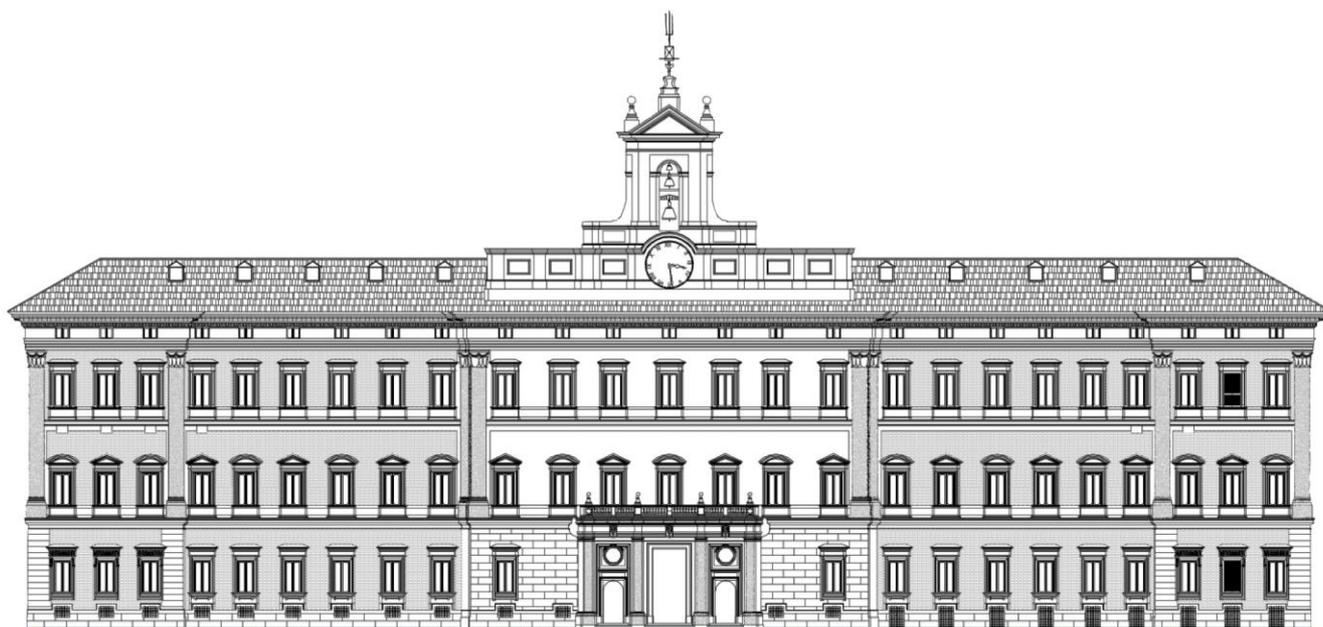




Camera dei deputati

XVIII LEGISLATURA



Analisi degli effetti finanziari

A.C. 522 e abb.-A

Modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D. Lgs. 198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

N. 66 – 7 luglio 2021



Camera dei deputati

XVIII LEGISLATURA

Analisi degli effetti finanziari

A.C. 522 e abb.-A

Modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al D. Lgs. 198/2006 e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

N. 66 – 7 luglio 2021

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura, evidenziata da apposita cornice, è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.

INDICE

PREMESSA	- 3 -
ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI.....	- 3 -
ARTICOLO 2	- 3 -
MODIFICHE ALL'ARTICOLO 25 DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ IN MATERIA DI DISCRIMINAZIONE	- 3 -
ARTICOLO 3	- 5 -
MODIFICHE ALL'ARTICOLO 46 DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ RELATIVO ALLA SITUAZIONE DEL PERSONALE	- 5 -
ARTICOLO 4	- 6 -
CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE.....	- 6 -
ARTICOLO 5	- 7 -
PREMIALITÀ DI PARITÀ.....	- 7 -

Titolo:	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
Iniziativa:	parlamentare
Iter al Senato:	No
Relazione tecnica (RT):	assente
Relatore per la	Gribaudo
Commissione di merito:	
Gruppo:	PD
Commissione competente:	XI (Lavoro)

PREMESSA

Il progetto di legge reca modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D. Lgs. 198/2006.

È oggetto della presente Nota il testo delle proposte C 522 Ciprini e abbinate, elaborato in sede referente dalla XI Commissione (Lavoro).

Il provvedimento, di iniziativa parlamentare, non è corredato di relazione tecnica. Si esaminano, di seguito, le norme che presentano profili di carattere finanziario.

ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI

ARTICOLO 2

Modifiche all'articolo 25 del Codice delle pari opportunità in materia di discriminazione

Normativa vigente L'articolo 25, comma 2, del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità) dispone che si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere 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.

Il successivo comma 2-*bis* dispone altresì che costituisce discriminazione ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

Alle disposizioni indicate non sono ascritti effetti finanziari, e le stesse sono assistite da una generale clausola di invarianza riferita all'intero decreto legislativo (art. 58 del D. Lgs. 198/2006).

Le norme modificano l'articolo 25, comma 2, del Codice delle pari opportunità, ricomprendendo anche le disposizioni, i criteri, le prassi, gli atti, i patti o i comportamenti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro tra quelli che determinano la discriminazione indiretta, qualora mettano o possano mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso.

Si rammenta che il medesimo articolo 25, comma 2, in una parte non modificata dalla proposta di legge in esame, dispone che non costituiscono discriminazione indiretta le disposizioni, i criteri, le prassi, gli atti, i patti o i comportamenti 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.

Viene inoltre interamente sostituito il comma *2-bis*, specificando che 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.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva che le disposizioni in esame ampliano le fattispecie di discriminazione, anche indiretta, di cui all'articolo 25 del D. Lgs. 198/2006, norma di carattere ordinamentale alla quale non sono stati ascritti effetti finanziari e che risulta assistita da una clausola di invarianza (art. 58 del medesimo decreto legislativo).

Al riguardo, non vi sono osservazioni da formulare nel presupposto, su cui appare utile una conferma, che nell'ambito delle amministrazioni pubbliche eventuali modifiche nell'assetto organizzativo, qualora risultino necessarie per effetto della norma in esame, possano effettivamente essere attuate a invarianza di risorse come statuito dalla relativa clausola.

ARTICOLO 3

Modifiche all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità relativo alla situazione del personale

Normativa vigente. L'articolo 46 del D. Lgs. 198/2006 prevede che le aziende, pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti redigano un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile (comma 1).

Il rapporto è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri (comma 2).

In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (comma 4).

Alla disposizione non sono ascritti effetti finanziari, ed essa è assistita da una generale clausola di invarianza riferita all'intero decreto legislativo (art. 58 del D. Lgs. 198/2006).

Le norme modificano l'articolo 46 del D. Lgs. 198/2006, relativo alla redazione del rapporto sulla situazione del personale da parte delle aziende pubbliche e private. Le modifiche, tra l'altro:

- Incidono sul comma 1, prevedendo che l'obbligo di redazione del rapporto sia esteso alle aziende con oltre 50 dipendenti (anziché con oltre 100 dipendenti). Per le aziende che occupano fino a 50 dipendenti, in base al comma 1-*bis* introdotto dalle modifiche in esame, il rapporto può essere redatto su base volontaria [comma 1, lettere *a)* e *b)*];
- sostituiscono il comma 2, disponendo che il rapporto sia redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. I relativi dati sui rapporti sono inviati alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e al CNEL. Il Ministero del lavoro pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso [comma 1, lettera *c)*];
- intervengono sul comma 4, prevedendo che la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda sia disposta qualora l'inottemperanza nella redazione del rapporto si protragga per oltre dodici mesi [comma 1, lettera *f)*].
A normativa vigente la sospensione, invece, può essere disposta nei casi più gravi;

- introducono il comma 4-*bis*, prevedendo che l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifichi la veridicità dei rapporti. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro [comma 1, lettera g)].

In merito ai profili di quantificazione, si rileva che le disposizioni in esame estendono per le aziende l'obbligo di redigere ogni due anni il rapporto sulla situazione del personale: in proposito non vi sono osservazioni da formulare, considerato anche che alla disposizione originaria, ora ampliata, non sono stati ascritti effetti diretti sulla finanza pubblica.

Appare peraltro necessario acquisire dati ed elementi di valutazione volti a confermare che i soggetti pubblici interessati (Ispettorato nazionale del lavoro, Ministero del lavoro, Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro) siano in grado di svolgere gli adempimenti aggiuntivi richiesti dalle norme, rispetto a quelli previsti a legislazione vigente, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili.

ARTICOLO 4

Certificazione della parità di genere

Le norme introducono l'articolo 46-*bis* al D. Lgs. 198/2006 e istituiscono, a decorrere dal 1° gennaio 2022, 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 (comma 1, *cpv.* art. 46-*bis*, commi 1 e 2).

Con DPCM sono stabiliti:

- a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- c) 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 parametri;
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Infine, 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, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali e da esperti (comma 1, *cpv.* art. 46-*bis*, comma 3).

In merito ai profili di quantificazione, con riferimento alla certificazione della parità di genere, appare necessario acquisire dati ed elementi di valutazione volti a confermare che il Ministero del lavoro sia in grado di svolgere gli adempimenti aggiuntivi, rispetto a quelli previsti a legislazione vigente, relativamente all'acquisizione e al monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro, nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, come previsto dalla clausola di invarianza riferita all'intero codice delle pari opportunità e che risulta quindi applicabile anche alla disposizione ora introdotta.

Per quanto attiene alla costituzione, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, si rileva che le norme non ascrivono a tale istituzione nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Andrebbero peraltro acquisiti dati ed elementi di valutazione volti a confermare che le attività e la gestione del Comitato siano realizzabili nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, con riferimento sia ad emolumenti comunque denominati sia alle strutture serventi.

ARTICOLO 5

Premialità di parità

Le norme concedono, a decorrere dal 2022, nel limite di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, uno sgravio dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro in favore delle aziende private che al 31 dicembre dell'anno precedente siano in possesso della certificazione della parità di genere, come introdotta all'articolo 46-*bis* del D. Lgs. 198/2006 dal precedente articolo 4 del provvedimento in esame (comma 1). Lo sgravio è determinato annualmente in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, assicurando il rispetto del limite di spesa complessivo di 50 milioni di euro annui. Ai relativi oneri, pari a 50 milioni

di euro annui a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione (commi 2 e 3).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva che lo sgravio in esame è configurato nell'ambito di un limite di spesa complessivo, la cui osservanza è garantita da un decreto ministeriale attuativo che fissa, fra l'altro, la misura dei benefici da riconoscere a ciascun beneficiario (entro i limiti fissati dalla norma primaria). La prestazione di cui si tratta, inoltre, ha carattere rimodulabile sulla base delle risorse effettivamente disponibili e in rapporto alla platea dei beneficiari. In proposito, non si formulano quindi osservazioni nel presupposto dell'idoneità delle procedure previste a garantire il rispetto del predetto limite complessivo di spesa.

Per quanto attiene alle modalità di copertura, che prevedono l'utilizzo del Fondo per occupazione e formazione, appare necessario acquisire conferma che la nuova finalizzazione, pari a 50 milioni di euro a decorrere dall'esercizio 2022, sia compatibile con le risorse disponibili e non pregiudichi altri interventi già programmati a valere sulle medesime risorse.

In merito ai profili di copertura finanziaria si evidenzia che il comma 3 dell'articolo 5 provvede agli oneri derivanti dal comma 1 del medesimo articolo, pari a 50 milioni a decorrere dall'anno 2022, concernente lo sgravio contributivo riconosciuto ai datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere, mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2 (capitolo 2230 dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali)¹.

In proposito, appare opportuna una conferma da parte del Governo in merito alla effettiva disponibilità delle risorse utilizzate a copertura e alla circostanza che l'utilizzo delle stesse non pregiudichi ulteriori finalità già previste a legislazione vigente.

¹ Sul predetto Fondo, in base al decreto di ripartizione in capitoli del bilancio dello Stato per il triennio in corso, risultano iscritti, in termini di competenza, circa 1,189 miliardi di euro per l'anno 2022 e circa 814,7 milioni di euro per l'anno 2023 e, in termini di cassa, circa 1,688 miliardi di euro per l'anno 2022 e circa 1,3 miliardi di euro per l'anno 2023.