

Pari Opportunità
Novità introdotte dalla L. 162/2021
Slides
<https://www.adlabor.it/>



Legge 5 novembre 2021, n. 162 →

Introdotte **modifiche** al Codice delle Pari Opportunità (D.L. 11 aprile 2006, n. 198) **e altre disposizioni** in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

Art. 1 (Modifica all'art. 20 del Codice delle Pari Opportunità)

Art. 2 (Modifiche all'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità)

Art. 3 (Modifiche all'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità)

Art. 4 (Certificazione della parità di genere)

Art. 5 (Premialità di parità)

Art. 6 (Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche)

- Figura istituita per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro;
- Mandato: 4 anni (rinnovabile una sola volta);
- Scelta tra persone dotate di competenze ed esperienze in materia di lavoro femminile, normative sulla parità e pari opportunità e mercato del lavoro.

Il ruolo dei Consiglieri Nazionali di Parità

Presentare al Parlamento – ogni due anni – una relazione che contenga i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni.

Art. 1

In sede di prima applicazione dell'art. 20, comma 1, del Codice delle Pari Opportunità, la relazione dev'essere presentata entro il 30 giugno 2022.



Art. 2

Si parla di **discriminazione diretta** con riferimento a 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, 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.

Art. 2

Si parla invece di **discriminazione indiretta**, 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.

Art. 2

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.

Aziende (pubbliche/private)

che **occupano oltre 50 dipendenti** SONO TENUTE A REDIGERE, ogni 2 anni, UN RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

VS

che **occupano fino a 50 dipendenti**, possono redigere il rapporto SU BASE VOLONTARIA

Il rapporto dev'essere redatto in **modalità telematica** – attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio (≠ entro il 30 settembre 2022 per il solo biennio 2020-2021), e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali



Al termine della procedura informatica, se non vengono riportati errori o incongruenze, il Ministero rilascia una **ricevuta** attestante la corretta redazione del rapporto



I **dati** raccolti vengono **elaborati** dai Consiglieri regionali di parità **e trasmessi** alle sedi territoriali dell'Ispettorato del Lavoro, ai Consiglieri nazionali di parità, al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto Nazionale di Statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

*Accesso ai dati concesso anche ai Consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di vasta area.



Il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito, un **elenco di aziende** che hanno trasmesso il rapporto e un elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.



SANZIONI

Qualora, nei termini prescritti, le aziende obbligate non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni

In caso di **inottemperanza** si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente. della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520 (sanzione amministrativa)

Qualora l'**inottemperanza** si protragga per **oltre 12 mesi**, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti predisposti

Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro





CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Dal 1 gennaio 2022 è istituita la **CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**.

Obiettivo: attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione

- a) alle opportunità di crescita in azienda;
- b) alla parità salariale a parità di mansioni;
- c) alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

Con **decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri*** saranno stabiliti:

a) Parametri minimi – per le aziende che occupano più di 50 dipendenti e per le aziende che occupano meno di 50 dipendenti che su base volontaria redigono il rapporto di cui sopra – per conseguire la certificazione (con riferimento

1. alla retribuzione corrisposta;
2. alle opportunità di progressione in carriera;
3. conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza).

b) Modalità di acquisizione dati trasmessi dai datori;

- c) Modalità di coinvolgimento di
- Rappresentanze sindacali aziendali;
 - Consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta;
- d) Forme di pubblicità della certificazione.

È istituito un **Comitato tecnico permanente**, costituito dai rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, del Ministero dello Sviluppo economico, dei Consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali ed esperti.

* non ancora emanati

In attesa dell'adozione del DPCM attuativo della **Certificazione della parità di genere**, le aziende sono chiamate **sin da ora** a definire un **piano di azione** per la sua attuazione, attraverso la configurazione di un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, oltre a misurare gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici Key Performance Indicators



In virtù delle proprie policies, ciascuna azienda dovrà pianificare, attuare e documentare un sistema di *audit* interni volti alla verifica della reale ed efficace applicazione del piano e delle direttive aziendali sulla parità di genere, nonché del rispetto delle istruzioni e procedure definite



La **Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, intitolata "**Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator – Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni**" è un documento pubblicato da UNI che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla Certificazione della parità di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5



Affinché le azioni di parità di genere siano efficaci, la prassi di riferimento definisce una serie di indicatori (suddivisi in **6 aree di valutazione**, con differenti variabili di natura qualitativa e quantitativa) confrontabili e in grado di rappresentare il grado di maturità in ciascuna organizzazione, a cui legare inoltre un meccanismo premiale nei confronti delle aziende virtuose con agevolazioni in ambito fiscale e appalti pubblici.

Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva

Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico

Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto

AREA CULTURA E STRATEGIA (15%)

Volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla *gender diversity* dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli *unconscious bias*

Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano, tra altre, attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e della integrazione

Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno

Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere

Definizione nella **governance** dell'organizzazione di un presidio (comitato, unità o funzione, ruolo organizzativo, ecc.) volto alla gestione e monitoraggio delle tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione

Presenza di un **budget** dell'organizzazione per lo sviluppo di attività a supporto dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione

AREA GOVERNANCE (15%)

Volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione, nonché la presenza di processi volti ad indentificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione

Presenza di **processi** per identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività

Presenza di esponenti del sesso meno rappresentato nell'organo amministrativo e di controllo della organizzazione

Definizione di obiettivi legati alla parità di genere e loro attribuzione ai vertici e al management, per i quali saranno valutati

Presenza di politiche di **mobilità interna** e di **successione** a posizioni manageriali coerenti con i principi di un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere

Presenza di politiche in grado di garantire la partecipazione equa e paritaria a percorsi di formazione e di valorizzazione, con la presenza di entrambi i sessi, inclusi corsi sulla leadership

Definizione di processi di **gestione** e **sviluppo** delle risorse umane a favore dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione, quali selezione, condizioni generali di contratto, *on-boarding* neutrali, valutazioni prestazioni

AREA PROCESSI HR (10%)

Volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità

Presenza di meccanismi di analisi del **Turnover** in base al genere

Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ed episodi di molestie o mobbing

Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità

solo per ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 2:

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di **dirigente** (in caso di impresa familiare considerare anche le donne con ruoli dirigenziali espressione della proprietà)

solo per ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 1 E 2:

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico

Percentuale di donne presenti nella **prima linea di riporto al vertice**

solo per ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4:

Percentuale di donne nell'organizzazione rispetto alla totalità dell'organico rispetto al benchmark dell'industria di riferimento

AREA OPPORTUNITA' DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA (20%)

Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione

solo per ORGANIZZAZIONI DI FASCIA 3 E 4:

Percentuale di donne nell'organizzazione con qualifica di **dirigente** (per le imprese familiari considerare solo donne non espressione della proprietà)

Percentuale di donne nell'organizzazione **responsabili** di una o più **unità organizzative** rispetto al totale della popolazione di riferimento

Percentuale di donne presenti nell'organizzazione con **delega** su un budget di spesa/investimento

Percentuale **promozioni** donne su base annua

Percentuale di **differenza retributiva** per medesimo livello inquadramentale per genere e a parità di competenze

Percentuale donne con **remunerazione variabile** per assicurare la corresponsione del salario variabile in maniera equa, rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario

AREA EQUITA' REMUNERATIVA PER GENERE (20%)

Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di *total reward* comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e *well-being*

Presenza di policy per il mantenimento di benefits e iniziative che valorizzino l'esperienza della genitorialità come momento di acquisizione di nuove competenze a favore della persona e dell'organizzazione e che tutelino la relazione tra persona e azienda prima, durante e dopo la maternità/paternità

Rapporto tra il numero dei beneficiari uomini effettivi sul totale dei beneficiari potenziali dei congedi di paternità nei primi dodici anni di vita del bambino obbligatori

Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità

Presenza di policy, oltre il CCNL di riferimento, dedicate alla tutela della maternità/paternità **e servizi per favorire la conciliazione dei tempi di vita personale e lavorativa**

AREA TUTELA DELLA GENITORIALITA' E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO (20%)

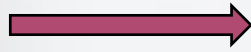
Volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare

Rapporto tra n. di giorni medio di congedo di paternità obbligatorio fruiti e il totale di n. gg potenziale previsto dalla legge

Art. 5

* I benefici disciplinati all'articolo 5 potranno essere previsti anche per gli anni successivi al 2022 – in base all'andamento dei benefici riconosciuti dalla legge – previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le risorse necessarie

- Per il **2022**



Aziende private in possesso della Certificazione di parità di genere: **concesso** – nel limite di 50 milioni di Euro, un **esonero** (determinato in misura non + 1% e nel limite max di 50.000,00 Euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile) **dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore** (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).

- Alle aziende private che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della Certificazione di parità



è riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione (da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali) di proposte di progetti ai fini della concessione di aiuti di stato o cofinanziamento degli investimenti sostenuti. I criteri premiali applicati saranno indicati, dalle amministrazioni aggiudicatrici, nei bandi di gara/avvisi/inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere.



Le disposizioni inerenti alla **composizione ed elezione del Consiglio di amministrazione**, di cui al comma 1-ter dell'art. 147-ter d.lgs. 58/1998 – in base al quale lo statuto deve prevedere che il riparto degli amministratori da eleggere sia effettuato in base a un criterio che assicuri l'equilibrio tra i generi – si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da Pubbliche Amministrazioni non quotate in mercati regolamentati.



Art. 6