferire il mandato al relatore. Chiede, quindi, alla relatrice, onorevole Benedetti, di illustrare il provvedimento.

Silvia BENEDETTI (MISTO) riferisce che la XIII Commissione agricoltura è chiamata ad esprimere il parere di competenza, alla XI Commissione Lavoro sul testo unificato in titolo, come risultante dagli emendamenti approvati in sede referente.

Evidenzia che il testo unificato in esame, composto di sei articoli, si propone di contribuire al superamento delle asimmetrie in materia di pari opportunità tra uomo e donna e di aumentare la partecipazione delle donne al mercato del lavoro, partendo, in particolare, dalla modifica dell'articolo 46 del Codice delle pari opportunità, per garantire l'acquisizione dei dati e la trasparenza necessaria a

verificare dove si annidano le discriminazioni salariali e quali ne sono le cause. Ulteriori punti qualificanti del testo sono, l'abbassamento della soglia di addetti su cui è parametrato l'obbligo di inviare il rapporto sulle retribuzioni corrisposte, in modo da coinvolgere un maggior numero di imprese, l'introduzione di un criterio di premialità, per spingere i datori di lavoro alla fornitura dei dati, l'estensione dell'applicazione della cosiddetta « legge Golfo-Mosca » sulla parità di genere negli organi di direzione delle aziende anche alle società pubbliche.

Osserva, inoltre, che il testo è volto anche a rafforzare il ruolo delle consigliere e dei consiglieri nazionali e regionali di parità. A tal fine il provvedimento in esame interviene sul codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, modificandone gli articoli 20, 25 e 46 e inserendovi il nuovo articolo 46-*bis*.

Nello specifico, l'articolo 1 reca la modifica dell'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna disponendo che a presentare la biennale relazione al Parlamento sia la consigliera o il consigliere nazionale di parità, adempimento attualmente previsto in capo al Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'articolo 2 modifica l'articolo 25 del codice delle pari opportunità che concerne la definizione di discriminazione. In particolare tra i comportamenti che sostanziano una discriminazione indiretta vengono compresi quelli di natura organizzativa e oraria che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso. Viene inoltre sostituito il comma 2-*bis*, che attualmente tutela maternità e paternità dalle discriminazioni sul lavoro, rafforzandolo e considerando 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.

L'articolo 3 modifica l'articolo 46 del codice delle pari opportunità che concerne il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Attualmente è obbligatorio per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti dovendo essere redatto almeno ogni due anni. Il comma 1, lettera *a)*, del predetto articolo 3 amplia la platea delle aziende coinvolte, abbassando il limite minimo degli occupati a cinquanta, rendendolo, *tout court*, biennale. Dispone inoltre, attraverso l'inserimento di un comma 1-*bis*, che il rapporto possa essere redatto anche dalle aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti, su base volontaria (comma 1, lettera *b)*). Vengono quindi sostituiti i commi 2 e 3 dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità prevedendosi nuove modalità di redazione e trasmissione del rapporto nonché rinviando ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per la definizione di ulteriori disposizioni di dettaglio ed esecuzione. Vengono altresì aggiunti un comma 3-*bis* e un comma 4-*bis* concernenti, rispettivamente, la modalità di trasmissione alla consigliera ovvero al consigliere nazionale, nonché a quelli regionali, e ai poteri dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

L'articolo 4 inserisce l'articolo 46-*bis*, in materia di certificazione della parità di genere da parte delle aziende, che viene istituita al fine di riconoscere 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, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità. A uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro con delega alle pari opportunità,

di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico viene lasciato il compito di stabilire: i parametri minimi per il conseguimento della certificazione con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro; le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei citati parametri; le forme di pubblicità della certificazione. Con il comma 3 viene istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità 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 opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali ed esperti individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o 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.

L'articolo 5 riconosce uno sgravio dei contributi previdenziali complessivi a carico dei datori di lavoro privati che, alla fine dell'anno precedente, siano in possesso della certificazione della parità di genere (comma 1). Lo sgravio è previsto in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda (comma 2). Il comma 3 reca la copertura finanziaria e il comma 4 autorizza il Ministro dell'economia e delle finanze ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

L'articolo 6 estende l'applicazione della cosiddetta « legge Golfo-Mosca » sulla parità di genere negli organi di direzione delle aziende anche alle società pubbliche. Ai sensi dell'articolo 6, quindi, le dispo-

sizioni di cui al comma 1-ter dell'articolo 147-ter del testo unico di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (che prevede che per l'elezione e la composizione del consiglio di Amministrazione il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi), 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.

In conclusione, sottolinea che si tratta di un provvedimento ampiamente condiviso dai gruppi parlamentari e che, pertanto, intende proporre alla Commissione di esprimere un parere favorevole.

Filippo GALLINELLA, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

DL 73/2021: Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali.

C. 3132 Governo.

(Parere alla V Commissione).

(*Seguito esame e rinvio*).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato nella seduta del 9 giugno scorso.

Filippo GALLINELLA, *presidente*, ricorda che nella seduta del 9 giugno scorso, la relatrice, onorevole Gagnarli, ha illustrato il contenuto del provvedimento. Avverte che il provvedimento è iscritto nel calendario dei lavori dell'Aula a partire dal prossimo 9 luglio, pertanto la Commissione dovrà esprimersi entro la prossima settimana, così da permettere alla V Commissione di conferire il mandato al relatore in tempo utile.

Chiara GAGNARLI (M5S) invita i colleghi degli altri gruppi parlamentari a segnalare eventuali osservazioni da inserire nella proposta di parere anche tenendo conto delle proposte emendative presentate presso

la Commissione di merito su specifiche questioni di interesse della Commissione Agricoltura.

Lorenzo VIVIANI (LEGA) ringrazia la relatrice per il lavoro svolto auspicando che nella proposta di parere possano essere inserite alcune questioni di specifico interesse della Commissione, che non mancherà di segnalare tempestivamente alla relatrice.

Filippo GALLINELLA, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta.

La seduta termina alle 13.35.

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO
DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

Giovedì 1° luglio 2021.

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 13.35 alle 13.45.