

---

NOTE DELL'OSSERVATORIO  
DELLA LEGISLAZIONE STRANIERA

---

Numero 2 | marzo 2022

# La legge francese del 24 dicembre 2021 sulla parità di genere economica e professionale

---

aggiornamenti istituzionali

## AGGIORNAMENTI ISTITUZIONALI

---

### *Note dell'osservatorio della legislazione straniera*

*La serie si propone di offrire un aggiornamento in forma sintetica delle più significative novità di interesse istituzionale nei principali paesi europei riguardanti l'attività legislativa, i temi e le iniziative che assumono maggior rilievo nel dibattito politico-parlamentare, incluse le pronunce delle giurisdizioni superiori*

La documentazione dei Servizi e degli Uffici della Camera dei deputati è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. Si 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.

SERVIZIO BIBLIOTECA - Ufficio "Coordinamento  
dell'osservatorio della legislazione straniera"  
tel. 06/6760.3805 – 3254  
mail: [LS\\_segreteria@camera.it](mailto:LS_segreteria@camera.it)

# La legge francese del 24 dicembre 2021 sulla parità di genere economica e professionale

La *Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle* (cosiddetta *loi Rixain*, dal nome della presentatrice della relativa proposta di legge), comprende  **misure per la vita quotidiana delle donne e per una maggiore parità tra donne e uomini nelle scuole, nelle aziende e nell'imprenditoria.**

## A. Misure per la vita quotidiana delle donne

Al fine di rendere le donne più indipendenti dal punto di vista finanziario, vengono **rafforzate le norme previste dalla legge del 13 luglio 1965**, che aveva per la prima volta autorizzato le donne ad aprire un conto bancario a loro nome e a lavorare senza il consenso dei mariti (*Loi n° 65-570 du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux*).

La legge del dicembre 2021 introduce in particolare, attraverso modifiche e richiami a varie disposizioni dei codici monetario, di sicurezza sociale e del lavoro, **l'obbligo di versare lo stipendio o le prestazioni sociali su un conto bancario o postale di cui il dipendente o il beneficiario sia titolare o cointestatario**. Si stabilisce inoltre che il dipendente non possa designare un terzo per percepire il suo stipendio (i primi tre articoli prevedono che le disposizioni in commento entrino in vigore un anno dopo la pubblicazione della legge).

È stato anche ribadito il carattere individuale del diritto di detenere un conto di deposito, pur se titolari di un conto cointestato. L'obiettivo è quello di non privare in nessun caso le donne della loro indipendenza economica, specie nell'ottica di eventuali separazioni matrimoniali.

Per facilitare il ritorno al lavoro delle madri, l'art. 4 della legge rende più agevole l'inserimento professionale delle beneficiarie (o beneficiari) del **sussidio condiviso per l'educazione dei figli** (*prestation partagée d'éducation de l'enfant - PreParE*)<sup>1</sup>.

In particolare, il *Pôle emploi* (ente pubblico che si occupa in Francia di orientamento e formazione al lavoro) e la *Caisse d'allocations familiales (CAF)* (ente che si occupa di versare tra gli altri la PreParE) - obbligati in base all'articolo L. 531-4-1 del codice della sicurezza sociale a stipulare un accordo che stabilisce le condizioni alle quali i beneficiari della PreParE ricevono prestazioni di assistenza per il ritorno al lavoro prima della fine dei loro diritti al sussidio - devono, attraverso tale accordo, assicurare che i beneficiari della prestazione **abbiano accesso a delle attività di formazione per un periodo di due anni**, che inizia un anno prima della scadenza dei loro diritti alla prestazione.

<sup>1</sup> Il Sussidio condiviso per l'educazione dei figli (*PreParE*) fa parte del Sussidio generale per la cura della prima infanzia (*Prestation d'accueil du jeune enfant - Paje*). Consente a uno o entrambi i genitori, con almeno un figlio a carico di età inferiore ai 3 anni (o inferiore ai 20 anni in caso di adozione), di cessare o ridurre la propria attività professionale per prendersi cura di loro. La durata della prestazione dipende dal numero di figli a carico e dalla situazione familiare. In alcuni casi può essere limitato al compimento del primo anno di età del bambino.

Il *Pôle emploi* informa inoltre della fine della formazione la CAF, che proseguirà quindi il pagamento della prestazione fino alla scadenza dei diritti dei beneficiari.

Inoltre, l'accordo dovrà d'ora in poi stabilire le procedure di monitoraggio del sistema per misurare il raggiungimento dei suoi obiettivi, compreso il tasso di beneficiari occupati sei mesi dopo la fine della formazione, nonché le procedure per la pubblicazione del grado di raggiungimento di tali obiettivi.

Da un altro punto di vista, l'art. 6 della legge riconosce gli **asili nido**, strutture che facilitano l'inserimento professionale di persone in cerca di occupazione, noti come "*AVIP*" (*crèches à vocation d'insertion professionnelle*), i cui posti saranno riservati principalmente alle donne sole con figli che ricevono l'assegno di sussidio familiare.

Infine, un accordo collettivo o aziendale dovrà ora specificare le condizioni di accesso al telelavoro per le lavoratrici gestanti (art. 5).

## B. Indice di uguaglianza nell'istruzione superiore

Al fine di "*combattere i pregiudizi di genere*" nelle scelte professionali, la legge prevede la pubblicazione entro due anni di un **indice di parità da parte degli istituti di istruzione superiore** (*index de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes par les établissements d'enseignement du supérieur*) per ciascuno dei propri corsi di formazione e, in via di principio, **un tasso minimo del 30% di donne** nelle giurie di selezione per l'accesso a tutti i corsi di istruzione superiore (art. 7).

L'obbligo di pubblicare indicatori di parità è stato esteso, nel corso dell'esame del provvedimento, agli **istituti di ricerca pubblici** (*établissements publics de la recherche*). Le scuole con classi preparatorie per le *grandes écoles* (CPGE) dovranno anch'esse pubblicare statistiche sulla distribuzione di genere degli alunni. Inoltre, il comitato per l'assegnazione dei titoli di ingegneria dovrà tenere conto delle questioni della parità tra donne e uomini nelle sue decisioni (art. 11). Gli accordi di cooperazione tra istituti di istruzione possono infine prevedere misure volte a promuovere l'uguaglianza.

Si rileva al riguardo che le donne rappresentano solo il 26% delle promozioni delle scuole di ingegneria (contro il 70% delle promozioni nei diplomi di laurea).

## C. Quota del 40% di donne dirigenti di azienda entro il 2029

La legge introduce **nuove quote per le posizioni dirigenziali di grandi aziende**. Le aziende con più di 1.000 dipendenti dovranno innanzitutto pubblicare ogni anno sul proprio sito web le eventuali differenze di rappresentanza di genere all'interno delle cariche dirigenziali e tra i membri degli organi direttivi (art. 14). L'obiettivo è imporre alle aziende con più di 1.000 dipendenti una **quota del 30% di donne quadri-dirigenti e membri degli organi direttivi a partire dal 1° marzo 2026**, per poi raggiungere la quota del **40% a partire dal 1° marzo 2029**. Le aziende avranno al massimo due anni per rispettare tale ultima quota, pena una sanzione pecuniaria (massimo l'1% del libro paga).

La legge prevede, inoltre, che a partire dal secondo anno successivo alla sua entrata in vigore, le differenze di rappresentanza tra donne e uomini saranno pubblicate sul sito web del Ministero del Lavoro (art. 15).

Si segnala al riguardo, in base alle indicazioni pervenute al ministero del lavoro francese, che nel 2020 solo **un quarto delle aziende aveva la quasi parità nelle dieci retribuzioni più alte**.

Il nuovo indicatore di parità mira a completare la cosiddetta legge «Copé-Zimmermann» del 27 gennaio 2011 (*Loi n° 2011-103 du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle*), che obbliga le grandi aziende a nominare almeno il 40% delle donne nei loro consigli di amministrazione e comitati di vigilanza<sup>2</sup>: il dispositivo della legge del 2011 viene inoltre, salvo eccezioni, esteso alle mutue, disciplinate dal codice delle assicurazioni a partire dal 1° gennaio 2027 (art. 15).

La legge punta a migliorare la **trasparenza** anche per quanto riguarda l'indice di parità di genere nelle imprese («*index d'égalité femmes-hommes*»), creato dalla *Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel* (legge per la libertà di scelta del proprio futuro professionale). A partire dal 2022, le aziende dovranno rendere pubblici non solo tutti gli indicatori che compongono il punteggio finale dell'indice, ma anche le misure correttive e gli obiettivi di avanzamento che sono stati prefissati. Tutti gli indicatori saranno pubblicati sul sito web del Ministero del Lavoro (art. 15)<sup>3</sup>.

## D. Sostegno all'imprenditoria femminile

Nel settore degli investimenti, la **banca pubblica Bpifrance** (banca pubblica d'investimenti) dovrà rispettare gli **obiettivi di un'adeguata rappresentanza di genere nel sostegno alle imprese** e una soglia del 30% di donne a partire dal 1° marzo 2022 nei comitati di selezione dei progetti, soglia che sarà portata al 40% a partire dal 1° marzo 2026 (art. 16).

Entro due anni dalla pubblicazione della legge, la banca pubblica dovrà inoltre subordinare la concessione di prestiti o di sovvenzioni alla pubblicazione da parte delle imprese dell'indice di uguaglianza professionale. Ogni anno, Bpifrance dovrà infine pubblicare dati di genere sugli aiuti e l'accesso ai prestiti.

Infine, l'art. 17 della legge, apportando una modifica al codice monetario e finanziario, dispone che le società di gestione del portafoglio (*sociétés de gestion de portefeuille*) **definiscano un obiettivo di rappresentanza equilibrata di donne e uomini** all'interno degli organi responsabili delle decisioni di investimento. I risultati ottenuti sono presentati e aggiornati annualmente.

<sup>2</sup> In base alla legge del 2011, la percentuale di consiglieri di ciascun sesso non può essere inferiore al 40% nelle società le cui azioni sono ammesse alla negoziazione in un mercato regolamentato e, al termine della successiva assemblea generale che deve decidere sulle nomine, nelle società che, per il terzo esercizio consecutivo, impiegano un numero medio di almeno cinquecento dipendenti a tempo indeterminato e hanno un fatturato netto o un totale di bilancio pari ad almeno 50 milioni di euro.

<sup>3</sup> Ogni anno, le aziende con almeno 50 dipendenti devono calcolare e pubblicare su Internet il proprio «**indice di uguaglianza di genere**». Questo indice assume la forma di un punteggio su base 100, calcolato sulla base di 4 criteri (per le aziende con 50-250 dipendenti) e 5 criteri (per quelle con più di 250 dipendenti):

- l'eliminazione del divario retributivo di genere, per categoria di posizioni equivalenti e per fascia di età (40 punti);
- le stesse possibilità per donne e uomini di avere un aumento (20 punti);
- le stesse possibilità per donne e uomini di ottenere una promozione (15 punti);
- l'aumento salariale garantito al rientro dal congedo di maternità (15 punti);
- parità tra i 10 stipendi più alti (10 punti).

Le aziende devono raggiungere un punteggio minimo di 75 su 100 entro 3 anni. Se il loro punteggio è inferiore a 75, devono mettere in atto misure correttive, sotto pena di sanzioni pecuniarie, fino all'1% del fatturato.