Circolare 110/2021
Verona – dicembre 2021

MODIFICHE AL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ

La L. 162/2021, in vigore dal 3 dicembre scorso, ha rivisto e modificato il D.Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità). La norma, in particolare, è così composta:

- articolo 1: obblighi dei consiglieri di parità nazionali;
- articolo 2: nuova definizione di discriminazione diretta e indiretta;
- articolo 3: rapporto biennale sulla situazione del personale;
- articolo 4: certificazione della parità di genere;
- articolo 5: premialità di parità;
- articolo 6: equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

Le principali novità per i datori di lavoro sono, in sintesi, le seguenti:

- abbassamento della soglia dimensionale delle aziende con obbligo di redazione del rapporto biennale, che passa da oltre 100 a oltre 50 dipendenti;
- inasprimento dell'apparato sanzionatorio, che introduce sanzioni elevate in caso di rapporti mendaci e/o incompleti;
- introduzione della certificazione della parità di genere;
- introduzione di uno sgravio contributivo per l'anno 2022 e di un "punteggio premiale";
- nuova e più ampia definizione di discriminazione.

Discriminazione diretta e indiretta	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, o 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. Per discriminazione diretta si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, e, pertanto, prima di divenire dipendenti effettivamente in servizio, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga. La discriminazione indiretta si realizza quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o

	incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri, mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e 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.
Rapporto biennale sulla situazione del personale	Il rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, mediante compilazione di un modello pubblicato sul sito del Ministero del lavoro, e trasmesso alle Rsa. Il Ministero pubblica l'elenco delle aziende che l'hanno trasmesso e di quelle che non l'hanno fatto. Con le novità introdotte le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere un rapporto, a cadenza fissa biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, formazione, promozione professionale, livelli di inquadramento, passaggi di categoria o di qualifica, altri fenomeni di mobilità, ricorso alla Cig, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti, retribuzione effettivamente corrisposta. Ora, inoltre, anche le aziende che occupano fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto, con le stesse modalità previste per le aziende che occupano oltre 50 dipendenti. Apposito decreto conterrà: • 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 dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente 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, e tutte le altre specifiche concernenti l'ambito contrattuale e retributivo); • l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione e reclutamento; • le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali aziendali, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria. La Direzione regionale del lavoro invita le aziende che non hanno inviato il rapporto a provvedere entro 60 giorni, pena la sanzione amministrativa da 516,46 a 2.582,28 euro. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, l'INL verifica la veridicità dei rapporti e, nel caso di rapporto mendace o incompleto, applica una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro.
Certificazione della parità di genere	Dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere per 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. Con uno o più decreti saranno stabiliti: • 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

Bonesi | Zancanella

	lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza; • le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro; • le modalità di coinvolgimento 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 L. 56/2014, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri; • le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.
Premialità di parità	Per il 2022 (ma potenzialmente anche per i successivi, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo), alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero sarà determinato, con decreto del Ministro del lavoro da adottarsi entro il 31 gennaio 2022, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile. Alle aziende private che, al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione Europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le Amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso della certificazione della parità di genere.
Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche	L'obbligo di ripartire gli amministratori da eleggere in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi e che il genere meno rappresentato debba ottenere almeno due quinti degli amministratori eletti per 6 mandati consecutivi, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da P.A., non quotate in mercati regolamentati.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato

Bonesi | Zancanella