



# Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini e per favorire l'accesso delle donne al lavoro A.C. T.U. 522 e abb.

Dossier n° 126 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale  
6 luglio 2021

## Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	T.U. 522 e abb.
Titolo:	Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini e per favorire l'accesso delle donne al lavoro
Iniziativa:	Parlamentare
Commissione competente :	XI Lavoro
Sede:	referente
Stato dell'iter:	in corso di esame in commissione

## Contenuto

Il Testo in esame si compone di **sei articoli**.

L'**articolo 1** dispone che la **relazione biennale relativa ai risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità** nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del Codice delle pari opportunità sia **presentata al Parlamento dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità** - e non, come attualmente previsto dall'art. 20 del D.Lgs. 198/2006, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali - anche sulla base del rapporto che i medesimi soggetti elaborano entro il 31 marzo di ogni anno sulla propria attività e su quella dalla Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità, nonché, come già previsto, delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici.

L'**articolo 2** integra la **nozione di discriminazione indiretta** di cui all'art. 25 del D.Lgs. 198/2006.

In particolare, vengono inserite tra le **fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta** anche gli **atti "di natura organizzativa e oraria"** che, modificando l'organizzazione delle condizioni e il tempo del lavoro, 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.

Conseguentemente – con la sostituzione del comma 2-bis del richiamato articolo 25 – **viene ridefinito il contenuto dell'atto discriminatorio** disponendo 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:**

- 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 e di progressione nella carriera

**Rispetto alla formulazione attuale del richiamato comma 2-bis**, l'articolo 2 in commento da un lato estende la discriminazione anche alle modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro, nonché ai trattamenti che possono generare situazioni di svantaggio in relazione al sesso e all'età anagrafica (e non solo allo stato di gravidanza o di maternità e paternità, anche adottive, come attualmente previsto), ma, dall'altro, dispone che tale discriminazione ricorre solo quando pone il lavoratore in almeno una delle suddette condizioni.

*Sotto il profilo della formulazione del testo si valuti la dizione "atti di natura oraria".*

L'**articolo 3** interviene sulle **modalità di redazione del rapporto biennale relativo alla situazione del personale** e ai diversi aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro - che in base alla normativa vigente deve essere presentato dalle **aziende** con più di 100 dipendenti -, nonché sulle sanzioni in caso di

inottemperanza all'obbligo di presentazione del predetto rapporto.

In particolare:

- **si estende l'obbligo di redazione del suddetto rapporto biennale** anche alle aziende (pubbliche e private) che impiegano **più di 50 dipendenti** (in luogo degli oltre 100 attualmente previsti). Inoltre, viene stabilita la **cadenza biennale del rapporto**, in luogo dell'attuale previsione in base alla quale il rapporto deve essere redatto almeno ogni due anni;
- si riconosce la possibilità di redigere il suddetto rapporto anche alle aziende che occupano fino a 50 dipendenti;
- si prevede che la redazione avvenga in **modalità esclusivamente telematica**, contestualmente ampliando il novero dei soggetti destinatari della trasmissione del rapporto medesimo, disponendo che lo stesso sia trasmesso dalla consigliera e dal consigliere regionale di parità anche alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro e al CNEL, oltre che, come attualmente previsto, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità;
- si stabilisce che sia effettuata la **pubblicazione** da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, corredata **dall'elenco delle aziende che hanno trasmesso** il rapporto e di quelle che non lo hanno trasmesso;
- che il rapporto sia redatto sulla base di quanto disposto da apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità che definisce:
  1. le indicazioni per la redazione del rapporto, comprendenti il numero dei lavoratori occupati distinti per sesso, il numero degli eventuali lavoratori distinti per sesso assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato (anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale), 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 abbia eventualmente riconosciuto a ciascun lavoratore. I predetti dati non devono indicare l'identità del lavoratore;
  2. le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria prevista dal provvedimento in esame;
  3. l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione e 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;
  4. le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende con più di 50 dipendenti tenute all'obbligo di redazione del rapporto, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri regionali di parità competenti, entro il medesimo termine, degli elenchi regionali.

In merito alle **sanzioni** in caso di inottemperanza all'obbligo di presentazione e di redazione del predetto rapporto:

- se l'inottemperanza si protrae per oltre dodici mesi rispetto al termine di 60 giorni entro cui le aziende che non hanno adempiuto all'obbligo di redazione del rapporto sono tenute a provvedere, si dispone **l'applicazione della sanzione, attualmente prevista invece come facoltativa**, della **sospensione per un anno dei benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda;
- la **verifica della veridicità dei rapporti è affidata all'Ispettorato nazionale del lavoro**, nell'ambito delle sue attività. Nel caso di rapporto mendace si applicano, a seconda del tipo di inosservanza, la sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro o la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a 413 euro.

L'**articolo 4** prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della **certificazione della parità di genere**, al fine di riconoscere le misure 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, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Ad uno o più DPCM – da adottarsi 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 demandata la definizione:

- dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende con più o meno di 50 dipendenti, a cui sono attribuiti, sulla base delle modifiche introdotte dal provvedimento in esame, rispettivamente, l'obbligo o la facoltà di redigere il rapporto sulla situazione del personale. Tali parametri devono riferirsi in particolare alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
- delle modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili

dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

- delle 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 suddetti parametri;
- delle forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Si prevede, altresì, **l'istituzione di un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere** nelle imprese costituito da rappresentanti del 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 a regime uno **sgravio contributivo parziale** - ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche - **ai datori di lavoro privati in possesso**, al 31 dicembre dell'anno precedente, **della predetta certificazione** di pari opportunità.

Lo sgravio, operativo dal 1° gennaio 2022, 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 del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità) da adottare entro il 31 gennaio di ciascun anno, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022.

**Ai relativi oneri, pari a 50 milioni di euro annui dal 2022**, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo sociale per occupazione e formazione (di cui all'art. 18, co. 1, lett. a), del D.L. 185/2008). Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

L'**articolo 6** reca disposizioni volte a incentivare l'equilibrio di genere negli **organi amministrativi** delle **società pubbliche non quotate**, prevedendo che a tali società si applichino le norme in tema di equilibrio di genere nell'organo di amministrazione disposte dall'articolo 147-ter, comma 1-ter, del Testo Unico dell'intermediazione finanziaria – TUF (D.Lgs. n. 58 del 1998).



Più in dettaglio le norme proposte dispongono **l'estensione del criterio di riparto degli amministratori** delle società quotate - **volto ad assicurare l'equilibrio tra i generi**, che trova applicazione per **sei mandati consecutivi** e in base al quale il **genere meno rappresentato deve** ottenere almeno **due quinti degli amministratori eletti** (ossia il **40 per cento**, ex art. 147-ter, c. 1-ter, del D.Lgs. 58/1998) – **anche alle società**, costituite in Italia, **controllate da pubbliche amministrazioni e non quotate** in mercati regolamentati.

## Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione, di cui alle disposizioni in esame, è specifica attuazione delle disposizioni sui diritti fondamentali dell'individuo, di cui agli artt. 3, 4, 37 e 51 della Costituzione e, pertanto, informa di sé l'ordinamento giuridico generale costituendo uniforme parametro di riferimento dell'attività legislativa degli organi della Repubblica, come dimostrano le previsioni di cui agli artt. 51 medesimo ("...la Repubblica promuove con propri provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini") e 117, settimo comma (" le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisca la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra uomini e donne alle cariche elettive").

## Attribuzione di poteri normativi

Il testo prevede l'emanazione di decreti ministeriali e interministeriali. Si veda, al riguardo, il paragrafo "Contenuto", in particolare agli artt. 3, 4 e 5.

Cost126	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	 CD_istituzioni
	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	 CD_lavoro