Senato della Repubblica

XVIII LEGISLATURA

N. 2418

DISEGNO DI LEGGE

approvato dalla Camera dei deputati il 13 ottobre 2021,
in un testo risultante dall'unificazione dei disegni di legge

d'iniziativa dei deputati CIPRINI, TRIPIEDI, SPADONI, NESCI, PALLINI, Davide AIELLO, AMITRANO, COSTANZO, CUBEDDU, DE LORENZO, GIANNONE, INVIDIA, PERCONTI, SEGNERI, SIRAGUSA, TUCCI, VILLANI e VIZZINI (522); GRIBAUDO, BOLDRINI, POLVERINI, CIPRINI, GIANNONE, ASCANI, QUARTAPELLE PROCOPIO, SERRACCHIANI, ANNIBALI, BERLINGHIERI, BRAGA, BRUNO BOSSIO, CANTINI, Carla CANTONE, CARNEVALI, CENNI, INCERTI, NOJA, PAITA, PEZZOPANE, PINI, SCHIRÒ, MORETTO, Enrico BORGHI, DE LUCA, EPIFANI, FIANO, FRAGOMELI, FRANCESCHINI, LATTANZIO, MARTINA, MAURI, MIGLIORE, MOR, Romina MURA, ORFINI, PELLICANI, RACITI, RIZZO NERVO, ROSATO, SENSI, SIANI, UNGARO, VERINI e ZAN (615); BOLDRINI, ANNIBALI, ASCANI, BERLINGHIERI, GRIBAUDO, MADIA, MURONI, OCCHIONERO, PINI, POLLASTRINI, QUARTAPELLE PROCOPIO e ROSTAN (1320); BENEDETTI, CAIATA, SOVERINI e VITIELLO (1345); GELMINI, POLVERINI, BERGAMINI, ZANGRILLO, BAGNASCO, Anna Lisa BARONI, CALABRIA, CAPPELLACCI, CASSINELLI, D'ATTIS, D'ETTORE, FATUZZO, LABRIOLA, MARIN, MAZZETTI, MILANATO, MINARDO, MUSELLA, NAPOLI, NOVELLI, PALMIERI, PITTALIS, POLIDORI, PORCHIETTO, RAVETTO, RIPANI, ROSSELLO, ROSSO, ROTONDI, RUFFINO, SACCANI JOTTI, SARRO, SCOMA, SQUERI, Maria TRIPODI, VERSACE e ZANELLA (1675); VIZZINI, Davide AIELLO, CASA, COSTANZO, ERMELLINO, FARO, GIANNONE, GRIPPA, IANARO, MAMMÌ, NAPPI, PENNA, Roberto ROSSINI, SARLI e TROIANO (1732);

(V. *Stampati Camera nn.* **522**, **615**, **1320**, **1345**, **1675** *e* **1732**)

TIPOGRAFIA DEL SENATO

di un disegno di legge d'iniziativa del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (1925);

(V. *Stampato Camera n.* **1925**)

e dei disegni di legge d'iniziativa dei deputati CARFAGNA, SCOMA, ZANELLA, SARRO, POLIDORI, LABRIOLA, SACCANI JOTTI, RUFFINO, CASSINELLI, NOVELLI, PETTARIN, ROTONDI, SPENA, VIETINA, MAZZETTI, PITTALIS, ROSSELLO, FASANO, FERRAIOLI, FIORINI, BAGNASCO, GIACOMETTO, CAPPELLACCI, BARTOLOZZI, D'ETTORE, MUSELLA, PEREGO DI CREMNAGO, RIPANI e SOZZANI (2338); FUSACCHIA, MURONI, PALAZZOTTO, QUARTAPELLE PROCOPIO e LATTANZIO (2424); CARFAGNA (2454)

(V. *Stampati Camera nn.* **2338**, **2424** *e* **2454**)

Trasmesso dal Presidente della Camera dei deputati alla Presidenza il 14 ottobre 2021

Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo

DISEGNO DI LEGGE

Art. 1.

(Modifica all'articolo 20 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 20 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il comma 1 è sostituito dal seguente:

« *1.* La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato di cui all'articolo 8, 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 del presente decreto ».

2. In sede di prima applicazione dell'articolo 20, comma 1, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come sostituito dal comma 1 del presente articolo, la consigliera o il consigliere nazionale di parità presentano la relazione di cui al medesimo comma entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della presente legge.

Art. 2.

(Modifiche all'articolo 25 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 25 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto

legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la parola: « discriminando » sono inserite le seguenti: « le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, »;

b) al comma 2, dopo le parole: « o un comportamento » sono inserite le seguenti: « , compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, » e dopo la parola: « mettere » sono inserite le seguenti: « i candidati in fase di selezione e »;

c) il comma 2-*bis* è sostituito dal seguente:

« *2-bis*. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera ».

Art. 3.

(Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità)

1. All'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, le parole: « oltre cento dipendenti » sono sostituite dalle seguenti:

« oltre cinquanta dipendenti » e la parola: « almeno » è soppressa;

b) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« *1-bis.* Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo »;

c) il comma 2 è sostituito dal seguente:

« *2*. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere 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, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso »;

d) il comma 3 è sostituito dal seguente:

« *3*. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare

entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, 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 di cui alla presente lettera 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) 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) 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 presente decreto »;

e) dopo il comma 3 è inserito il seguente:

« *3-bis.* Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno »;

f) al comma 4, terzo periodo, le parole: « Nei casi più gravi può essere disposta » sono sostituite dalle seguenti: « Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta »;

g) dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:

« *4-bis*. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro ».

2. Le amministrazioni interessate provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al comma 1 nei limiti delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 4.

(Certificazione della parità di genere)

1. Dopo l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al de-

creto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, è inserito il seguente:

« Art. 46-*bis*. – (*Certificazione della parità di genere*) – *1*. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita la certificazione della parità di genere al fine 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.

2. 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) i 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.

3. È istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico per-

manente 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.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati ».

Art. 5.

(Premialità di parità)

1. Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero di cui al comma 1 è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando

il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro di cui al comma 1.

3. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i princìpi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, e dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonché dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

4. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento

netto, mediante riduzione, per 70 milioni di euro per l'anno 2022, del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera *a)*, del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. I benefìci di cui al comma 1 possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici riconosciuti ai sensi del medesimo comma 1.

Art. 6.

(Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche)

1. Le disposizioni di cui al comma 1-*ter* dell'articolo 147-*ter* del testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria, di cui al decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58, si applicano anche alle società, costituite in Italia, controllate da pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 2359, commi primo e secondo, del codice civile, non quotate in mercati regolamentati.

2. Con regolamento da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge ai sensi dell'articolo 17, comma 1, della legge 23 agosto 1988, n. 400, sono apportate al regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 novembre 2012, n. 251, le modifiche conseguenti alle disposizioni del comma 1 del presente articolo.

€ 1,00