

39

Edizione n. 04/2022
14 aprile 2022



Il rapporto sulla parità di genere e appalti

a cura di:

Giuseppe DE BIASE

Coordinatore del Centro Studi

ANCL U.P. di Bari Francesco & Vincenzo Leggiadro

Il rapporto biennale

Le aziende con più di 50 dipendenti dovranno inviare il rapporto biennale delle pari opportunità entro il 30 settembre e non più entro il 30 aprile 2022. Il decreto interministeriale del 29 marzo ha spostato la data di presentazione per il solo biennio 2020-2021. Pertanto, dal biennio 2022-2023 la scadenza torna ad essere il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Anno riferimento	Scadenza
Biennio 2020-2021	30 settembre 2022
A regime	30 aprile dell'anno successivo al biennio di riferimento

La Legge 198/2006 (codice delle pari opportunità) ha subito importanti modifiche ad opera dalla Legge 162/2021.

Analizziamo le principali modifiche apportate:

- l'art 3 della Legge 162/2021, riscrive l'art 46 della L. 198/2006 portando da oltre 100 dipendenti a oltre 50 dipendenti, il limite che obbliga le aziende a presentare il rapporto sulle pari opportunità con cadenza biennale.
- L'abbassamento del limite dimensionale sarà già operativo da quest'anno e riguarderà il biennio 2020-2021.

Le aziende al di sotto dei 50 dipendenti possono comunque presentare il rapporto sulle pari opportunità su base volontaria.

Lo spostamento al 30 settembre 2022 ipotizza una revisione anche del format da inviare telematicamente al Ministero del Lavoro, che in linea di massima deve comunque contenere i seguenti dati:

- 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.

Per i suddetti dati non devono essere indicate le identità dei lavoratori, ma solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

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;

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.

L'omessa trasmissione del rapporto biennale comporta l'interessamento della Direzione regionale del Lavoro, che invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza si applica la sanzione amministrativa da 103,00 euro a 516,00 euro (art. 11 Dpr 520/55).

Qualora l'azienda non ottemperi entro i 60 giorni e l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, è disposta **la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda** (art. 46, c. 4, D.Lgs. n. 198/2006).

In caso di inoltro del rapporto errato o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

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

APPALTI

Le novità in materia di pari opportunità non riguarda solo il rapporto biennale.

Il D.L. 77/2021 convertito in legge n. 108/2021 è intervenuto invece in materia di partecipazione delle aziende negli appalti pubblici, con l'obiettivo di inserire il rispetto delle regole sulla parità di genere per tutte le imprese che partecipano ad appalti pubblici finanziati in tutto o in parte dal PNRR (piano nazionale di ripresa e resilienza).

Per quanto sopra, dal 1° gennaio 2022 è istituita **la certificazione della parità di genere** (art. 46 bis) 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.

Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, sono stabiliti:

1. i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere 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;
2. *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;*
3. 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);
4. le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Inoltre, le stazioni appaltanti, devono inserire nei bandi di gara l'obbligo che il 30% delle assunzioni dovrà essere rivolto a donne di qualsiasi età e giovani con meno di 36 anni.

Le stazioni appaltanti possono prevedere percentuali inferiori laddove per la tipologia dei lavori o per altre motivazioni ben documentate tale percentuale del 30% risulta non sostenibile.

Inoltre, l'articolo 47 c.5 del DL 77/2021 stabilisce che i bandi, avvisi pubblici, possono prevedere clausole contenenti **misure premiali** che determinano, l'assegnazione di un punteggio aggiuntivo a chi:

- nei tre anni antecedenti la data di scadenza del termine di presentazione delle offerte, non risulti destinatario di accertamenti relativi ad atti o comportamenti discriminatori;
- utilizzi o si impegni a utilizzare specifici strumenti di conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché modalità innovative di organizzazione del lavoro;
- si impegni ad assumere, oltre alla soglia minima percentuale prevista come requisito di partecipazione, persone disabili, giovani con età inferiore a trentasei anni, e donne;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato i principi della parità di genere e adottato specifiche misure per promuovere le pari opportunità generazionali e di genere, anche tenendo conto del rapporto tra uomini e donne nelle assunzioni, nei livelli retributivi e nel conferimento di incarichi apicali;
- abbia, nell'ultimo triennio, rispettato gli obblighi di cui alla L.68/99;

- abbia presentato o si impegni a presentare per ciascuno degli esercizi finanziari, ricompresi nella durata del contratto di appalto, una dichiarazione volontaria di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 dicembre 2016, n.254.

AZIENDE CON PIÙ DI 50 DIPENDENTI

L'art. 47 del D.L. 77/2021 dispone che per le aziende con più di 50 dipendenti, sorge l'obbligo di presentare alla stazione appaltante, al momento della partecipazione all'appalto (a pena di esclusione) la copia del rapporto biennale, e attestazione che tale rapporto è conforme a quello inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera regionale di parità e che lo stesso sia stato trasmesso entro i termini legali.

Se le aziende tenute non hanno trasmesso il rapporto, sono tenute a predisporlo e a trasmetterlo, contestualmente alla partecipazione alla gara, nonché alle rsa e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.

AZIENDE DA 15 A 50 DIPENDENTI

Per le aziende da 15 a 50 dipendenti, vi è l'obbligo di presentare 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 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. La relazione è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità;
- certificazione di ottemperanza di cui all'art. 17 della Legge 68/99 per l'occupazione dei disabili;
- relazione relativa all'assolvimento degli obblighi di cui alla medesima legge 68/99 e alle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti a loro carico nel triennio antecedente la data di scadenza di presentazione delle offerte. La relazione di cui al presente comma è trasmessa alle rappresentanze sindacali aziendali.

L'inadempimento dell'appaltatore alla certificazione del rapporto di genere determina, altresì, l'impossibilità per l'operatore economico di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di 12 mesi ad ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici.

Inoltre, sono previste nei confronti dell'appaltatore in caso di mancata produzione

della relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile; mancato assolvimento della Legge 68/1999 e della relazione relativa alla mancanza di eventuali sanzioni e provvedimenti nel triennio antecedente; mancato rispetto della quota del 30% di assunzioni di giovani e donne.

In tali casi è prevista una penale commisurata alla gravità della violazione e proporzionale rispetto all'importo del contratto o alle prestazioni del contratto.

Le aziende in regola con la certificazione delle parità di genere potranno usufruire per il solo anno 2022 di un esonero contributivo che non può superare 1% della contribuzione dovuta, con un limite di 50.000 euro annui (art.5 L. 162/2021).

Attualmente l'esonero non è ancora operativo.