

Rapporto biennale sulla parità di genere

Guida sul Rapporto e novità legislative in
tema di discriminazione sul luogo di
lavoro

A cura di Unindustria | Labour Academy

C. Cerciello
G. Di Loreto
F. Gazzo

M. Guerra
F. Segreto
C. Zinno

INDICE ANALITICO

1. Premessa.....	Pag. 3. 2.
Guida Operativa.....	Pag. 4. 3.
Monitoraggio.....	Pag. 4. 4.
Sanzioni.....	Pag. 4.
5. Partecipazione a gare.....	Pag. 4.
6. Discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.....	Pag. 5. 7.
Sanzioni e tutele.....	Pag. 6.

RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITA' DI GENERE.

RIFERIMENTI NORMATIVI:

a) **Art. 3, L. 162/2021;**

b) **Art. 46 D.Lgs. 198/2006:** “1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni 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.

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.

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.

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 e maschile 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.

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.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

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”;

c) Decreto Interministeriale 29.03.2022.

1. Premessa.

Il rapporto biennale per le pari opportunità è un documento che va a fotografare il trattamento riservato in azienda agli uomini e alle donne, dal punto di vista salariale, professionale, umano e non solo. Il rapporto va realizzato e presentato alle rappresentanze sindacali aziendali necessariamente ogni 2 anni dalle imprese, pubbliche o private, che impieghino più di 50 dipendenti. L'obbligo, prima che la legge sulla parità salariale intervenisse a modificare la disciplina del codice delle pari opportunità, era previsto solo per le aziende che impiegassero più di 100 dipendenti. Le aziende che non assolvono a tale adempimento, tra l'altro, possono essere soggette a sanzioni.

2. Guida Operativa.

- La compilazione deve avvenire telematicamente in base al modulo allegato al Decreto del 29.03.2022 e dovrà essere caricato sul portale <https://servizi.lavoro.gov.it> cui si accede tramite SPID/CIE del legale rappresentante o altro soggetto autorizzato;
- I dati forniti per la redazione NON devono indicare l'identità dei lavoratori o comunque informazioni che, anche indirettamente, ne consentano l'identificabilità. Deve solo essere specificato il sesso dei lavoratori e i relativi dati possono essere raggruppati per aree omogenee;
- Per il biennio 2020-2021 il termine di trasmissione è il 30.09.2022, per i bienni successivi il termine sarà il 30.04 dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

3. Monitoraggio.

Il rapporto biennale per le pari opportunità va inoltrato dalle aziende e viene sottoposto ad apposito monitoraggio da parte dell'Autorità. Il servizio informatico del Ministero, infatti, attribuisce alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità, competente per territorio, un identificativo per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende ai sindacati. Il consigliere elabora i risultati e li trasmette ai seguenti soggetti: sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, Consigliera o Consigliere nazionale della parità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sportello del dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ISTAT e Cnel. Il Ministero del Lavoro, successivamente, pubblica su un'apposita sezione del proprio sito istituzionale un elenco delle aziende che hanno o non hanno trasmesso il rapporto biennale.

4. Sanzioni.

In caso di mancata presentazione del rapporto le aziende sono passibili di **una sanzione amministrativa da 1000 a 5000 Euro** e, nei casi più gravi, della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti. L'applicazione di entrambe le sanzioni non è tuttavia automatica scattando solamente nel caso in cui le aziende interessate non ottemperino all'invito dell'Ispettorato territoriale del lavoro a provvedere nei successivi 60 giorni.

5. Partecipazione a gare.

Per partecipare a procedure di finanziamento pubbliche (FINANZIATE IN TUTTO O IN PARTE DAL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZA O DAL PIANO NAZIONALE PER GLI INVESTIMENTI COMPLEMENTARI) vi sono alcuni specifici adempimenti.

In base alle novità introdotte dal decreto legge 77/2021 le aziende che vogliono partecipare ai bandi devono produrre, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera e al Consigliere regionale di parità. In caso di inosservanza il rapporto potrà essere trasmesso entro 60 giorni, trascorsi inutilmente i quali l'azienda è definitivamente esclusa.

6. Discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di rispettare il principio generale di uguaglianza fra i sessi nella costituzione, nello svolgimento e nella cessazione del rapporto di lavoro, con il conseguente divieto di ogni forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta. Tale obbligo discende da:

- Il generale principio di eguaglianza “senza distinzione di sesso”, proclamato dall’art. 3, primo comma, Cost.;
- Il principio di eguaglianza nel lavoro, che è quello espresso dall’art. 37, primo comma, Cost., laddove proclama che *“la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”*; - Il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198\2006).

In particolare, l’art. 25 del Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna stabilisce che si è in presenza di **discriminazione diretta** quando, per ragioni legate al sesso, un lavoratore subisce un pregiudizio o viene trattato in modo meno favorevole rispetto ad un altro che si trovi in una situazione analoga.

Inoltre, a seguito della modifica apportata dalla L. 162\2021 all’art. 25 del D.Lgs. 198\2006, tra le fattispecie discriminatorie, vengono ora espressamente nominate anche le condotte tenute nei confronti delle candidate e dei candidati in fase di selezione del personale, che producano effetti pregiudizievoli discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso.

La **discriminazione indiretta**, invece, si verifica qualora sia adottato un comportamento, una prassi o un patto apparentemente neutri che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell’altro sesso, a meno che si tratti di requisiti essenziali allo svolgimento dell’attività lavorativa.

A seguito della L. 162\2021, poi, tra le fattispecie discriminatorie, si aggiunge il riferimento alle prassi di natura organizzativa o, comunque, incidenti sull’orario di lavoro, apparentemente neutre, che possano porre i lavoratori o i candidati in fase di selezione, di un determinato sesso, in una posizione di particolare svantaggio rispetto a quella dei lavoratori dell’altro sesso.

Inoltre, tra le forme di discriminazione, l’art. 26 del Codice delle Pari Opportunità, individua espressamente le **molestie**, ossia quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi comunque lo scopo o l’effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

7. Sanzioni e Tutele.

La discriminazione di genere sul lavoro è soggetta ad una **sanzione amministrativa** del pagamento di una somma che va da **Euro 1.000,00 a Euro 5.000,00**.

In particolare, il Codice delle Pari Opportunità sanziona espressamente colui che:

- viola il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (art. 27);
- viola il divieto di discriminazione retributiva (art. 28);
- viola il divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella progressione di carriera (art. 29), e anche nell'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30).

Il lavoratore, a fronte delle condotte discriminatorie di genere può accedere, oltre che alle procedure di conciliazione disciplinate dai contratti collettivi e al tentativo di conciliazione *ex art. 410 c.p.c.* o *ex art. 66 del D.lgs n. 165/2001*, anche alla apposita tutela giudiziale, in forma individuale o collettiva.

In particolare, secondo quanto disposto dall'art. 38 del D.Lgs. 198\2006, qualora vengano poste in essere discriminazioni in violazione dei divieti innanzi indicati, il lavoratore o, per sua delega le OO.SS. o il Consigliere di parità, può ricorrere al Tribunale, in funzione del giudice del lavoro, per tutelare i propri diritti ed ottenere un decreto immediatamente esecutivo che intimi, all'autore della discriminazione, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti da esso derivati. L'inottemperanza a tale decreto comporta la sanzione penale, nei confronti dell'autore della discriminazione, dell'ammenda fino a Euro 50.000,00 o dell'arresto fino a 6 mesi.

Il lavoratore che agisce in giudizio per accertare una discriminazione per molestia o molestia sessuale non può essere sanzionato, demansionato, licenziato, trasferito o sottoposto ad altra misura organizzativa avente effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro, quale conseguenza diretta della denuncia stessa (art. 26, comma 3 bis, D.Lgs. 198\2006). Di conseguenza, sono nulli il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del denunciante, il mutamento di mansioni e qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei confronti del denunciante.

L'art. 37, che si occupa della legittimazione processuale a tutela di più soggetti, stabilisce che, laddove le Consigliere o i Consiglieri di Parità regionali e/o nazionali rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto i lavoratori o lavoratrici lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione giudiziale, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un **piano di rimozione delle discriminazioni accertate**, entro un termine non superiore a 120 giorni. In alternativa, è il Giudice competente, a seguito di ricorso proposto dal Consigliere, che può imporre l'ordine di adottare un piano di rimozione delle discriminazioni. L'inottemperanza da parte dell'autore della discriminazione comporta una ammenda fino a Euro 50.000,00 o l'arresto fino a 6 mesi, oltre al pagamento di Euro 51,00 per ogni giorno di ritardo nell'esecuzione del provvedimento giudiziario.

L'art. 41-bis del Codice delle pari opportunità (rubricato "vittimizzazione") prevede l'applicazione della tutela giurisdizionale anche in caso di reazioni datoriali ostative (o ritorsive) a qualsiasi attività volta al rispetto della parità di trattamento promossa dalla stessa persona discriminata o da altro soggetto. Pertanto, è esperibile la tutela giudiziaria "avverso ogni comportamento pregiudizievole", che può consistere sia in atti o provvedimenti assunti

dal datore di lavoro, sia in meri comportamenti (attivi o omissivi) dallo stesso tenuti, purché costituiscano una reazione (o una ritorsione).

L'art. 15 dello Statuto dei Lavoratori prevede la nullità di qualsiasi atto o patto diretto ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali.

L'art. 16, comma 1, dello Statuto dei Lavoratori dispone il divieto di concessione di trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio, *ex* art. 15. In tale ultimo caso, il datore di lavoro viene condannato dall'Autorità giudiziaria competente 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.