



ASSOLOMBARDA

La Parità di Genere: un'opportunità in evoluzione

Dispensa n° 06/2023

A cura delle Aree

Lavoro e Previdenza | Salute e Sicurezza sul Lavoro | Sindacale

Indice Contenuti

1. Premessa	4
2. Parità di genere, discriminazioni	5
2.1. Il quadro normativo	5
2.2. Il rapporto biennale sulla parità di genere	22 (no pagg. 28-30)
2.3. La certificazione della parità di genere	31
2.4. La prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022	32
2.5. Vantaggi della certificazione della parità di genere	34
2.6. Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese	35
2.7. Violazioni che prevedono sanzioni in tema di certificazione di ottemperanza	36
2.8. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.)	39
2.9. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.)	39
2.10. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.)	39

1

Premessa

La presente dispensa si pone l'obiettivo di dare un inquadramento generale della parità di genere e delle discriminazioni nel mondo del lavoro. Il quadro normativo in materia è complesso poiché frutto di successive stratificazioni, sovente non coordinate tra loro, di livello nazionale e sovranazionale.

L'analisi vuole ricostruire la struttura della disciplina normativa dei temi, elaborando un coordinamento tra il panorama europeo e quello nazionale.

Nel testo vengono analizzati il rapporto tra il tema delle pari opportunità e la certificazione di parità di genere recentemente introdotta. Un focus è dedicato ai risvolti della materia sugli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro.

È inoltre prevista una parte dedicata all'analisi della contrattazione collettiva che presenta peculiarità specifiche in materia.

Milano, aprile 2023

2

Parità di genere, discriminazioni

2.1. Il quadro normativo

L'Europa

La parità di genere è un valore importante dell'UE, un diritto fondamentale sancito dallo stesso articolo 2 del Trattato istitutivo, firmato a Roma il 25 marzo 1957 ed entrato in vigore l'anno seguente, e nella Carta dei diritti fondamentali (firmata a Nizza il 7 dicembre 2000) all'art. 23. Si tratta di una componente della crescita economica e un principio chiave del pilastro comunitario dei diritti sociali. In quest'ottica, negli ultimi decenni l'UE ha compiuto progressi nel campo della parità di genere con interventi volti a promuovere i diritti e le libertà fondamentali nelle loro diverse forme ed attuazioni.

Il 5 marzo 2020 la Commissione ha lanciato una nuova **Strategia per la parità di genere 2020-2025**. Gli obiettivi principali sono quelli di porre fine alla violenza di genere, combattere gli stereotipi sessisti, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico. La stessa Commissione europea ha evidenziato come finora nessuno Stato membro abbia realizzato la parità tra uomini e donne.

In un quadro di investimenti più ampio, si colloca il Piano per la ripresa dell'Europa NextGenerationEU, all'interno del quale troviamo come finalità anche la parità di genere.

NextGenerationEU è uno strumento temporaneo per la ripresa che contribuisce a: riparare i danni economici e sociali causati dalla pandemia di Coronavirus, accelerare la transizione ecologica e digitale; migliorare la formazione delle lavoratrici e dei lavoratori; conseguire una maggiore equità di genere, territoriale e generazionale.

Il fondamento di NextGenerationEU è il dispositivo per la ripresa e la resilienza, strumento che offre sovvenzioni e prestiti agli Stati membri dell'UE a sostegno delle riforme e degli investimenti il cui valore totale ammonta a 723,8 miliardi di euro. A tal fine gli Stati membri sono tenuti ad elaborare dei piani nazionali di ripresa e resilienza che spieghino come intendono investire i fondi messi a loro disposizione dall'UE. In questo senso, ogni Stato è tenuto a rispettare i traguardi e gli obiettivi concordati. Anche in considerazione del fatto che, prima di qualsiasi stanziamento nell'ambito del dispositivo per la ripresa e la resilienza, la Commissione valuta il conseguimento soddisfacente di ciascun traguardo e obiettivo.

Attraverso il NgEu, la Commissione europea pone l'attenzione principalmente sui sei aspetti prioritari:

- **transizione verde:** l'obiettivo è quello raggiungere la neutralità climatica. Per questo gli Stati membri si muoveranno verso riforme e investimenti in materia di tecnologie, mobilità sostenibile, efficienza energetica, energie rinnovabili, adattamento ai cambiamenti climatici, economia circolare e biodiversità;
- **transizione digitale:** l'obiettivo sono riforme e investimenti su tecnologie, infrastrutture e nei processi digitali, utili ad aumentare la resilienza e il potenziale innovativo dell'Unione, come la realizzazione di reti ad altissima capacità, la digitalizzazione dei servizi pubblici e dei processi di governo, la digitalizzazione delle imprese, in particolare delle PMI, lo sviluppo di competenze digitali di base e avanzate.
- **crescita intelligente, sostenibile e inclusiva:** gli Stati membri utilizzeranno i fondi per rendere le loro economie più resilienti e competitive e consentire una ripresa sostenibile promuovendo la crescita intelligente, sostenibile e inclusiva, l'imprenditorialità, la competitività, l'industrializzazione e la reindustrializzazione, rinnovare gli edifici, migliorare il contesto imprenditoriale, promuovere la ricerca, lo sviluppo e l'innovazione e sostenere le PMI.
- **coesione sociale e territoriale:** l'obiettivo è quello di combattere la povertà e affrontare la disoccupazione, consentendo agli Stati membri di riprendersi dalla crisi pandemica senza lasciare indietro nessuno. Le riforme e gli investimenti sostenuti dagli Stati dovrebbero contribuire a migliorare le infrastrutture e i servizi sociali e territoriali, compresi i sistemi di protezione sociale e di welfare, l'inclusione dei gruppi svantaggiati, promozione del rispetto dei diritti sociali, della parità di genere, sostegno dell'occupazione e sviluppo delle competenze per la creazione di posti di lavoro stabili e di alta qualità;

- **salute e resilienza economica, sociale e istituzionale:** l'obiettivo è quello di prevedere da parte degli Stati membri, piani, riforme e investimenti volti a migliorare la resilienza, l'accessibilità e la qualità dell'assistenza sanitaria, la promozione della digitalizzazione e l'efficacia della pubblica amministrazione e dei sistemi giudiziari.
- **politiche per le generazioni future:** l'obiettivo è quello di attuare riforme e investimenti per giovani con l'intento di mitigare l'impatto della crisi COVID-19 sulla prossima generazione e garantire che il divario generazionale sia ridotto. Migliorare l'accesso all'istruzione generale, professionale e superiore, nonché la sua qualità e inclusività, concentrandosi sull'educazione digitale, l'educazione e la cura della prima infanzia e il sostegno all'occupazione giovanile investire nei giovani, creando opportunità di lavoro e di educazione sono i risultati che si vogliono raggiungere;

In questo contesto si inserisce Il **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza**, lo strumento che traccia gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia intende realizzare grazie all'utilizzo dei fondi europei di Next Generation EU.

IL PNRR

Il Piano Nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) è il documento programmatico attraverso il quale il nostro governo ha delineato come l'Italia intende utilizzare le risorse stanziare a livello europeo, per cercare di risolvere e superare alcuni nodi problematici presenti nel Paese che ostacolano e rallentano lo sviluppo e la crescita dell'economia.

Italia Domani, il Piano di Ripresa e Resilienza presentato dall'Italia, si articola in **6 Missioni** ovvero aree tematiche principali su cui intervenire, individuate in piena coerenza con i 6 pilastri del Next Generation EU.

Accanto alle 6 missioni principali ci sono tre priorità trasversali, tra cui proprio quella di promuovere la parità di genere, oltre a quella di ridurre le disparità generazionali e a quella di favorire il riequilibrio dei divari territoriali garantendo con riforme, istruzione e investimenti le stesse opportunità economiche e sociali tra uomini e donne in un più ampio panorama di gender mainstreaming.

Poiché le disuguaglianze di genere hanno ripercussioni sulle opportunità degli individui e conseguentemente limitano la crescita economica del Paese, diversamente dal passato, la parità di genere è affrontata in maniera trasversale dal PNRR, non più come priorità affidata a singoli interventi circoscritti bensì come priorità perseguita, in maniera diretta o indiretta, da tutte e 6 le missioni del Piano.

In particolare, la Missione dedicata alla coesione sociale, finanziata con uno stanziamento complessivo di 22,6 miliardi, prevede l'attivazione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere, con l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre la differenza di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

L'Italia

La crisi pandemica da Covid-19 ha accentuato le differenze sociali ed economiche già presenti nel nostro paese, colpendo in maniera negativa l'occupazione femminile e aumentando maggiormente le disparità tra le Regioni del Nord e del Sud.

Nel nostro Paese il primo riconoscimento del principio di uguaglianza e del divieto di discriminazione risale al 1948, nell'art. 3 della Costituzione italiana.

*Art. 3 Costituzione: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali.
È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."*

Da questa definizione è possibile scorgere i due aspetti dell'uguaglianza: formale e sostanziale.

A livello formale la legge deve essere generale e astratta poiché le norme non possono essere formulate "ad personam" ma devono rivolgersi ad una platea di soggetti indeterminati nella loro identità, evitando così privilegi. Per la medesima ragione la legge non può riferirsi a fatti specifici ma ad una serie ipotetica di fattispecie. Nel nostro ordinamento sono infatti vietate le leggi destinate a soggetti specifici o a condizioni talmente definite da potersi applicare solo a isolati e predeterminati casi.

L'interpretazione costituzionale è concorde nel ritenere che si possano applicare trattamenti differenziati quando sarebbe la loro non applicazione a determinare delle discriminazioni. Per quanto riguarda l'uguaglianza sostanziale la norma prevede che lo Stato si impegni attivamente dal punto di vista politico, economico e sociale per eliminare queste discriminazioni. Quindi, oltre che dal punto di vista del diritto, l'articolo 3 sancisce l'uguaglianza di fatto dei cittadini e affida allo Stato il compito di crearne le condizioni.

L'attuazione di questo precetto costituzionale ha trovato codificazione in un susseguirsi di norme che hanno trovato poi la svolta con l'emanazione della **L.125/91**, nella quale, per la prima volta, sono state introdotte le c.d. "azioni positive", volte a rimuovere di fatto gli ostacoli che impediscono la realizzazione sostanziale della parità di genere nel campo del lavoro e nella società.

Successivamente è stato promulgato il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, il **D.Lgs 198/2006**, che riordina le leggi già in vigore coordinando e modificando tutta la normativa già esistente in materia di parità di genere col fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso in tutti i campi della vita civile, sociale ed economica.

Lo scopo è quello di eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e di promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli ove sono sottorappresentate, nonché favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi. Tale scopo è perseguito dall'art 37 della Costituzione.

L'art. 37 della Costituzione: *"la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale e adeguata protezione".*

La prima parte della disposizione riafferma il principio di parità tra i sessi, espressione dell'uguaglianza formale affermata in via generale dall'art. 3, e allo stesso tempo definisce la piena inclusione delle donne nella sfera lavorativa. Più complesso è il contenuto normativo del secondo periodo, che nell'ottica di tutela delle donne lavoratrici ne richiama la funzione familiare, in un modello di relazione tra i generi nel quale il lavoro di cura della famiglia apparteneva prevalentemente alle donne.

In ottemperanza all'evoluzione legislativa e giurisprudenziale, la disciplina relativa alla maternità è stata modificata nel corso del tempo al fine di garantire in concreto l'effettivo svolgimento del ruolo di entrambi i genitori, madre e padre, nella cura e nell'assistenza della prole.

Ecco che allora sono stati previsti i **congedi retribuiti di maternità**, grazie ai quali la lavoratrice madre può assentarsi dal lavoro sia per un periodo durante la gravidanza, sia nei primi mesi dopo la nascita, sia nei casi di malattia del bambino nei suoi primi anni di vita.

Per garantire poi la parità di trattamento tra madre e padre è stato previsto in favore di quest'ultimo il **congedo di paternità**.

Tali principi, che sono orientati a favorire la conciliazione dei tempi di famiglia e lavoro, sono contenuti principalmente nel "Testo Unico per la tutela e il sostegno della maternità e della paternità" emanato con D.Lgs. n.151/2001. Qualche anno più tardi, il D.Lgs. n.80/2015, in attuazione del Jobs Act, ha apportato importanti modifiche alla disciplina dei congedi parentali. I due testi costituiscono quindi il più importante riferimento normativo italiano in materia di tutela della genitorialità.

Da ultimo il D.Lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recependo le novità introdotte dalla direttiva UE n. 2019/1158 in materia di conciliazione vita-lavoro per i genitori e i prestatori di assistenza, è intervenuto in modifica della normativa vigente, ampliando ulteriormente le tutele genitoriali per meglio conseguire la condivisione delle responsabilità tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

Divieto di licenziamento

Nell'ottica della più ampia protezione della famiglia, il legislatore ha previsto il **divieto di licenziamento a causa di matrimonio** nel periodo che decorre dalla richiesta delle pubblicazioni di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione delle nozze.

Un divieto che, secondo la Cassazione, non vale però per gli uomini. La diversità di trattamento risulterebbe giustificata da ragioni legate alla tutela della maternità: il licenziamento comminato nel periodo immediatamente successivo al matrimonio colpisce soprattutto le donne, alle quali vuole essere impedito di assentarsi dal lavoro nel periodo della gravidanza e del puerperio. Lo scopo del licenziamento per "causa matrimonio" non sono quindi le nozze di per sé, ma il timore di una prolungata assenza della lavoratrice in caso di maternità, tanto che la stessa norma nella sua formulazione prevede che nel periodo indicato, il licenziamento, eccetto che sia stato comminato per le cause individuate dalla legge, "si presume" sia stato disposto per causa di matrimonio. Una presunzione, dunque, che tutela un più ampio valore di protezione sociale nei confronti della famiglia.

Art. 54. Divieto di licenziamento (Legge 30 dicembre 1971, n. 1204, art. 2, commi 1, 2, 3, 5, e art. 31, comma 2; Legge 9 dicembre 1977, n. 903, art. 6-bis, comma 4; Decreto Legislativo 9 settembre 1994, n. 566, art. 2, comma 2; Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 1)

1. *Le lavoratrici non possono essere licenziate dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione dal lavoro previsti dal Capo III, nonché fino al compimento di un anno di età del bambino.*
2. *Il divieto di licenziamento opera in connessione con lo stato oggettivo di gravidanza, e la lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, è tenuta a presentare al datore di lavoro idonea certificazione dalla quale risulti l'esistenza all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.*
3. *Il divieto di licenziamento non si applica nel caso:*
 - a) *di colpa grave da parte della lavoratrice, costituente giusta causa per la risoluzione del rapporto di lavoro;*
 - b) *di cessazione dell'attività dell'azienda cui essa è addetta;*
 - c) *di ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto di lavoro per la scadenza del termine;*
 - d) *di esito negativo della prova; resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'articolo 4 della Legge 10 aprile 1991, n. 125, e successive modificazioni.*
4. *Durante il periodo nel quale opera il divieto di licenziamento, la lavoratrice non può essere sospesa dal lavoro, salvo il caso che sia sospesa l'attività dell'azienda o del reparto cui essa è addetta, sempreché il reparto stesso abbia autonomia funzionale. La lavoratrice non può altresì essere collocata in mobilità a seguito di licenziamento collettivo ai sensi della Legge 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni, salva l'ipotesi di collocamento in mobilità a seguito della cessazione dell'attività dell'azienda di cui al comma 3, lettera b).*
5. *Il licenziamento intimato alla lavoratrice in violazione delle disposizioni di cui ai commi 1, 2 e 3, è nullo.*
6. *E' altresì nullo il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore.*
7. *In caso di fruizione del congedo di paternità, di cui agli articoli 27-bis e 28, il divieto di licenziamento si applica anche al padre lavoratore per la durata del congedo stesso e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino. Si applicano le disposizioni del presente articolo, commi 3, 4 e 5.*
8. *L'inosservanza delle disposizioni contenute nel presente articolo è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 a euro 2.582. Non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'articolo 16 della Legge 24 novembre 1981, n. 689. Inoltre, ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.*
9. *Le disposizioni del presente articolo si applicano anche in caso di adozione e di affidamento. Il divieto di licenziamento si applica fino ad un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare. In caso di adozione internazionale, il divieto opera dal momento della comunicazione della proposta di incontro con il minore adottando, ai sensi dell'articolo 31, terzo comma, lettera d), della Legge 4 maggio 1983, n. 184, e successive modificazioni, ovvero della comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento.*

Per la medesima *ratio* è previsto il divieto di licenziamento durante il periodo di **gravidanza e puerperio**, ossia tra l'inizio del periodo di gestazione fino al compimento di un anno di età del bambino. (art. 54, 1° co., del D.Lgs. n. 151 del 2001).

Il divieto opera con riferimento allo **stato oggettivo di gravidanza** e dunque, ove la lavoratrice, ignara della propria situazione, sia stata licenziata, la medesima ha diritto al ripristino del rapporto mediante presentazione della certificazione da cui risulti l'esistenza, all'epoca del licenziamento, delle condizioni che lo vietavano.

Il divieto di licenziamento trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

Un'ulteriore tutela è rappresentata dall'art 55 del T. U. sulla maternità, il quale prevede che, in caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La disposizione si applica anche al padre lavoratore che abbia fruito del congedo di paternità. Entrambi i genitori che si dimettono nel già menzionato periodo non sono tenuti al preavviso.

Art. 55. Dimissioni (Legge 8 marzo 2000, n. 53, art. 18, comma 2)

1. *In caso di dimissioni volontarie presentate durante il periodo per cui è previsto, a norma dell'articolo 54, il divieto di licenziamento, la lavoratrice ha diritto alle indennità previste da disposizioni di legge e contrattuali per il caso di licenziamento. La lavoratrice e il lavoratore che si dimettono nel predetto periodo non sono tenuti al preavviso.*
2. *La disposizione di cui al comma 1 si applica al padre lavoratore che ha fruito del congedo di paternità.*
3. *La disposizione di cui al comma 1 si applica anche nel caso di adozione e di affidamento, entro un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.*
4. *La risoluzione consensuale del rapporto o la richiesta di dimissioni presentate dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza, e dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio. A detta convalida è sospensivamente condizionata l'efficacia della risoluzione del rapporto di lavoro.*

Sempre in tema di licenziamento, degna di nota è l'evoluzione delle tutele in tema di **licenziamento discriminatorio**: tale recesso è nullo ed è considerato tale anche in seguito alle riforme del lavoro attuate con la L. 92/2012 (Legge Fornero) e il D.Lgs. 23/2015 (tutele crescenti), che hanno previsto una tutela reale piena in presenza di licenziamento discriminatorio legato a motivi politici, religiosi, sindacali, razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

Organi a tutela della parità: Comitato nazionale

Presso il Ministero del lavoro è istituito il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici con il compito di promuovere, nell'ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l'uguaglianza tra uomo e donna nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive.

Art. 10. Compiti del Comitato

1. *Il Comitato adotta ogni iniziativa utile, nell'ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità di cui all'articolo 8, comma 1, e in particolare:*
 - a) *formula proposte sulle questioni generali relative all'attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;*
 - b) *informa e sensibilizza l'opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;*
 - c) *formula, entro il mese di febbraio di ogni anno, gli indirizzi in materia di promozione delle pari opportunità per le iniziative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da programmare nell'anno finanziario successivo, indicando obiettivi e tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere. Sulla base di tali indirizzi il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica apposito bando di finanziamento dei progetti di azione positiva;*
 - d) *partecipa attraverso propri rappresentanti alla commissione di valutazione dei progetti di azione positiva. Con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, sono definiti la composizione della commissione, i criteri di valutazione dei progetti e di erogazione dei finanziamenti, nonché le modalità di svolgimento delle attività di monitoraggio e controllo dei progetti approvati. Ai componenti della commissione non sono corrisposti gettoni, compensi, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati;*
 - e) *collabora, su richiesta, alla stesura di codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e a individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;*
 - f) *verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;*
 - g) *elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;*
 - h) *propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive;*
 - i) *elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;*
 - l) *può richiedere alle Direzioni interregionali e territoriali del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;*
 - m) *promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;*
 - n) *provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;*
 - o) *promuove la rimozione, anche attraverso azioni positive, degli ostacoli che limitano l'uguaglianza tra uomo e donna nella progressione professionale e di carriera, lo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, la più ampia diffusione del lavoro a tempo parziale e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari;*
 - p) *svolge le attività di monitoraggio e controllo dei progetti già approvati, verificandone la corretta attuazione e l'esito finale.*

Consigliere/i di parità

A livello nazionale, regionale e delle città metropolitane sono nominati una consigliera un consigliere di parità, il quale svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Art. 15. Compiti e funzioni

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al Decreto Legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;*
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;*
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;*
- d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;*
- e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;*
- f) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;*
- g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali.*

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto periodico sulla situazione del personale, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, **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 di legge.

Discriminazioni: diretta e indiretta – Art. 25 T.U.

Un tema fondamentale da affrontare per parlare di disparità di genere è relativo alla discriminazione, la quale può concretizzarsi in diverse forme. Per comprendere meglio il concetto di discriminazione è opportuno analizzare le definizioni contenute nel D.Lgs. 198/06. In base a quest'ultimo le discriminazioni si suddividono in due grandi categorie: dirette ed indirette.

Costituisce **discriminazione diretta**, ai sensi del T.U:

Art. 25, Co. 1: "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".

La discriminazione diretta non ha una connotazione normativa specifica con riferimento al luogo di lavoro ma, in genere, le direttive europee la definiscono come quella situazione nella quale una persona è trattata in maniera meno favorevole, in base a un determinato fattore c.d. di rischio (discriminatorio), di quanto un'altra persona sia, sia stata o sarebbe trattata in una situazione analoga.

La peculiarità che contraddistingue la discriminazione diretta è l'intenzione esplicita di attuare un comportamento discriminatorio in ragione della presenza di un fattore c.d. di rischio. Talvolta, però, il movente discriminatorio può non risultare palese bensì più celato o occultato da altre ragioni, presunte o effettive di esigenze aziendali. In questi casi, per poter configurarsi la discriminazione diretta, risulta opportuno ricostruire attentamente il contesto che ha determinato la situazione discriminante per poter far emergere gli elementi da cui si possa desumere il collegamento diretto tra il trattamento svantaggioso e la riconducibilità della condotta contestata ad un fattore c.d. di rischio.

La **L. 162\2021** è intervenuta ampliando il concetto di discriminazione. Modificando **l'art. 25 del D.Lgs. 198\2006** ha introdotto tra le fattispecie discriminatorie anche le **condotte tenute nei confronti delle candidate e dei candidati in fase di selezione del personale**, che producano effetti pregiudizievoli. Si amplia così la tutela antidiscriminatoria, non più solo riservata ai lavoratori e alle lavoratrici, tutelando il processo lavorativo fin dal principio.

Si ha **discriminazione indiretta** quando:

Art. 25, Co. 2: *“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.”*

A differenza di quanto visto nella discriminazione diretta, la discriminazione indiretta può essere definita come una previsione, un criterio o una condotta apparentemente neutri, che non appaiono influenzati dalla presenza di un fattore c.d. di rischio, che può mettere le persone di una determinata razza, origine etnica, religione, disabili o che hanno una determinata età o un certo orientamento sessuale, identità di genere, nazionalità o qualsiasi altra caratteristica protetta, in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

Questo comportamento non costituisce discriminazione nel caso in cui la disposizione di legge, il criterio o la condotta siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima, e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari al raggiungimento del fine.

Nella discriminazione indiretta non è, per definizione, ravvisabile l'*animus discriminandi*, ovvero l'intento esplicito, che invece è una componente significativa, anche se non rappresenta un criterio univoco, per valutare la sussistenza degli estremi di una discriminazione diretta.

Di notevole interesse è stata la modifica operata dalla L.162/21 alla nozione di discriminazione indiretta. Introducendo la dizione “di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro” viene attribuita più ampia rilevanza alle questioni attinenti la conciliazione tra lavoro professionale e cura della famiglia in modo coerente non solo con l'art. 37 della Costituzione, ma anche con l'art. 33 della Carta europea dei diritti fondamentali e con la recente direttiva n.19/1158 Ue sul work-life balance.

Le novità più importanti sono state introdotte dalla L. 162/21 al comma 2-bis dell'art 25 del T.U.

Art. 25, Co. 2-bis: "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:

- 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".

All'interno di questo comma troviamo, in linea con quanto modificato dalla medesima norma anche nel precedente comma, l'inclusione "delle modifiche dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro" tra i comportamenti possibili cause di discriminazione. Ma vi è un passaggio ulteriore, ovvero, i presupposti che rendono discriminatorie le modifiche organizzative e gli orari di lavoro sono individuati in modo analitico dal nuovo art. 25, c.2-bis e devono consistere in almeno una delle seguenti condizioni:

- porre i lavoratori/trici in una condizione di svantaggio rispetto alla generalità dei lavoratori;
- limitare le opportunità di partecipazione alla vita e alle scelte aziendali;
- limitare l'accesso ai meccanismi di avanzamento e progressione di carriera.

La prima condizione fornisce una **nozione più estesa di discriminazione indiretta** omettendo l'aggettivo "particolare" con riferimento alla nozione di condizione di svantaggio. Si tratterebbe dunque di qualsiasi situazione che determini uno squilibrio di condizioni tra un lavoratore e la generalità degli altri. La formula indeterminata del termine "svantaggio" risulta suscettibile, pertanto, di investire molte situazioni, oltre a quelle elencate nel prosieguo dell'articolo.

Sulla stessa stregua un'altra importante novità è stata introdotta dalla l. 162 ovvero **l'ingresso delle esigenze "di cura personale e familiare"**, oltre quelle genitoriali, fra i motivi tutelati dal divieto di discriminazione permettendo in tal modo il riconoscimento della tutela antidiscriminatoria in senso più ampio, coerentemente con i valori costituzionali, ricordati nei precedenti paragrafi, che impongono, oltre all'eguaglianza retributiva tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di eguale valore, "condizioni di lavoro in grado di assicurare lo svolgimento della essenziale funzione familiare" (art. 37 Costituzione).

Queste innovazioni legislative comportano un ampio margine discrezionale in capo al giudice eventualmente adito per decidere in merito alle questioni inerenti alle discriminazioni nell'ambito lavorativo. Le scelte datoriali, come ad esempio i trasferimenti individuali, le modifiche dell'orario di lavoro, l'introduzione del lavoro a turni, anche notturni, la richiesta di lavoro straordinario etc. si possono trovare, in fase applicativa, davanti ad una questione di bilanciamento rispetto all'eventuale rilevanza

delle esigenze del singolo lavoratore. Ogni situazione dovrà essere valutata alla luce della definizione complessiva della disposizione in materia di discriminazione indiretta che imporrà una valutazione rigorosa da parte della giurisprudenza.

Divieti di discriminazione

Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro – art. 27

Art. 27, D.Lgs 198/2006 - Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro:

- 1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma.*
- 2. La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata:*
 - a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive;*
 - b) in modo indiretto, attraverso meccanismi di preselezione ovvero a mezzo stampa o con qualsiasi altra forma pubblicitaria che indichi come requisito professionale l'appartenenza all'uno o all'altro sesso.*
- 3. Il divieto di cui ai commi 1 e 2 si applica anche alle iniziative in materia di orientamento, formazione, perfezionamento, aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento, per quanto concerne sia l'accesso sia i contenuti, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitino una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni.*
- 4. Eventuali deroghe alle disposizioni dei commi 1, 2 e 3 sono ammesse soltanto per mansioni di lavoro particolarmente pesanti individuate attraverso la contrattazione collettiva.*
- 5. Nei concorsi pubblici e nelle forme di selezione attuate, anche a mezzo di terzi, da datori di lavoro privati e pubbliche amministrazioni la prestazione richiesta dev'essere accompagnata dalle parole «dell'uno o dell'altro sesso», fatta eccezione per i casi in cui il riferimento al sesso costituisca requisito essenziale per la natura del lavoro o della prestazione.*
- 6. Non costituisce discriminazione condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione in attività della moda, dell'arte e dello spettacolo, quando ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione.*

È opportuno ricordare che già lo **Statuto dei lavoratori** aveva introdotto:

- il **divieto di indagini** (art. 8), anche a mezzo terzi, su opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale da parte del datore di lavoro

Art. 8 (Divieto di indagini sulle opinioni)

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

La *ratio* della norma era chiaramente quella di tutelare la sfera privata del lavoratore scoraggiando la diffusa pratica della profilazione del personale. Le tutele faticosamente conquistate e sancite per la prima volta nell'ordinamento italiano con lo Statuto dei Lavoratori, sono al giorno d'oggi messe in crisi dalla diffusione, spesso sottovalutata, di informazioni personali mediante l'utilizzo di social media che consentono una vera e propria profilazione della persona, anche su tematiche sensibili quali orientamenti politici, religiosi o sessuali.

I social network vengono spesso utilizzati dalle persone come luoghi sicuri in cui poter esternare ogni pensiero, critica o sfogo, anche lavorativo, senza tenere conto delle conseguenze. Avviene di frequente che siano portate avanti alle Corti vertenze aventi ad oggetto critiche o offese di lavoratori nei confronti di colleghi della stessa impresa, sfociate in procedimenti disciplinari e, talvolta, in licenziamenti. Questo recente fenomeno è oggetto di continua evoluzione giurisprudenziale. Il giudice è chiamato di volta in volta a valutare l'effettiva portata lesiva dei comportamenti, con esiti anche contrastanti, ove condotte sostanzialmente equivalenti vengono talvolta giudicati idonei a fondare un provvedimento disciplinare, mentre altre no. In ogni caso, la libertà di espressione e la privacy incontrano il limite dell'offesa alla reputazione che, soprattutto in contesti pubblici di vasta scala, dove l'informazione può raggiungere una platea indefinita di persone, come accade con i social network, una volta accertata, può essere considerata valido motivo di licenziamento.

- la **nullità di ogni patto o atto discriminatorio** per motivi sindacali, politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di disabilità, età, orientamento sessuale e convinzioni personali (art. 15);

Art. 15 (Atti discriminatori)

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte;*
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero.*

Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età, di nazionalità o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali

- **il divieto di trattamenti economici collettivi discriminatori** dei dipendenti (art. 16)

Art. 16 (Trattamenti economici collettivi discriminatori)

E' vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'articolo 15.

Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

Discriminazione Retributiva – art. 28

“è vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni”

L'art.28 del Codice delle pari opportunità interviene sull'aspetto retributivo confrontandosi con il dato certo dell'esistenza di un significativo squilibrio di genere in relazione ai vari livelli retributivi, esistente, sia pure in misura diversa, in tutti i paesi dell'Unione europea e connotato da una crescente diminuzione della presenza femminile a mano a mano che si sale nei livelli di carriera e nei livelli retributivi. Un fenomeno, quello del gender pay gap, che, nella gran parte dei paesi, è più evidente nel settore privato rispetto all'impiego pubblico, in cui il meccanismo del concorso costituisce un importante correttivo.

Divieti di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera – art. 29

È vietata qualsiasi discriminazione fra uomini e donne per quanto riguarda l'attribuzione delle qualifiche, delle mansioni e la progressione nella carriera.

2.2. Il rapporto biennale sulla parità di genere

Con la Legge 10 aprile 1991, n. 125 è stato introdotto nel nostro ordinamento il rapporto biennale di parità, una comunicazione finalizzata a monitorare l'evoluzione della parità di genere nel mercato del lavoro. Si tratta di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna 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, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Nel 2006 la disciplina del rapporto sulle pari opportunità viene inserita **nel Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il cd "codice delle pari opportunità"** che affronta in maniera più organica il tema.

Come già visto, recentemente, con la **Legge n. 162 del 2021** il legislatore ha modificato in più punti il codice delle pari opportunità ed è intervenuto anche sulla disciplina del rapporto biennale.

Le principali modifiche introdotte riguardano:

- un ampliamento del campo di applicazione dell'obbligo di redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Prima il rapporto era diretto alle imprese con oltre 100 dipendenti, **oggi la soglia dell'obbligo si è abbassata ricomprendendo anche le imprese con più di 50 dipendenti.**
- le Consigliere regionali di parità che vengono chiamate ad elaborare i risultati che scaturiscono dall'invio dei rapporti periodici (di cui sono destinatarie) e a trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL.

- la redazione dei rapporti che potrà avvenire esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet del Ministero del lavoro.
- la verifica da parte dell'Ispettorato nazionale del lavoro circa i contenuti dei rapporti periodici. Nel caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista una sanzione amministrativa **pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro** (*articolo 3, comma 1, lett. g) che introduce il comma 4-bis dell'articolo 46 del D.Lgs. n. 198 del 2006*).

Quali aziende devono redigere il rapporto

Sono tenute alla redazione del rapporto **le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti**. Va precisato che il rapporto deve essere redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Il legislatore ha inoltre previsto la possibilità per le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti di redigere il rapporto su base volontaria.

Modalità di trasmissione e destinatari del rapporto biennale

Con il Decreto del 29 marzo 2022 il legislatore ha stabilito le modalità di comunicazione del rapporto biennale, che **va effettuata ogni due anni sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>) dove è reso disponibile un apposito applicativo informatico**.

Per utilizzare l'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Il rapporto in base alle previsioni dell'art 46 c 2 del T.U. va trasmesso anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

Al termine della procedura di compilazione dei moduli, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, **rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto** e il salvataggio a sistema dello stesso.

Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali alle quali va trasmesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

La/il consigliera/e 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, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla *Legge 7 aprile 2014, n. 56*, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, sia l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto che l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

Termini per l'invio del rapporto biennale

La legge prevede che le aziende debbano inviare il rapporto ogni due anni. In base alle previsioni del Decreto Interministeriale del 29 marzo 2022 in fase di prima applicazione delle nuove modalità, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di pari opportunità è stabilito al 30 settembre 2022. **Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.**

Principali contenuti del rapporto sulle pari opportunità

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con Decreto 29 marzo 2022 ha reso disponibile il modello per la redazione rapporto biennale, che secondo l'art 46 del D.Lgs. 198/06 deve avere le precise caratteristiche.

(...)

- a) *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. I dati raccolti 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) *vi è l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione 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) *vanno indicate 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 D.Lgs. 198/06.*

Le principali informazioni che il rapporto richiede per “fotografare” la situazione di lavoratori e lavoratrici in azienda sono relative a:

- occupati alle dipendenze per categoria professionale e livello di inquadramento;
- formazione del personale, passaggi di categoria o di qualifica;
- mobilità, Cassa integrazione guadagni, licenziamenti, prepensionamenti e pensionamenti;
- retribuzione effettivamente corrisposta, dettaglio su Retribuzione per categoria professionale e per livello di inquadramento

Fra le recenti novità introdotte nel testo del rapporto rispetto al passato vi è un ampliamento del campo di indagine che ricomprende ora anche la richiesta di informazioni relative a: processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione; procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale; strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo; criteri adottati per le progressioni di carriera.

Sanzioni

Qualora, nei termini prescritti dalla legge, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione Regionale del lavoro, previa segnalazione delle rappresentanze sindacali aziendali o delle consigliere e i consiglieri regionali di Parità (art 46 c 4 D.Lgs. 198/06), **invita le aziende a provvedere entro sessanta giorni.**

In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del Decreto del PDR del 19 marzo 1955, n. 520 (da 516,46 euro a 2.582,28 euro). Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, c 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di pari opportunità e **nel caso di rapporto mendace o incompleto può applicare una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.** (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Rapporto di parità di genere e PNRR

Con L'art. 47 del Decreto Legge 31 maggio 2021 n 77 (cd Decreto Semplificazioni) convertito in Legge 29 luglio 2021 n.108 il legislatore ha previsto, **allo scopo di perseguire finalità relative alle pari opportunità, sia generazionali che di genere, e di promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili**, l'adempimento di specifici obblighi, anche assunzionali, nonché l'eventuale assegnazione di un punteggio aggiuntivo all'offerente o al candidato che rispetti determinati requisiti, nell'ambito delle procedure di gara relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR e del PNC (Piano nazionale per gli investimenti complementari al PNRR, di cui all'art. 1 del D.L. 59/2021).

In particolare, **con il comma 2 dell'articolo 47, si introduce una nuova causa di esclusione dalle gare, applicabile a tutte le procedure avviate dopo l'entrata in vigore del Decreto Legge n. 77 del 2021 per investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte a valere sulle risorse del PNRR o del PNC.**

Gli operatori economici pubblici e privati che occupano oltre cinquanta dipendenti devono produrre, a pena di esclusione dalla gara, **copia dell'ultimo rapporto sulla situazione del personale**, che essi sono tenuti a redigere ai sensi dell'articolo 46 del codice delle pari opportunità di cui al Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e ai consiglieri regionali di parità.

Qualora le imprese non abbiano trasmesso il suddetto rapporto nei termini previsti dal richiamato articolo 46 del codice delle pari opportunità, esse sono tenute a predisporlo e a trasmetterlo, contestualmente alla sua produzione in sede di gara, alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

La mancata produzione del rapporto sulla situazione del personale e delle relative attestazioni di trasmissione costituisce causa di esclusione della gara.

Il comma 3 dell'articolo 47 inoltre, impone agli operatori economici che occupano un numero pari o superiore a quindici dipendenti e non superiore a cinquanta di consegnare alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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.

Anche in questo caso, analogamente a quanto previsto per il rapporto sulla situazione del personale di cui all'articolo 47, comma 2 (per le imprese con più di 50 dipendenti), la relazione deve essere trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere e alla consigliera regionale di parità.

A differenza degli effetti derivanti dalle omissioni previste per le aziende con oltre 50 dipendenti (articolo 47 comma 2), **la mancata produzione della relazione di genere** sulla situazione del personale maschile e femminile, costituendo obbligo da adempiersi a valle della stipulazione del contratto di appalto, non conduce all'esclusione dalla gara ma all'applicazione delle penali di cui al comma 6 dell'articolo 47, da commisurarsi in base alla gravità della violazione e proporzionali rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni dello stesso.

La violazione dell'obbligo di produzione della relazione di genere imposto dal comma 3 determina, inoltre, l'impossibilità di partecipare in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse derivanti da PNRR e PNC.

2.3. La certificazione della parità di genere

La certificazione della di parità di genere viene introdotta a decorrere dal 1° gennaio 2022 con l'art. 4 della Legge 162/21 che inserisce al codice delle pari opportunità un nuovo articolo, il 46 bis.

Lo scopo della certificazione è quello *“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.”*

L'art 46 bis, co. 2, indica anche che:

(...) “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) 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, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;*
- 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 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, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);*
- d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.”*

Viene inoltre costituito, 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 e da 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.

In attuazione delle previsioni dell'articolo 46 bis del codice delle pari opportunità, è stato emanato il Decreto 29 aprile 2022, che fornisce importanti indicazioni operative per il conseguimento e il mantenimento della certificazione di genere. In particolare:

- **I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022**, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente le 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.
- al rilascio della certificazione della parità di genere alle imprese, in conformità alla UNI/PdR 125:2022, provvedono gli organismi di valutazione accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.
- **il datore di lavoro deve fornire annualmente**, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, **un'informativa aziendale sulla parità di genere**, che rifletta il grado di adeguamento alle prassi UNI/PdR 125:2022, **alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità** al fine di consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere. **E' inoltre previsto che le rappresentanze sindacali aziendali e le/i consigliere/i territoriali e regionali di parità**, qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente paragrafo e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (per le aziende che siano tenute a presentarlo) **rilevassero anomalie o criticità, potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformità** che ha rilasciato la certificazione della parità di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

2.4. La prassi di riferimento per la certificazione della parità di genere: la UNI/PdR 125:2022

La UNI/PdR 125:2022 non è una disposizione di legge, ma **una prassi di riferimento pubblicata da UNI (Ente Italiano di Unificazione)** che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dalla Missione 5 del PNRR, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

La UNI/PdR 125:2022, entrata in vigore il 16 marzo 2022, ha l'obiettivo di avviare un cambiamento culturale nelle organizzazioni al fine di raggiungere una più equa parità di genere, agendo sui seguenti ambiti:

- rispetto dei principi costituzionali di parità e uguaglianza;

- adozione di politiche e misure per favorire l'occupazione femminile - specie quella delle giovani donne e quella qualificata - e le imprese femminili, anche con incentivi per l'accesso al credito e al mercato ed agevolazioni fiscali;
- adozione di misure che favoriscano l'effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro, tra cui: pari opportunità nell'accesso al lavoro, parità retributiva, pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione, piena attuazione del congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee;
- promozione di politiche di welfare a sostegno del "lavoro silenzioso" di chi si dedica alla cura della famiglia, nel rispetto dell'art. 3 della Costituzione (uguaglianza formale);
- adozione di misure specifiche a favore delle pari opportunità, in linea con quanto stabilito dall'art. 3.2 della Costituzione (uguaglianza sostanziale)
- integrazione del principio dell'equità di genere nella normativa nazionale affinché la sua adozione volontaria diventi riferimento qualora fosse richiesto alle organizzazioni di certificare la sostenibilità e l'adozione di politiche di genere, in contesti quali, ad esempio, gare di appalto, rilascio di contributi pubblici oppure da un sistema di premialità.

La Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 prevede degli indicatori prestazionali (Key performance indicator – Kpi). Per garantire una misurazione del livello di maturità delle organizzazioni, sono individuate 6 aree strategiche di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane (Hr);
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Ogni area è contraddistinta da un peso percentuale, per un totale pari a 100, che contribuisce alla misurazione del livello attuale dell'organizzazione e rispetto al quale è misurato il miglioramento nel tempo.

Per ciascuna area di valutazione sono stati identificati degli specifici Kpi con i quali misurare il grado di maturità. I Kpi possono essere di natura quantitativa e qualitativa. I Kpi quantitativi sono misurati in termini di variazione percentuale rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (sulla base del codice Ateco di appartenenza), i Kpi qualitativi sono valutati in termini di presenza o assenza.

Ogni indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'area di valutazione. **L'azienda per ottenere la certificazione da parte dell'Ente Certificatore deve raggiungere un punteggio minimo di sintesi complessivo del 60%.**

La certificazione della parità di genere avviene esclusivamente ad opera degli organismi di certificazione appositamente accreditati. **La certificazione ha una validità triennale ed è sottoposta ad un monitoraggio annuale.**

2.5. Vantaggi della certificazione della parità di genere

Con l'articolo 5 della Legge 162/21 viene introdotta una "premierità di parità" per l'anno 2022.

Per le aziende in possesso della Certificazione di parità è previsto un incentivo sotto forma di **esonero contributivo** determinato **in una misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna azienda, determinato con Decreto del Ministro del lavoro entro il 31 gennaio del 2022.

L'INPS, con la **circolare numero 137 del 27 dicembre 2022**, ha fornito le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi all'esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022.

Il beneficio, riparametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione **alle mensilità di validità della certificazione della parità di genere. La soglia massima di esonero** della contribuzione datoriale **referita al periodo di paga mensile è pertanto pari a 4.166,66 euro (€ 50.000,00/12).**

L'esonero ha decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa. In caso di revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà, sotto la propria responsabilità, a darne tempestiva comunicazione all'Istituto e a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

Si ricorda, inoltre, che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare. In caso di insufficienza delle risorse, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto.

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione.

L'INPS ha inoltre riepilogato le condizioni di spettanza dell'esonero sottolineando **la compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**, mentre, per quanto riguarda il coordinamento con altri incentivi, viene precisato che **l'agevolazione è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e **a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.**

Per essere ammessi all'esonero, **i datori interessati devono inoltrare apposita domanda all'INPS**, avvalendosi esclusivamente del **modulo di istanza on-line "PAR_GEN"**, disponibile nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

Per l'anno 2022, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione **possono essere presentate a decorrere dal 27 dicembre 2022 e fino al 15 febbraio 2023**, fermo restando che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, **i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31 dicembre 2022.**

Per la fruizione dell'esonero relativo alle successive annualità, saranno fornite ulteriori indicazioni alla luce degli esiti di questa prima fase applicativa.

Ulteriore vantaggio riconosciuto alle aziende in possesso della Certificazione è il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione, da parte delle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, delle proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

I benefici possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di appositi provvedimenti legislativi che stanino le occorrenti risorse finanziarie.

2.6. Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese

Il Decreto 5 aprile 2022 ha istituito il Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese con Decreto della Ministra per le pari opportunità e la famiglia. Il Tavolo è composto da due rappresentanti del Dipartimento per le pari opportunità, due del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e due del Ministero dello sviluppo economico, da due componenti rappresentanti delle consigliere e dei consiglieri di parità, da tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e da quattro esperti in materie giuridico economiche e sociologiche con competenze specifiche sulle tematiche di genere.

Del nuovo Tavolo sulla certificazione si avvarrà l'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere, istituito dalla Legge 30 dicembre 2021, n. 234, art.1, comma 141.

Con l'istituzione del Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese cessa dalle proprie funzioni il tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese costituito precedentemente con Decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunità.

2.7. Violazioni che prevedono sanzioni in tema di certificazione di ottemperanza

Il D.Lgs. n. 105/2022, dando attuazione alla Direttiva UE 2019/1158, ha modificato alcune disposizioni normative (tra cui il D.Lgs. n. 151/2001, la L. n. 104/1992 e la L. 81/17) con lo scopo di rafforzare il sistema di tutele in tema di pari opportunità. In presenza di alcune violazioni dei diritti legati all'esercizio delle pari opportunità nonché al tema della conciliazione vita-lavoro, il Decreto 105/22 ha potenziato gli strumenti sanzionatori con ripercussioni anche sulla possibilità di ottenere la certificazione di parità di genere (prevista dall'*art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006*).

Di seguito si riportano le principali novità introdotte con il Decreto 105/22 in tema di tutele normative ed i relativi interventi sanzionatori che possono incidere sull'ottenimento della certificazione di genere¹:

- **congedo di paternità obbligatorio** riconosciuto al padre lavoratore dipendente per un periodo di 10 giorni lavorativi previsto dall' art. 27-bis del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'art. 2, comma 1 lett. c), del D.Lgs. n. 105/2022.
Dal punto di vista sanzionatorio il legislatore ha introdotto il nuovo art. 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001 prevedendo che **“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'articolo 27-bis sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582 e, *ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni*”**
- **congedo di paternità alternativo** regolato dall'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 relativo alle tutele ed alle garanzie concernenti il congedo di paternità riconosciuto al padre in sostituzione della madre in presenza di situazioni particolarmente gravi.
Ai sensi del comma 2 dell'articolo 31-bis del D.Lgs. n. 151/2001, il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui all'art. 28 del D.Lgs. n. 151/2001 è punito con le sanzioni previste dall'art. 18 del medesimo D.Lgs. n. 151/2001. Tale ultima disposizione prevede anzitutto la sanzione penale dell'arresto fino a sei mesi per poi stabilire, come modificato dall'art. 2, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 105/2022, che **“il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro, *ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.*”**
- **divieto di licenziamento.** Con le modifiche al congedo di paternità, il divieto di licenziamento di cui all'art. 54 del D.Lgs. n. 151/2001 trova applicazione anche nei confronti del padre lavoratore nell'ipotesi in cui quest'ultimo abbia fruito degli istituti di cui agli artt. 27-bis (congedo di paternità obbligatorio) e 28 (congedo di paternità alternativo) e si estende fino al compimento di un anno di età del bambino.

¹ Nota INL n. 2414 del 6 dicembre 2022

L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'art. 54 cit. è punita con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582, non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981 e inoltre, **ove rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impedisce al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

- **diritto al rientro e alla conservazione del posto.** Non sono state previste modifiche nel testo dell'art. 56 del D.Lgs. n. 151/2001, relativo alla disciplina del “*diritto al rientro e alla conservazione del posto*”, salvo che per il regime sanzionatorio. L'inosservanza delle disposizioni contenute nell'articolo è infatti punita con le sanzioni di cui all'art. 54, comma 8, del D.Lgs. n. 151/2001 – ossia con la sanzione amministrativa da euro 1.032 ad euro 2.582 e, **ove la violazione sia rilevata nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere, la stessa non può essere conseguita** – e non è ammesso il pagamento in misura ridotta di cui all'art. 16 della L. n. 689/1981.
- **riposi, permessi e congedi.** Il D.Lgs. n. 105/2022 ha disposto sull'impianto sanzionatorio previsto nell'art. 46 D.Lgs. n. 151/2011, estendendo la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582, già prevista per le ipotesi di inosservanza delle disposizioni relative ai riposi giornalieri del padre e della madre contenuti negli artt. da 39 a 41, del D.Lgs. n. 151/2001, anche a quelle concernenti i riposi e i permessi per i figli con handicap grave (art. 42), l'assegnazione temporanea dei lavoratori dipendenti alle amministrazioni pubbliche (art. 42-bis) ed i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento (art. 45). **Inoltre, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di cui agli articoli citati, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni**
- **congedi parentali e assistenza ai figli** Il D.Lgs. n. 105/2022 ha fatto cambiamenti anche sugli artt. 32 ss. del D.Lgs. n. 151/2001, apportando importanti modifiche sulla disciplina dei congedi parentali.
Restano ferme le sanzioni già previste in materia di congedi parentali dall'art. 38 del D.Lgs. n. 151/2001, secondo cui il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro in questione sono puniti con la sanzione amministrativa da euro 516 a euro 2.582. **A questo si aggiunge l'ulteriore previsione secondo cui, ove rilevate nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **tali condotte impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

- **permessi per assistere persona con disabilità ex art. 33, commi 2 e 3, L. n.104/1992**
L'art. 3 del D.Lgs. n. 105/2022 apporta cambiamenti anche all'art. 33, commi 2 e 3, della L. n. 104/1992, individuando, fra le altre cose che la fruizione, da parte del lavoratore di 3 giorni di permesso mensile retribuito per assistere una persona con disabilità in situazione di gravità, compete al coniuge, a chi è parte di un'unione civile, al convivente di fatto, nonché al parente o affine entro il secondo grado. Ai sensi del comma 7-ter, introdotto al citato art. 33, **nelle ipotesi di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti elencati nello stesso articolo, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006** o di analoghe certificazioni, **trova applicazione la misura interdittiva del mancato conseguimento delle certificazioni stesse da parte del datore di lavoro.**
- **priorità nel Lavoro agile. Il D.Lgs. n. 105/2022 ha modificato l'art. 18, comma 3-bis della L. n. 81/2017, ai sensi del quale sono disciplinati i criteri di prelazione per la concessione del lavoro agile. A decorrere dal 13 agosto 2022, pertanto, la priorità è estesa:**
 - alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a dodici anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992
 - ai lavoratori con disabilità in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1, della L. n. 104/1992 o che siano caregivers ai sensi dell'art. 1, comma 255, della L. n. 205/2017.

È fatto divieto di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla. Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. 105/2022.

Il D.Lgs. n.105/2022 ha inoltre previsto anche in tal caso che il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dal comma 3-bis di cui si è detto, ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, **impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.**

- **lavoro part-time. In funzione delle modifiche intervenute sull'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015 si estende ai soggetti che siano parte delle unioni civili e delle convivenze di fatto il diritto alla trasformazione del contratto di lavoro dipendente da tempo pieno a tempo parziale, in particolare in caso di patologie oncologiche** o gravi patologie cronico degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge o l'altra parte dell'un'unione civile o il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso di assistenza a persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. n. 104/1992, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita.

Nei casi di richiesta di trasformazione del contratto, il lavoratore o la lavoratrice non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro. Qualunque misura adottata in violazione di quanto sopra, da considerare ritorsiva o discriminatoria, è nulla (art. 8, comma 5-bis, D.Lgs. n. 81/2015). Resta fermo il divieto di discriminazione di cui all'art. 2-bis, della L. n. 104/1992, introdotto dall'art. 3, comma 1 lett. a), del D.Lgs. n. 105/2022. **Anche nei casi di rifiuto, opposizione e ostacolo alla fruizione del sopra citato diritto alla trasformazione del contratto, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni, sarà impedito al datore di lavoro il conseguimento delle stesse** (art. 8, comma 5-ter, D.Lgs. n. 81/2015).

- **congedi per eventi e cause particolari ex art. 4, L. n. 53/2000.** Con l'art. 6 del D.Lgs. n. 105/2022 sono state inoltre fatte modifiche all'art. 4 della L. n. 53/2000, riguardante i congedi per eventi e cause particolari prevedendo la “misura interdittiva” ai sensi della quale **il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al suddetto articolo, rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis del D.Lgs. n. 198/2006 o di analoghe certificazioni impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse (comma 4 ter).**

2.8. Molestie e molestie sessuali (Art.26, T.U.)

Il codice delle pari opportunità definisce molestie sessuali tutti quei comportamenti a sfondo sessuale o basati sull'appartenenza di genere indesiderati messi in atto per ragioni connesse al sesso e aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Le molestie rappresentano un tema delicato e articolato, sul quale l'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), la Fondazione Lloyd's Register e di Gallup hanno realizzato una prima indagine² globale che ha restituito un dato molto interessante riportando come più di una persona su cinque (quasi il 23 per cento) ha subito violenza e molestie di natura psicologica o sessuale nell'ambito di lavoro.

Questa prima indagine fornisce interessanti spunti di conoscenza fotografando il “fenomeno” a livello mondiale” per favorire la conoscenza e la consapevolezza riguardo un problema complesso e collegato a elementi economici, sociali e culturali.

All'interno della relazione sono individuati suggerimenti per favorire la tutela sulla parità di genere, a titolo esemplificativo: La necessità di raccogliere dei dati con regolarità a livello nazionale, regionale e globale al fine di supportare le politiche, le strategie, i programmi e le azioni di sensibilizzazione; Ampliare e aggiornare i meccanismi di prevenzione e gestione della violenza e molestie nel mondo del lavoro; Espandere la

² Experiences of Violence and Harassment at Work: A global first survey (“Esperienze di violenza e molestie sul lavoro: Una prima indagine globale”)

consapevolezza sulla violenza e le molestie sul lavoro anche con riferimento alle loro diverse manifestazioni;

Dal punto di vista normativo le molestie hanno trovato la loro disciplina a livello internazionale nella Convenzione dell'OIL n. 190 e in Italia nel testo unico sulle pari opportunità il D.Lgs. 198 del 2006 che sono disposizioni utili a sostenere la prevenzione e l'eliminazione delle discriminazioni nel mondo del lavoro.

Art. 26. Molestie e molestie sessuali

1. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
2. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- 2-bis. Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersivi sottomessi.
3. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 1, 2 e 2-bis sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.
- 3-bis. La lavoratrice o il lavoratore che agisce in giudizio per la dichiarazione delle discriminazioni per molestia o molestia sessuale poste in essere in violazione dei divieti di cui al presente capo non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, determinati dalla denuncia stessa. Il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto denunciante è nullo. Sono altresì nulli il mutamento di mansioni ai sensi dell'articolo 2103 del codice civile, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante. Le tutele di cui al presente comma non sono garantite nei casi in cui sia accertata, anche con sentenza di primo grado, la responsabilità penale del denunciante per i reati di calunnia o diffamazione ovvero l'infondatezza della denuncia.
- 3-ter. I datori di lavoro sono tenuti, ai sensi dell'articolo 2087 del codice civile, ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l'integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori, anche concordando con le organizzazioni sindacali dei lavoratori le iniziative, di natura informativa e formativa, più opportune al fine di prevenire il fenomeno delle molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Le imprese, i sindacati, i datori di lavoro e i lavoratori e le lavoratrici si impegnano ad assicurare il mantenimento nei luoghi di lavoro di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.