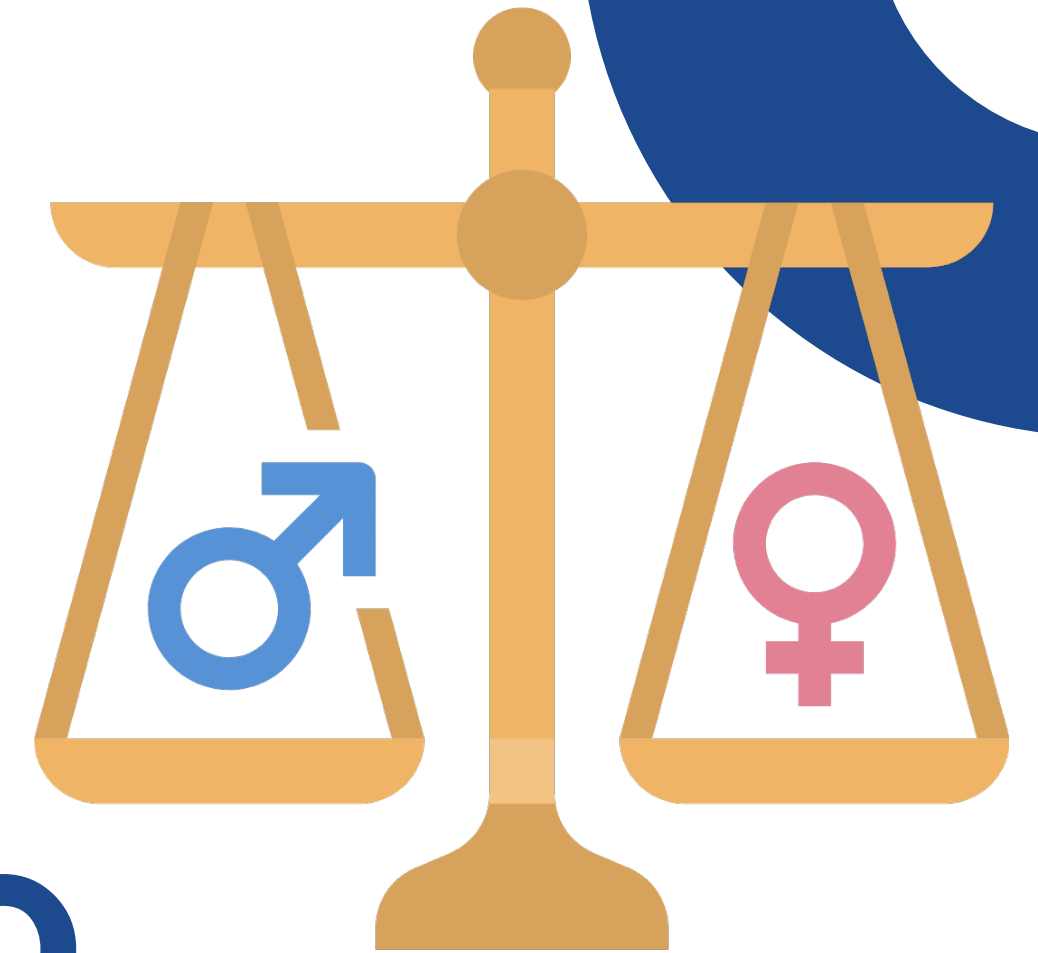


# IL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ NEL MONDO DEL LAVORO DOPO LA L. 5 NOVEMBRE 2021, N. 162



# L. 5 NOVEMBRE 2021, N. 162



La L. 162/2021, pubblicata in G.U. n. 275 del 18-11-2021, ha introdotto, a decorrere dal 3 dicembre p.v. (data di entrata in vigore), significative modifiche al Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo (D. Lgs. 198/2006).

Riportiamo, quindi, le principali novità sul tema.

# DISCRIMINAZIONE DIRETTA

La L. 162/2021 amplia la platea dei soggetti che possono essere destinatari della discriminazione diretta (art. 25, comma 1).

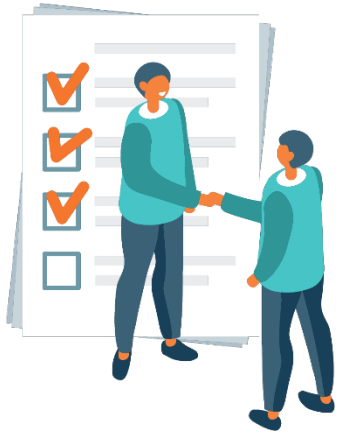
Per effetto dell' estensione, tali abusi possono essere realizzati non solo nei confronti di lavoratrici e ai lavoratori, ma anche verso le candidate e i candidati in fase di selezione del personale.

Rimangono invariate, invece, le modalità con cui può esprimersi la discriminazione diretta, che può consistere, come già previsto, in:

- qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché nell'ordine di porre in essere un atto o un comportamento;
- un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.

# DISCRIMINAZIONE INDIRETTA

La L. 162/2021 modifica la definizione di **discriminazione indiretta**, sempre contenuta nell'art. 25 del D. Lgs. 198/2006, sotto due aspetti:



Si prevede che anche tali abusi possono essere realizzati, oltre che nei confronti di soggetti già assunti, anche verso le **candidate e i candidati in fase di selezione del personale**

Sono estese le possibili condotte integranti discriminazione indiretta, aggiungendo gli **interventi di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro.**



Rimangono ferme le modalità già previste con cui può manifestarsi una **discriminazione indiretta**, e cioè: una **disposizione**, un **criterio**, una **prassi**, un **atto**, un **patto** o un **comportamento**, **apparentemente neutri** tali da **mettere o poter mettere** i destinatari 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.**

# NOZIONE GENERALE DI DISCRIMINAZIONE

La L. 162/2021 modifica l'art. 25, comma 2-bis, D. Lgs. 198/2006 nella parte in cui detta la definizione generale di discriminazione ai fini delle pari opportunità nel lavoro, che oggi è così formulata:

*<<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>>.*

# RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE



La L. 162/2021 incide anche sulla disciplina del Rapporto sulla situazione personale\*, prevedendo le seguenti modifiche:

## 1. Obbligo/facoltà di redazione

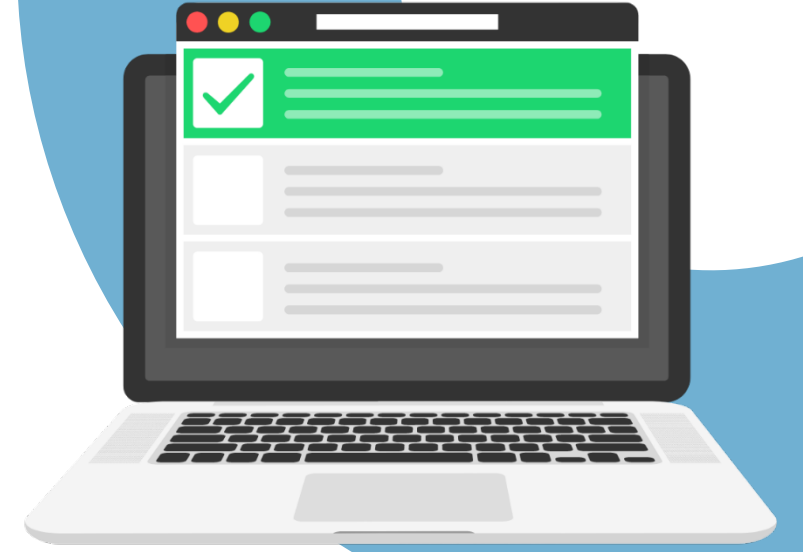
La redazione del Rapporto è **obbligatoria** per le aziende che occupano **più di 50 dipendenti** (è stato disposto, pertanto, un abbassamento della soglia numerica, prima pari a 100 unità).

La redazione del Rapporto è **facoltativa** per le aziende che occupano **fino a 50 dipendenti**, che quindi possono effettuarlo su base volontaria.

\* Nota a mente dell'art. 46 D. Lgs. 198/2006, una **relazione**, redatta dall'azienda **ogni due anni**, sulla **situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni, con specifico riferimento all'analisi dei seguenti temi**: Assunzioni; Formazione; Promozione professionale; Livelli, passaggi di categoria o qualifica, altri fenomeni di mobilità; Intervento della CIG; Licenziamenti; Prepensionamenti e pensionamenti; Retribuzione effettivamente corrisposta)



# RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE



## 2. Adempimenti/Pubblicità

Il Rapporto è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

Entro 60 giorni dal 3.12.2021, il Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro delegato alle pari opportunità, definisce:

- a) Le indicazioni per la redazione del Rapporto;
- b) I suoi contenuti minimi;
- c) Le modalità di accesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali.

Sul sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, vengono **pubblicati gli elenchi delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e di quelle che non lo hanno trasmesso.**

# RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE



## 3. Sanzioni

Qualora, nei termini prescritti (cioè, almeno ogni due anni), le aziende obbligate non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro le invita a **provvedere entro sessanta giorni**.

In caso di inottemperanza, è prevista l'applicazione di una **sanzione amministrativa pecuniaria**.

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



# INTRODUZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

La L. 162/2021 istituisce la Certificazione della parità di genere (art. 46-bis D. Lgs. 198/2006), che attesta le politiche e le misure concrete adottate in azienda 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.



# INTRODUZIONE DELLA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Con uno o più DPCM di futura adozione verranno stabiliti:



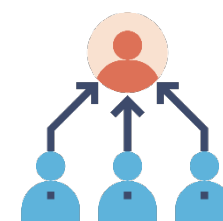
I parametri minimi per il conseguimento della Certificazione della parità di genere da parte delle aziende che redigono il Rapporto sulla situazione del personale



Le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati **trasmessi** dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro



Le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.



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 sopra**

# PREMIALITÀ DI PARITÀ

L'art. 5 L. 162/2021 prevede che il possesso della certificazione della parità di genere comporta i seguenti benefici:

- Con riferimento all'anno 2022, è riconosciuto un **esonero** (entro un limite massimo di 50.000 Euro annui per ciascuna impresa) **dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**. Detto esonero potrà essere riconosciuto anche per gli anni successivi, previo stanziamento, per legge, delle occorrenti risorse finanziarie;
- A condizione che l'impresa sia in possesso della certificazione al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, è riconosciuto un **punteggio premiale per la valutazione**, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

# COMPOSIZIONE DEI CDA NELLE SOCIETÀ SOGGETTE A CONTROLLO PUBBLICO

Infine, la L. 162/2021 amplia l'ambito applicativo dell'art. 127-ter, comma 1-ter, del Testo Unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, a mente del quale, per sei mandati consecutivi, il genere meno rappresentato all'interno dei Consigli di amministrazione delle emittenti quotate deve ottenere almeno 2/5 degli amministratori eletti.

La L. 162/2021 estende tale disposizione alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi 1 e 2, c.c., non quotate in mercati regolamentati.





Your partner in law.

Via Borghetto, 3  
20122 – Milano

[www.lexellent.it](http://www.lexellent.it)

+39 02 87 25 171

[lexellent@lexellent.it](mailto:lexellent@lexellent.it)

