

N. 522-615-1320-1345-1675-1732-1925-2338-2424-2454-A

CAMERA DEI DEPUTATI

PROPOSTE DI LEGGE

n. 522, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**CIPRINI, TRIPIEDI, SPADONI, NESCI, PALLINI, DAVIDE AIELLO, AMI-
TRANO, COSTANZO, CUBEDDU, DE LORENZO, GIANNONE, INVIDIA,
PERCONTI, SEGNERI, SIRAGUSA, TUCCI, VILLANI, VIZZINI**

Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne
e uomini e per favorire l'accesso delle donne al lavoro

Presentata il 17 aprile 2018

n. 615, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

**GRIBAUDO, BOLDRINI, POLVERINI, CIPRINI, GIANNONE, ASCANI,
QUARTAPELLE PROCOPIO, SERRACCHIANI, ANNIBALI, BERLIN-
GHIERI, BRAGA, BRUNO BOSSIO, CANTINI, CARLA CANTONE, CAR-
NEVALI, CENNI, INCERTI, NOJA, PAITA, PEZZOPANE, PINI, SCHIRÒ,
MORETTO, ENRICO BORGHI, DE LUCA, EPIFANI, FIANO, FRAGO-
MELI, FRANCESCHINI, MARTINA, MAURI, MIGLIORE, MOR, ROMINA
MURA, ORFINI, PELLICANI, RACITI, RIZZO NERVO, ROSATO, SENSI,
SIANI, UNGARO, VERINI, ZAN**

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

Presentata l'11 maggio 2018

NOTA: La XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato), il 6 luglio 2021, ha deliberato di riferire favorevolmente sul testo unificato delle proposte di legge nn. 522, 615, 1320, 1345, 1675, 1732, 1925, 2338, 2424 e 2454. In pari data la Commissione ha chiesto di essere autorizzata a riferire oralmente. Per i testi delle proposte di legge si vedano i relativi stampati.

n. 1320, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BOLDRINI, ANNIBALI, ASCANI, BERLINGHIERI, GRIBAUDO, MADIA, MURONI, OCCHIONERO, PINI, POLLASTRINI, QUARTAPELLE PROCOPIO, ROSTAN

Misure per il sostegno della genitorialità, dell'occupazione e dell'imprenditoria femminile, nonché delega al Governo per il coordinamento delle disposizioni in materia di tutela della maternità e della paternità

Presentata il 30 ottobre 2018

n. 1345, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

BENEDETTI, CAIATA, SOVERINI, VITIELLO

Modifica 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

Presentata il 6 novembre 2018

n. 1675, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

GELMINI, POLVERINI, BERGAMINI, ZANGRILLO, BAGNASCO, ANNA LISA BARONI, CALABRIA, CAPPELLACCI, CASSINELLI, D'ATTIS, D'ETTORE, FATUZZO, LABRIOLA, MARIN, MAZZETTI, MILANATO, MINARDO, MUSELLA, NAPOLI, NOVELLI, PALMIERI, PITTALIS, POLIDORI, PORCHIETTO, RAVETTO, RIPANI, ROSSELLO, ROSSO, RONDONI, RUFFINO, SACCANI JOTTI, SARRO, SCOMA, SQUERI, MARIA TRIPODI, VERSACE, ZANELLA

Misure a sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro e per la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro

Presentata il 13 marzo 2019

n. 1732, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

VIZZINI, DAVIDE AIELLO, CASA, COSTANZO, ERMELLINO, FARO, GIANNONE, GRIPPA, IANARO, MAMMÌ, NAPPI, PENNA, ROBERTO ROSSINI, SARLI, TROIANO

Modifiche alla disciplina in materia di rapporto sulla situazione del personale e di equilibrio tra i sessi negli organi delle società quotate in mercati regolamentati, nonché disposizioni sperimentali per la promozione della parità lavorativa e dell'occupazione femminile e per il sostegno della maternità

Presentata il 2 aprile 2019

n. 1925, d'iniziativa del

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO

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

Presentata il 19 giugno 2019

n. 2338, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CARFAGNA, SCOMA, ZANELLA, SARRO, POLIDORI, LABRIOLA, SACCANI JOTTI, RUFFINO, CASSINELLI, NOVELLI, PETTARIN, ROTONDI, SPENA, VIETINA, MAZZETTI, PITTALIS, ROSSELLO, FASANO, FERRAIOLI, FIORINI, BAGNASCO, GIACOMETTO, CAPPELLACCI, BARTOLOZZI, D'ETTORE, MUSELLA, PEREGO DI CREMNAGO, RIPANI, SOZZANI

Disposizioni in materia di pubblicità dei dati relativi al numero, all'inquadramento e alla retribuzione dei lavoratori dipendenti, al fine di superare il divario retributivo tra i sessi

Presentata il 15 gennaio 2020

n. 2424, D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

FUSACCHIA, MURONI, PALAZZOTTO, QUARTAPELLE PROCOPIO, LATTANZIO

Disposizioni per il superamento del divario retributivo tra donne e uomini

—————
Presentata il 5 marzo 2020
—————

E

n. 2454, d'iniziativa della deputata **CARFAGNA**

Disposizioni per favorire la partecipazione delle donne alla vita economica, sociale e politica del Paese

—————
Presentata il 1° aprile 2020
—————

(Relatrice: **GRIBAUDO**)

PARERE DELLA I COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E INTERNI)

Il Comitato permanente per i pareri della I Commissione,

esaminato il nuovo testo unificato delle proposte di legge C. 522 e abbinate, recante « 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 »;

evidenziato come il testo unificato sia volto a rafforzare le misure dirette a promuovere la tutela delle pari opportunità tra uomo e donna nell'ambito del lavoro;

rilevato, per quanto concerne il rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite, come il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione, di cui alle disposizioni in esame, costituisca specifica attuazione delle disposizioni sui diritti fondamentali dell'individuo, di cui agli articoli 3, 4, 37 e 51 della Costituzione e, pertanto, informi di sé l'ordinamento giuridico generale, rappresentando dunque uniforme parametro di riferimento dell'attività legislativa degli organi della Repubblica, come dimostrano le previsioni di cui agli articoli 51 (« ...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 »), della Costituzione;

rilevato come l'articolo 2, alla lettera *a*), integrando la nozione di discriminazione indiretta di cui all'articolo 25 del decreto legislativo n. 198 del 2006, inserisca, tra le fattispecie che danno luogo a discriminazione indiretta, anche gli atti « di natura organizzativa e oraria »,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con la seguente osservazione:

con riferimento all'articolo 2, lettera *a*), valuti la Commissione di merito l'opportunità di sostituire la dizione atti « di natura organizzativa e oraria » con altra più chiara, quale atti « di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro ».

PARERE DELLA II COMMISSIONE PERMANENTE

(GIUSTIZIA)

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA VI COMMISSIONE PERMANENTE

(FINANZE)

La VI Commissione,

esaminato, ai sensi dell'articolo 73, comma 1-*bis*, del Regolamento, per gli aspetti attinenti alla materia tributaria, il nuovo testo unificato delle proposte di legge C. 522 e abb., recante « 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 », come risultante dagli emendamenti approvati dalla XI Commissione in sede referente;

ricordato che il provvedimento reca disposizioni volte a rafforzare gli strumenti per garantire le pari opportunità tra uomini e donne in ambito lavorativo e apporta modifiche ad alcuni articoli del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevedendo inoltre uno sgravio contributivo in favore delle aziende che siano in possesso della certificazione della parità di genere;

ritenuto opportuno, al fine di verificare l'effettiva realizzazione degli obiettivi del presente provvedimento, introdurre nell'articolato della proposta di legge meccanismi idonei ad effettuare una valutazione – anche nel raffronto della situazione *ex ante* e *ex post* – del conseguimento della parità di genere in ambito lavorativo;

rammentato che l'articolo 4 del provvedimento – nell'introdurre la certificazione della parità di genere al fine di riconoscere le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere – prevede 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, nonché da rappresentanti sindacali ed esperti individuati secondo modalità definite con apposito decreto;

considerata l'opportunità di prevedere che anche nella composizione del suddetto Comitato tecnico sia rispettato il principio della parità di genere,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) valuti la Commissione di merito l'opportunità di introdurre misure volte a prevedere una valutazione degli effetti sulla parità di genere derivanti dall'attuazione del presente provvedimento;

b) valuti la Commissione di merito l'opportunità di prevedere che nella composizione del Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, introdotto dall'articolo 4 del provvedimento, sia garantita la parità di genere.

PARERE DELLA VII COMMISSIONE PERMANENTE

(CULTURA, SCIENZA E ISTRUZIONE)

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA X COMMISSIONE PERMANENTE

(ATTIVITÀ PRODUTTIVE, COMMERCIO E TURISMO)

La X Commissione,

esaminato, per le parti di competenza, il testo unificato della proposta di legge C. 522 recante « 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 », quale risultante dagli emendamenti approvati in Commissione Lavoro nel corso dell'esame in sede referente;

preso atto con favore che il testo in esame 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;

sottolineato che l'articolo 3 del provvedimento modifica l'articolo 46 del codice delle pari opportunità che concerne il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, rendendolo obbligatorio per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e sottolineato, inoltre, che il medesimo articolo 3, lettera b), stabilisce che il rapporto possa essere redatto anche dalle aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti, su base volontaria;

preso atto con favore dell'articolo 4 che introduce nel codice delle pari opportunità l'articolo 46-bis con cui si istituisce la certifi-

cazione della parità di genere al fine di riconoscere le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in tema di parità salariale, progressione di carriera e conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, in piena coerenza con gli impegni contenuti nel Piano nazionale di ripresa e resilienza e con il ruolo da esso attribuito al Ministro per le pari opportunità e per la famiglia;

rilevato che l'articolo 6, estende l'applicazione della cosiddetta « legge Golfo-Mosca » sulla parità di genere negli organi di direzione delle aziende 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,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XII COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI SOCIALI)

La XII Commissione,

esaminato, per le parti di competenza, il nuovo testo unificato delle proposte di legge C. 522 Ciprini e abbinata, recante « 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 », quale risultante dalle proposte emendative approvate;

condivise le finalità del provvedimento in oggetto, volto, in particolare, a contrastare le discriminazioni dirette e indirette e a promuovere la diffusione di scelte aziendali che garantiscano l'effettivo rispetto delle pari opportunità in ambito lavorativo,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XIII COMMISSIONE PERMANENTE

(AGRICOLTURA)

La Commissione XIII,

esaminato, per i profili di competenza, il testo unificato della proposta di legge C. 522 recante « 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 », quale risultante dagli emendamenti approvati nel corso dell'esame in sede referente;

rilevato che:

il testo unificato in titolo, composto di sei articoli, reca disposizioni volte a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a favorire la parità retributiva tra i sessi, attraverso la previsione, tra l'altro, di agevolazioni contributive nonché di strumenti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro;

sono previste, in particolare, una serie di modifiche al Codice delle pari opportunità, tra le quali, segnatamente, la definizione di discriminazione (articolo 2), la modifica delle modalità di redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile (articolo 3), l'introduzione della certificazione della parità di genere (articolo 4), il riconoscimento, per le aziende che siano in possesso di tale certificazione, di sgravi di carattere contributivo (articolo 5);

considerato che la parità di genere rappresenta una delle priorità trasversali del Piano nazionale di ripresa e resilienza;

considerato altresì che il disegno di legge C.2561, cosiddetto *Family Act*, collegato alla manovra di finanza pubblica e attualmente all'esame della Camera, all'articolo 5, reca una delega al Governo per il riordino e il rafforzamento delle misure volte a incentivare il lavoro femminile e per l'armonizzazione dei tempi di vita e di lavoro;

valutato favorevolmente l'impianto complessivo del provvedimento,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XIV COMMISSIONE PERMANENTE

(POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA)

La XIV Commissione,

esaminato il nuovo testo della proposta di legge C. 522 Ciprini e abb. recante « 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 »;

apprezate le finalità del progetto di legge, volto a sostenere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a promuovere la parità retributiva tra i sessi, attraverso la previsione di misure per favorire la conciliazione dei tempi di vita e dei tempi di lavoro e di

nuove modalità per la redazione da parte delle aziende del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, nonché la definizione di una procedura per acquisire, da parte delle aziende pubbliche e private, una certificazione della parità di genere, cui sono connessi benefici contributivi;

ricordato che il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è alla base della normativa europea, essendo affermato dall'articolo 157, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE) e dall'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, e che la sua attuazione è stato oggetto della direttiva 2006/54/CE, attuata a livello nazionale dal decreto legislativo 25 gennaio 2010, n. 5, che ha apportato modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198);

ricordato inoltre che, stante il perdurante divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e delle differenze nei livelli occupazionali di uomini e donne, l'Unione europea ha adottato ulteriori iniziative in materia, tra cui, nel 2014 la raccomandazione sul potenziamento del principio della parità retributiva tra donne e uomini tramite la trasparenza, la quale fornisce agli Stati membri orientamenti che li aiutino a garantire un'applicazione migliore e più efficace del principio della parità retributiva, nonché, nell'anno in corso, la Proposta di direttiva (COM(2021)93), volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza delle retribuzioni e meccanismi esecutivi;

sottolineato che le tematiche oggetto del provvedimento sono strettamente correlate con una delle principali finalità del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), orientato a perseguire un maggiore coinvolgimento della forza lavoro femminile nello sviluppo della crescita del Paese, come si evince anche da alcune specifiche disposizioni di attuazione della *Governance* del PNRR, tra cui, in particolare, l'articolo 47 del decreto-legge n. 77 del 2021, il quale, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del Piano nazionale per gli investimenti complementari, prevede l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti volti a favorire l'occupazione femminile e giovanile;

valutato che, rispetto alle richiamate finalità del PNRR, il provvedimento, in quanto finalizzato a promuovere una cultura aziendale orientata alla parità di genere, appare porsi in una posizione funzionale;

osservato, peraltro, che fenomeni di discriminazione di genere non sono una prerogativa specifica del settore aziendale, risultando presenti anche nell'Amministrazione pubblica, nella quale risulterebbe pertanto opportuno promuovere ulteriormente, apportando opportune

integrazioni alla disciplina prevista dall'articolo 48 del Codice per le pari opportunità, l'adozione di pratiche e politiche volte ad assicurare un trattamento paritario dei lavoratori di entrambi i sessi, nonché la diffusione di strumenti di conciliazione tra vita e lavoro che abbiano dato prova di aumentare anche la produttività, tra i quali può essere ricompreso anche il lavoro a distanza,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con la seguente osservazione:

valuti la Commissione di merito, per le ragioni espresse in premessa, l'opportunità di estendere anche alle pubbliche amministrazioni, l'obbligo, previsto dal provvedimento per le aziende pubbliche e private, di redigere, oltre ai piani di azione triennali attualmente previsti dall'articolo 48 del Codice per le pari opportunità, anche il Rapporto sulla parità di genere volto a verificare, a consuntivo, l'effettiva adozione delle azioni incluse nei predetti piani e la loro efficacia; valuti inoltre la Commissione di merito l'opportunità di estendere alle Amministrazioni pubbliche la facoltà di accedere a forme di certificazione della parità di genere, nonché l'opportunità di introdurre misure volte a promuovere ulteriormente, nel medesimo ambito delle Amministrazioni pubbliche, la diffusione di strumenti di conciliazione tra vita e lavoro, individuando modalità per misurarne l'apporto in termini di miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico e di inclusione dei lavoratori e delle lavoratrici gravati da oneri di cura familiare.

TESTO UNIFICATO

DELLA COMMISSIONE

—

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

—

Art. 1.

(Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 1. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato di cui all'articolo 8, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto ».

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 25 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 25 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, dopo le parole: « o un comportamento » sono inserite le seguenti: « , compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, »;

b) il comma 2-bis è sostituito dal seguente:

« 2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, 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 ».

Art. 3.

(Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « oltre cento dipendenti » sono sostituite dalle seguenti: « oltre cinquanta dipendenti » e la parola: « almeno » è soppressa;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1-bis. Le aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo »;

c) il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle

aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito *internet* istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso »;

d) il comma 3 è sostituito dal seguente:

« 3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero degli eventuali lavoratori di sesso femminile e maschile 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, 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 riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di sele-

zione 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;

c) 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 ai sensi del presente decreto »;

e) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« 3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consiglieria o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione degli elenchi regionali alle consigliere e ai consiglieri regionali di parità competenti, entro il 31 dicembre di ogni anno »;

f) al comma 4, terzo periodo, le parole: « Nei casi più gravi può essere disposta » sono sostituite dalle seguenti: « Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta »;

g) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

« 4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro ».

Art. 4.

(Certificazione della parità di genere)

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui

al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente:

« Art. 46-bis. – (*Certificazione della parità di genere*). – 1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita 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 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.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta 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, sono stabiliti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, 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 nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera *a)* delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56;

d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

3. È 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 ».

Art. 5.

(Premialità di parità)

1. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano 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, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, uno sgravio dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Lo sgravio di cui al comma 1 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 50 milioni di euro annui di cui al comma 1.

3. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022, si provvede 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.

4. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

Art. 6.

(Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche)

1. Le disposizioni di cui al comma 1-*ter* dell'articolo 147-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, 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.

PAGINA BIANCA



18PDL0149240