

***La parità di genere:  
dalle pari opportunità alla premialità***

*Marta D'Auria*

*Sommario: 1. La legge n. 162/2021 e le sue finalità.- 2. Il controllo. -3. La certificazione della parità di genere.- 4. La premialità.- 5. La proposta di direttiva.*

***1. La legge n. 162/2021 e le sue finalità.***

La legge n. 162/2021<sup>1</sup> apporta una serie di modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna. Obiettivo è quello di eliminare il divario che ancora in troppi settori lavorativi pregiudica l'accesso, la retribuzione e la progressione di carriera delle donne. Tre degli strumenti sono: il controllo (prodromico all'emersione di situazioni di disparità), la certificazione della parità di genere e la premialità (fiscale ed economica). Basterà?

La domanda è tanto provocatoria quanto necessaria, posto che già si parla di ritardo nell'adozione di queste misure a fronte di un legislatore europeo, che, con la proposta di direttiva presentata lo scorso marzo dalla Commissione europea, pare più ambizioso.

***2. Il controllo***

La disparità di genere è, nei diversi contesti lavorativi, così diffusa da richiedere, per poter apprestare strumenti di intervento, una necessaria prodromica fotografia dell'esistente.

Il legislatore è intervenuto stabilendo che il rapporto (di cui al comma 1 dell'art. 46 del Codice delle pari opportunità) sulla situazione del personale maschile e femminile in ciascuna delle professioni ed 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,

---

<sup>1</sup> *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*", in G.U. n. 275 del 18.11.2021

dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta debba essere redatto dalle aziende, pubbliche e private, che occupano (non più, come nel testo precedente, “oltre cento dipendenti”, ma) “oltre cinquanta dipendenti”, prevedendo la facoltatività della redazione per quelle aziende che occupino fino a cinquanta dipendenti.

La novità non è di poco conto, sia perché considera l’assetto produttivo di medie dimensioni, che è diffuso nel nostro contesto economico, sia perché, abbassando la soglia del numero dei dipendenti a fronte della quale l’azienda è tenuta alla redazione del rapporto, facilita l’emersione dei dati che vengono esaminati e quindi elaborati dalla consigliera o dal consigliere di parità che vi accede.

In un’ottica, inoltre, di diffusa trasparenza viene altresì previsto che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblici, 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 hanno provveduto alla trasmissione (art. 3, comma 1, lett. c, legge n. 162/2021).

Sono, infine, rimesse a un decreto da adottare dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, le “*indicazioni per la redazione del rapporto*”, non mancando, però, il legislatore, di elencare quei dati che, in ogni caso, il rapporto deve contenere<sup>2</sup>.

Merita evidenziare come, nel settore pubblico statale, la tematica della parità di genere sia ormai da tempo oggetto di attenzione, tanto che è stato introdotto, a livello nazionale, in via sperimentale (art. 38-*septies* legge n. 196/2009) ed elaborato per la prima volta sul Rendiconto generale dello Stato 2016, il c.d. bilancio di genere che “*mira ad effettuare una valutazione del diverso impatto delle politiche finanziate sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.*” Il bilancio di genere mira ad effettuare una valutazione del

---

<sup>2</sup> “... 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, 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. ...”.

diverso impatto delle politiche finanziate sulle donne e sugli uomini, in termini di denaro, servizi, tempo e lavoro non retribuito.

Dal bilancio di genere e dalla sua stessa implementazione si potranno ricavare importanti dati nell'ottica anche di futuri ulteriori interventi normativi in materia.

### **3. La certificazione della parità di genere**

Viene istituita (neo introdotto art. 46 *bis* del Codice), a decorrere dal primo gennaio 2022, la *certificazione della parità di genere*, volta ad 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”* e viene istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un apposito *“Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese”*.

Il conseguimento, da parte delle aziende, della suddetta certificazione, è oltremodo rilevante, anche tenuto conto degli effetti (premiali) connessi.

Ad appositi 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 demandati l'indicazione concernente *“i parametri minimi”* per il conseguimento della suddetta certificazione della parità di genere, *“le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati”* (trasmessi dai datori di lavoro, raccolti e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali), le *“modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità”*, le *“forme di pubblicità”* della certificazione stessa.

### **4. La premialità**

Il nuovo assetto normativo introduce meccanismi di premialità per quelle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere<sup>3</sup>.

E poiché trattasi di significativi premi, declinati sul versante fiscale ed economico-aziendale, è importante quanto sopra (par. 2) rilevato in punto

---

<sup>3</sup> Art. 5, *“Premialità di parità”*, legge n. 162/2021.

di precisa definizione dei parametri il cui corretto riscontro permette di accedere ai benefici premiali.

Una notazione: tra i suddetti benefici premiali vi è il riconoscimento di 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.”* e il possesso della certificazione della parità di genere è previsto possa essere inserito, dalle amministrazioni aggiudicatrici, nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l’acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere.

Trattasi di un importante passo avanti che, come già fatto in materia ambientale con i c.d. appalti verdi, conferisce alle amministrazioni aggiudicatrici uno strumento ulteriore di cui tenere conto nell’ottica del raggiungimento di obiettivi a più parti comuni.

Una puntualizzazione: vero è che il legislatore ha introdotto detti meccanismi premiali, ma, per prima cosa, il previsto *“esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro”* è concesso *“nel limite di 50 milioni di euro”* per l’anno 2022 (art. 5, comma 1), inoltre, onde compensare i relativi effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, viene ridotto, per 70 milioni di euro per l’anno 2022, la capienza del Fondo sociale per occupazione e formazione (art. 5, comma 4).

In questo contesto, una importante previsione, pur estranea alla legge in commento ma che di certo va considerata nell’ottica dell’impegno nella tematica della parità di genere, è quella contenuta nel decreto del 7.12.2021, recante *“Adozione delle linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionali, nonché l’inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC”*<sup>4</sup>.

Il decreto richiama il Piano nazionale di ripresa e resilienza laddove prevede che nei *“bandi di gara saranno indicati, come requisiti necessari e, in aggiunta, premiali dell’offerta, criteri orientati verso gli obiettivi di parità. I criteri saranno definiti tenendo conto fra l’altro degli obiettivi attesi in termini di occupazione femminile e giovanile al 2026 e dei corrispondenti indicatori medi settoriali europei.”*

---

<sup>4</sup> In G.U., Serie generale, n. 309 del 30.12.2021.

Dopo avere richiamato il *rapporto* previsto dal comma 1 dell'art. 46 del Codice delle pari opportunità, viene previsto come la mancata produzione del rapporto sulla situazione del personale, nonché delle relative attestazioni di trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, costituiscano causa di esclusione dalla gara.

### **5. La proposta di direttiva**

Come già accennato, le modifiche introdotte sono state favorevolmente accolte anche perché da tempo attese e tuttavia già si parla di ritardo a fronte della proposta di direttiva (COM 2021 93) presentata il 4 marzo 2021 dalla Commissione europea e che pare più ambiziosa.

Infatti, con la proposta di direttiva volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, la cui base giuridica è l'art. 157, par. 3, del TFUE<sup>5</sup>, si mira ad introdurre non solo un più ampio accesso ai dati (forniti dai datori di lavoro o che possono essere richiesti dai lavoratori), ma anche meccanismi sanzionatori-ripristinatori, così che i lavoratori che abbiano subito discriminazioni retributive di genere possano ottenere un risarcimento, compreso il recupero integrale della retribuzione arretrata e dei relativi premi o pagamenti in natura, con esplicita previsione dell'inversione dell'onere della prova che è a carico del datore di lavoro.

Nella proposta di direttiva viene altresì previsto che gli organismi per la parità e i rappresentanti dei lavoratori possano agire, in procedimenti giudiziari o amministrativi, per conto dei lavoratori e promuovere azioni collettive sulla parità di retribuzione.

Interventi che si appalesano oggi ancor più necessari, tenuto conto degli effetti negativi dell'epidemia sul mercato del lavoro ed in particolare sull'occupazione femminile, con una disparità accentuata in alcune zone del Paese e in alcuni contesti produttivi.

---

<sup>5</sup> Sulla diretta applicabilità dell'art. 157 T.F.U.E. ai rapporti di lavoro privato, cfr. Corte di Giustizia dell'Unione Europea, sentenza del 3 giugno 2021, causa C-624/2019.