

[42.2021]

GENDER SALARY GAP

RIDUZIONE
DEL DIVARIO
RETRIBUTIVO
TRA DONNE E
UOMINI

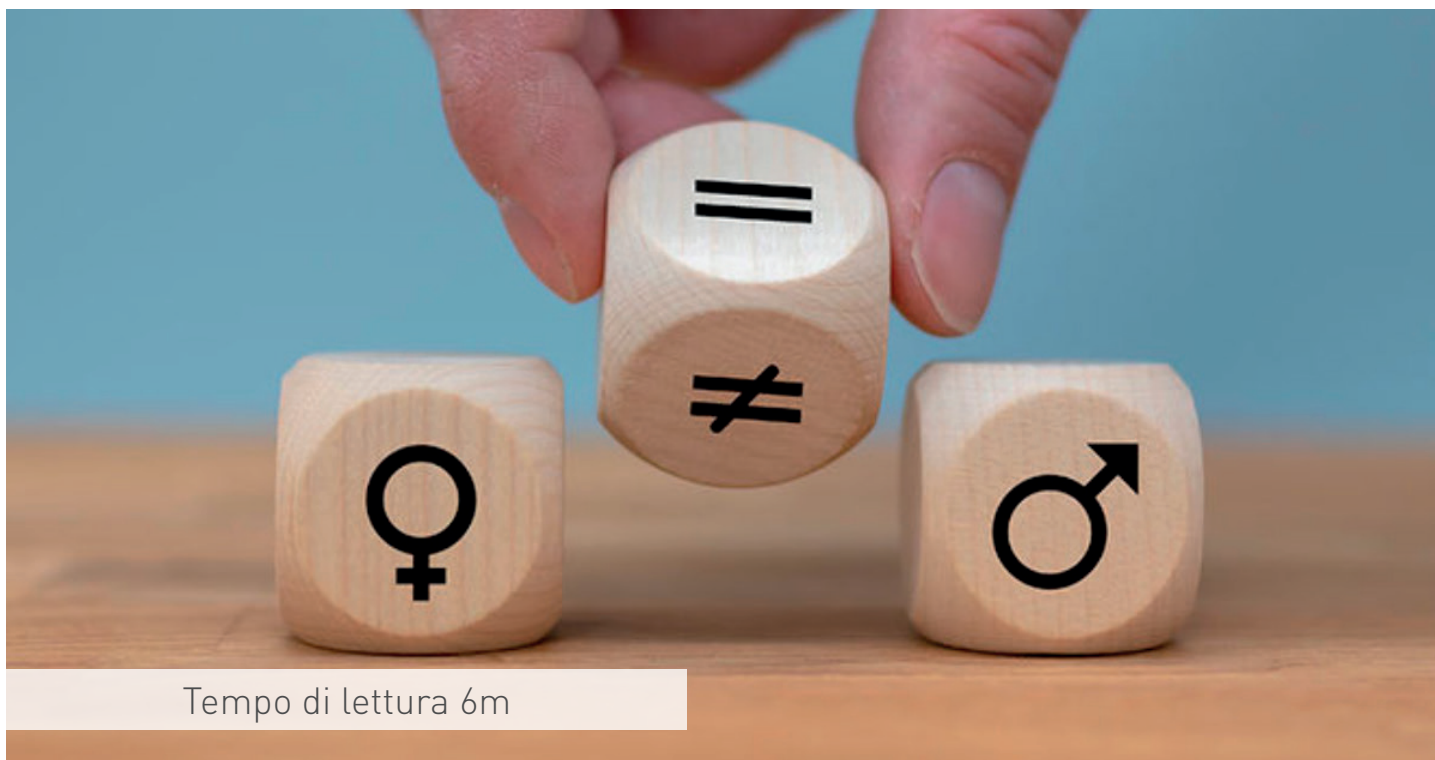
L'EDITORIALE

16
11
21

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 6m

GENDER SALARY GAP: RIDUZIONE DEL DIVARIO RETRIBUTIVO TRA DONNE E UOMINI

LA PROPOSTA DI LEGGE

Il 23 ottobre il Senato ha approvato definitivamente la proposta di legge recante “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”. La nuova legge, che modifica il Codice delle pari opportunità, amplia le ipotesi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro e introduce un sistema di controllo per monitorare l'applicazione della legislazione in materia di

parità e pari opportunità nel lavoro. Il citato sistema introduce anche la presentazione, a cadenza biennale, al Parlamento italiano di una relazione contenente i risultati del monitoraggio.

Il nuovo disposto normativo istituisce, inoltre, un sistema premiale. È previsto il riconoscimento di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro che promuove la parità.

LA NOZIONE DI DISCRIMINAZIONE SUL LUOGO DI LAVORO

La novità più rilevante è l'ampliamento della nozione di discriminazione indiretta che si applica, non solo sul luogo di lavoro, ma anche, alle candidate e ai candidati, in fase di selezione del personale. È stato incluso nel concetto di discriminazione sul luogo di lavoro **qualsiasi comportamen-**

to di natura organizzativa o incidente sull'orario e i tempi di lavoro che mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso.

In particolare, il comma 2-bis dell'articolo 25 del Codice delle pari opportunità è stato sostituito dal seguente: "Costituisce discriminazione, ai sensi del presente articolo, **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 seguente 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".

IL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

Relativamente ai soggetti coinvolti, il nuovo disposto normativo ha esteso l'obbligo di redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile **in capo alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti**. Anche le aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti potranno redigere, su base volontaria, il presente rapporto.

Il rapporto dovrà essere 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. Il Ministero del lavoro pubblicherà, 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.

Il rapporto dovrà contenere una serie di dati che saranno fondamentali al fine di determinare il rispetto della parità di genere e in particolare della parità salariale. Dovrà, infatti, essere indicato 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 ciascuna 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, la cui identità deve rimanere anonima.

Il rapporto non si esaurisce con la sola indicazione dei dati relativi al rapporto di lavoro, infatti, sarà necessario riportare anche tutte le informazioni utili al fine di monitorare anche le procedure di reclutamento e di assunzione adottate dall'azienda.

Per le indicazioni utili ai fini della redazione del rapporto, si dovrà comunque attendere il decreto attuativo che sarà adottato entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della proposta di legge in questione. Il decreto di attuazione disciplinerà anche 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.

Qualora nei termini prescritti le aziende aventi l'obbligo, non trasmettano il rapporto, sono invitate a provvedere entro sessanta giorni. Al fine di rafforzare la tutela contro la discriminazione, la nuova proposta di legge, prevede

che nel caso in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, sia disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda**.

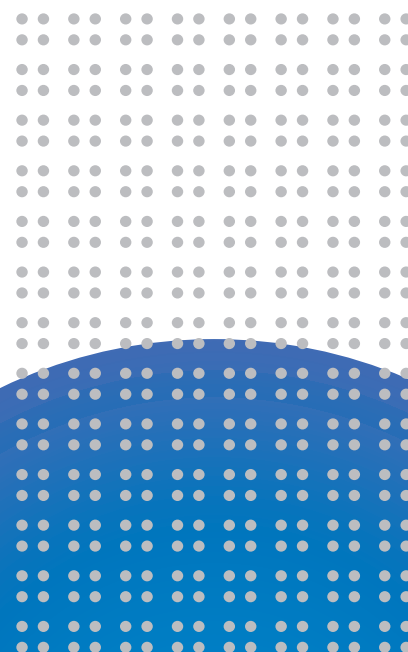
LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Di particolare rilevanza è la novità relativa alla certificazione della parità di genere legato all'obbligo del rapporto. Nel dettaglio, a decorrere dal 1° gennaio 2022 sarà 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". Verrà adottato un apposito decreto attuativo che consentirà la concreta applicazione della certificazione.

Il possesso della certificazione permetterà all'azienda di accedere ad un "premio di parità": **Le aziende private, infatti, che saranno in possesso della certificazione, potranno godere di un esonero, nei limiti di 50 milioni di euro, dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico**. L'esonero 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.

Ma non solo, all'azienda che consegnerà la certificazione sarà riconosciuto anche un **punteggio premiale** per la valutazione nella partecipazione a bandi di gara, avvisi o inviti relativi a procedura per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere banditi dalle amministrazioni che dovranno indicare nei rispettivi bandi i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta.

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO

 ceccatotormen.com

 [/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)

 info@ceccatotormen.com

 ceccatotormen@pec.it

 Abano Terme PD - Treviso TV

 +39 049 7968508

