

Parità di genere

 Fonti / Codici

Costituzione della Repubblica - Gazzetta Uff. 27/12/1947, n. 298

Articolo 37

[I] La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione.

[II] La legge stabilisce il limite minimo di età per il lavoro salariato.

[III] La Repubblica tutela il lavoro dei minori con speciali norme e garantisce ad essi, a parità di lavoro, il diritto alla parità di retribuzione.

 Fonti / Legge nazionale

Legge - 05/11/2021 - n. 162 - Gazzetta Uff. 18/11/2021, n. 275

Epigrafe

LEGGE 5 novembre 2021, n. 162 (in Gazz. Uff., 17 novembre 2021, n. 275). - 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. (A)

(A) In riferimento al differimento del termine di presentazione delle domande di esonero contributivo di cui alla presente legge, per i datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere. Chiarimenti riguardanti la modalità di trasmissione delle richieste, vedi: Messaggio INPS - Istituto nazionale previdenza sociale 3 aprile 2023, n. 1269.

 Fonti / Legislazione UE

Direttiva - 10/05/2023 - n. 970 - Gazzetta Uff. 17/05/2023, n. 132

Epigrafe

DIRETTIVA (UE) 2023/970 DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione (GENDER PAY GAP)

(Testo rilevante ai fini del SEE)

 Fonti / Legge nazionale

Decreto legislativo - 11/04/2006 - n. 198 - Gazzetta Uff. 31/05/2006, n. 125

Epigrafe

DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n.198 (in Suppl. ordinario n. 133 alla Gazz. Uff., 31 maggio, n. 125). - Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 1. (CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA')

[1] A norma dell'articolo 1, comma 1, lettera a) del Dlgs. 25 gennaio 2010, n. 5 le espressioni «Ministro delle attività produttive» e «Ministero delle attività produttive», ovunque ricorrano, sono sostituite, rispettivamente, dalle seguenti: «Ministro dello sviluppo economico» e «Ministero dello sviluppo economico».

 Fonti / Prassi

Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 22 giugno 2010 - n. 20

Epigrafe

Direzione generale del mercato del lavoro

Divisione IV

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna": Linee guida ed indirizzi in materia di nomine e permessi delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

 Memento / Memento Lavoro

Parità di genere

Parità di genere

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro opera il principio costituzionale di uguaglianza professionale tra i lavoratori ([art. 3 Cost.](#)). Il principio di parità di trattamento impone che il datore di

lavoro non possa attuare discriminazioni - oltre che per motivi legati a razza, religione, orientamento politico, ecc. (v. n. [9515 e s.](#)) - anche per ragioni legate al sesso. La Costituzione, infatti, riconosce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore ([art. 37 Cost.](#)).

Nel capitolo, dopo aver definito la nozione di discriminazione, esaminiamo gli obblighi del datore di lavoro, le attività esercitabili per attuare un'effettiva parità sul luogo di lavoro (con le relative sovvenzioni) e, infine, le conseguenze della violazione del divieto di discriminazione.

L'istituzione, dal 1° gennaio 2022, della **certificazione della parità di genere** ([art. 4 L. 162/2021](#)) viene trattata al n. [35315](#).

Ultimo aggiornamento 30/04/2025

 Strumenti / Come fare per

Rapporto sulla situazione del personale

17 Luglio 2024 | **Paolo Bonini**

Le aziende pubbliche e private, con più di 50 dipendenti, sono tenute a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Il termine di presentazione è fissato al 30 aprile dell'anno successivo al biennio. Per il biennio 2022-2023, la presentazione del rapporto è stata posticipata al 20 settembre 2024.

Soggetti obbligati

A partire dal biennio 2020-2021 (art. 3 L. 162/2021), l'obbligo di inviare un rapporto relativo alla situazione del personale maschile e femminile riguarda le aziende che occupano più di **50 dipendenti**. Con le stesse decorrenze, il rapporto potrà essere inviato, su base volontaria, anche dalle aziende pubbliche e private di più piccole dimensioni. L'invio del rapporto da parte delle aziende più piccole porta loro alcuni vantaggi relativamente alla certificazione della parità di genere (DPCM 29 aprile 2022), alle agevolazioni contributive previste dall'art. 5 L. 162/2021, oltre che essere di aiuto per l'accesso ad eventuali misure premiali che aumentano i punteggi nell'ambito di gare per lavori pubblici.

L'art. 47 DL 77/2021 prevede, infatti, che le aziende che presentino domanda di partecipazione o la propria offerta in gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC, sono tenute a produrre contestualmente, a pena di esclusione, copia del rapporto. In questo ambito, anche le aziende con un organico compreso tra 15 e 50 dipendenti possono presentare volontariamente il rapporto per adempiere agli obblighi previsti dall'art. 47 DL 77/2021, che impone loro di presentare, entro sei mesi dalla conclusione dei contratti, una relazione di contenuto analogo a quello richiesto dal rapporto.

La L. 162/2021, intervenendo, tra l'altro, sul testo dell'art. 46 D.Lgs. 198/2006, ha disposto che il rapporto sia redatto in **modalità** esclusivamente **telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e che le indicazioni e i contenuti del rapporto saranno ridefiniti con decreto del ministro del Lavoro. La trasmissione in via telematica era comunque già stata disposta dal biennio 2016-2017 (DM 3 aprile 2018).

Il ministro del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito il Decreto Interministeriale 29 marzo 2022, che definisce le modalità di redazione del rapporto attraverso l'applicativo reso disponibile dal ministero del Lavoro all'indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, al quale si accede mediante credenziali SPID o carta d'identità elettronica (CIE) del legale

rappresentante o di altro soggetto abilitato. La redazione e il salvataggio del rapporto all'interno dell'applicativo equivalgono all'invio dello stesso alla consigliera o al consigliere regionale di parità, che potranno accedervi mediante credenziali proprie.

Nei medesimi termini, il datore di lavoro deve **trasmettere telematicamente una copia del rapporto e della relativa ricevuta di invio alle rappresentanze sindacali aziendali.**

L'All. 1 DI 3 giugno 2024 contiene il modello del rapporto in formato .pdf, fermo restando che lo stesso dovrà essere compilato telematicamente.

Il rapporto dovrà 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;
- 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 eventualmente riconosciuta a ciascun lavoratore;
- informazioni e dati su:
 - processi di selezione in fase di assunzione;
 - processi di reclutamento;
 - procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale;
 - strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
 - presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso;
 - criteri adottati per le progressioni di carriera.

I dati non dovranno indicare l'identità del lavoratore, dovendosi specificare solo il sesso.

I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, potranno essere raggruppati per aree omogenee.

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.

Il rapporto mendace o incompleto è punito con sanzione amministrativa da € 1.000 a € 5.000. Il relativo controllo è affidato all'Ispettorato nazionale del lavoro.

Destinatari del rapporto sono le rappresentanze sindacali aziendali, la consigliera e il consigliere regionale di parità, che rielaborano i dati e li trasmettono alla consigliera o consigliere nazionale di parità, all'Ispettorato Nazionale del Lavoro, al ministero del Lavoro, il dipartimento delle pari opportunità presso la presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTATE e al CNEL.

I modelli e le specifiche di trasmissione sono stabiliti con decreto ministeriale.

Le sezioni del rapporto

Il rapporto si compone di diverse sezioni (si veda tabella seguente e pdf allegato) e tabelle da compilarsi a cura dei datori di lavoro direttamente sul sito ministeriale, all'indirizzo web <https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor>.

A far data dal 15 novembre 2020 il portale cliclavoro è accessibile agli operatori solo mediante **SPID** (Circ. Min. Lav. 1° settembre 2020 n. 2721).

Sezione 1 Informazioni generali sull'azienda	Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) Attività economica (ATECO) Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro Contratto applicato al maggior numero di lavoratori Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n) Altri contratti applicati Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n) Aziendale Territoriale Sezione 1.2 Anagrafica unità produttive Numero unità produttive
Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati	Tabella 2.1 – Totale occupati nel biennio 1. Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio), con specifica di assunzioni e cessazioni nel primo anno; dati distinti per categoria legale e sesso; distinta indicazione di disabili e categorie protette (“di cui”) Tabella 2.2 - Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio, per categoria professionale e livello di inquadramento: promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno Tabella 2.3 - Occupati alle dipendenze al 31 dicembre del secondo anno del biennio, per categoria professionale e tipo di contratto (full time, part time, intermittenti, lavoratori agili, apprendisti, somministrati), in Cassa Integrazione (CIG) in congedo e/o aspettativa; ore lavorate, di cui straordinarie. Tabella 2.4 - Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e relative motivazioni, trasformazioni (da TD a TI, da Part time a Full time e viceversa) dei contratti registrate nell'anno al 31 dicembre del secondo anno del biennio, per categoria legale, disabili e categorie protette Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio per categoria legale Numero partecipanti Numero ore di formazione Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 1° gennaio del primo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

	Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31 dicembre del secondo anno del biennio, per categoria professionale e per livello di inquadramento, con specifica esposizione di componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro (anche in dettaglio, nella tabella 2.8.1)
Sezione 3 – Ambito provinciale	Tabella 3.1 – informazioni generali sulle unità nell'ambito provinciale - Occupati per ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti, al 31 dicembre del secondo anno del biennio.

Procedura

L'applicativo on line prevede la compilazione del rapporto in 7 “step”.

Le aziende con sede legale all'estero sono tenute ad inviare il rapporto qualora la consistenza dell'organico superiore a 50 addetti sia realizzata nelle sedi, dipendenze o unità produttive radicate in Italia; il rapporto deve essere unico per tutte le sedi italiane ed inviato ad opera di una di esse.

La guida alla compilazione del rapporto specifica che per l'individuazione delle “sedi, dipendenze o unità produttive” non si può fare riferimento alla definizione “ristretta” di Unità produttiva indicata dalla Circ. INPS n. 197/2015. In sostanza si deve ritenere che, ai fini della compilazione del rapporto si possa fare riferimento alla nozione di unità operativa, pure elaborata dall'INPS e individuabile semplicemente come un luogo in cui si svolga l'attività lavorativa di uno o più dipendenti (si veda ad es. il Mess. INPS 31.3.2017 n. 1444). Per il rapporto relativo al biennio 2022-2023, che deve essere presentato entro il 20 settembre 2024, gli interessati potranno procedere alla compilazione online o anche inserire i dati richiesti all'interno di un apposito modello excel, da caricare successivamente all'interno della procedura. Il modello è scaricabile dalla prima schermata visibile dopo l'accesso alla procedura online:

The screenshot shows a web interface for reporting. At the top, there is a navigation bar with 'Servizi > EquiMonitor' and a blue button labeled 'RICERCA PAGEL' and 'CONSULENTE DEL LAVORO BIRMANI PAGEL'. Below this is a search section titled 'Ricerca' with various filters: 'Id', 'Cod. Comunicazione', 'Nazione', 'Regione', 'Provincia', 'Comune', 'Codice fiscale', 'Regione sociale', 'Periodo', and 'Stato'. On the right side of the search filters, there are two buttons: 'Cerca' and 'Nuovo'. The 'Nuovo' button is highlighted with a red rectangular box.

Le istruzioni raccomandano di utilizzare sempre l'ultima versione disponibile del modello excel.

Una volta compilato il modello, lo stesso potrà essere caricato nella procedura dopo aver cliccato sul tasto “Nuovo” (vedi figura qui sopra); nella maschera seguente sarà necessario introdurre il codice fiscale dell'azienda per la quale si intende operare; cliccando sul tasto “cerca” saranno compilati in automatico i dati anagrafici; si dovrà poi selezionare, in basso, il biennio di riferimento:

Compila Nuovo Rapporto - Seleziona Azienda

Inserisci il codice fiscale dell'azienda per la quale si desidera compilare il rapporto periodico e poi seleziona il pulsante Cerca.

Codice Fiscale *

Ragione Sociale *

E-mail * **PEC**

Telefono *

Sede Legale

Nazione * **Provincia ***

Comune * **CAP ***

Indirizzo *

Biennio di riferimento

Una volta selezionato il biennio, si potrà cliccare sul tasto "Precompila da excel" per aprire la maschera per il caricamento del modello:

Compila Nuovo Rapporto - Seleziona file excel da caricare

Seleziona il file excel precompilato da caricare per la quale si desidera compilare il rapporto periodico.

Abbiamo pubblicato una nuova versione del file excel che non modifica la struttura dei dati richiesti ma migliora le istruzioni in linea fornite ed ottimizza il caricamento dei dati: versione 2.0.1

File da caricare

Il caricamento del file innesca la compilazione automatica delle sezioni del rapporto online.

Sia nel caso in cui il file risulti corretto, sia se contiene errori, si visualizza un messaggio che informa che il rapporto non è stato salvato ma che i dati sono stati comunque riportati all'interno della procedura, per consentire di visualizzarli in anteprima. In caso di errori, è possibile scaricare l'elenco degli errori stessi, salvare i dati e procedere alle opportune correzioni. In alternativa, si può annullare la precompilazione e ripeterla in un momento successivo. Anche laddove il file sia corretto occorre procedere al salvataggio dei dati. In tal caso, è anche possibile scaricare un elenco degli eventuali avvisi rilevati dal sistema.

Un Rapporto Periodico per risultare salvato a sistema deve essere sempre corredato di "Id" e "Codice di Comunicazione" valorizzati (in alto a sinistra di ogni STEP).

Una modalità alternativa di compilazione consiste nel caricamento di una copia del rapporto relativo al biennio precedente, al quale apportare poi le opportune modifiche; ove presente, tale rapporto è già disponibile ed etichettato come "In modifica (da biennio precedente)". I dati anagrafici aziendali sono identici a quelli del rapporto precedente e andranno modificati in caso di variazioni intervenute nel biennio, successivamente all'invio del rapporto. Allo scopo, è disponibile un tasto "Aggiorna Anagrafica Azienda". In fase di primo salvataggio di un rapporto duplicato, l'utente riceve un avviso che lo invita ad apportare le variazioni necessarie prima di procedere all'invio.

L'utente può procedere, tra l'altro, alla cancellazione di un rapporto non ancora inviato, utilizzando l'apposito pulsante nella prima maschera dell'applicativo, ossia la maschera di ricerca dei rapporti presentati o da presentare:

The screenshot shows the search interface with various filters and a table of results. The table has columns for Id, Codice Fiscale, Ragione Sociale, Comune/Stato Estero, Biennio, and Stato. The first row shows a report for the 2022/2023 period in the state 'In modifica (da biennio precedente)'. A red box highlights the delete icon (trash can) in the action column of this row.

Il rapporto cancellato non viene eliminato definitivamente e può essere recuperato selezionando, nel filtro "Stato" del motore di ricerca, la voce "Cancellato", avviando la ricerca e facendo click sul tasto "Ripristina" in corrispondenza del rapporto interessato:

The first screenshot shows the search interface with the 'Stato' dropdown menu open, highlighting the 'Cancellato' option. The second screenshot shows the search interface with the 'Stato' dropdown menu set to 'Cancellato' and the 'Cancellato (da biennio precedente)' option selected in the table. A red box highlights the 'Ripristina' icon (circular arrow) in the action column of this row.

Un rapporto salvato senza segnalazioni può essere inviato tramite il tasto "Finalizza":

The screenshot shows the search interface with a table of results. The first row shows a report for the 2022/2023 period in the state 'In modifica (da biennio precedente)'. A red box highlights the 'Finalizza' icon (checkmark) in the action column of this row.

Una volta inviato il rapporto, si può scaricare la ricevuta di invio in formato .pdf e scaricare una copia del rapporto stesso:



È possibile anche riportare in compilazione un rapporto già trasmesso; tale operazione deve essere richiesta attraverso il canale URP di assistenza, attivabile in vario modo e per diverse esigenze:

7 Come richiedere Assistenza

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia più strettamente giuridica, o semplicemente per richiedere l'accesso all'applicazione, puoi contattare L'URP online tramite la sezione dedicata "Contatti" raggiungibile:

- 1) Cliccando sull'icona in alto a destra:



- 2) Cliccando sul "Contatti" in fondo a destra di ogni pagina:



- 3) Oppure tramite il link <https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case> selezionando come Categoria richiesta "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" e come Sottocategoria richiesta la voce "Quesiti Normativi" o la voce "Quesiti Tecnici" a seconda delle esigenze.

Un rapporto riportato in compilazione non è più considerato validamente trasmesso, finché non si ripeta l'operazione di finalizzazione.

Sanzioni

In caso di **mancata trasmissione** biennale del rapporto l'Ispettorato Interregionale del Lavoro, su segnalazione delle RSA o del consigliere regionale di parità, diffida le aziende a provvedere entro 60 giorni (art. 46, c. 4, D.Lgs. 198/2006).

L'inottemperanza alla diffida comporta l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 103 a € 516.

Nei casi più gravi, come l'inadempimento che si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

 Quesiti operativi

Fusione di due società: chi compila il Rapporto sulla situazione del personale

27 Settembre 2024 | Francesco Geria

In merito al rapporto biennale sulle pari opportunità, in caso di fusione tra due società entrambe con organico superiore a 50 dipendenti intervenuta nell'anno 2024, su chi ricade l'obbligo di invio del rapporto biennale sulla parità uomo-donna

e quali sono le modalità di compilazione dello stesso?

In caso di **fusione** di due o più aziende, così come specificato in una FAQ del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'**obbligo di compilazione** ricade in capo all'azienda risultante dalla fusione o incorporazione, che al 31.12.2023 abbia più di 50 dipendenti.

Detta società presenterà un **unico rapporto** ed indicherà nel campo note della Sezione 1 l'evento che ha determinato l'estinzione della preesistente società (riportandone i dati identificativi: ragione sociale e partita IVA o codice fiscale).

Si ritiene che tale previsione sia applicabile alle fusioni intervenute nel corso del biennio preso a riferimento.

Nel caso prospettato nel quesito, invece, la **fusione** è avvenuta **nel 2024**. In questo caso, sembra possibile ritenere che l'invio del rapporto (per il biennio 2022-2023 da inviare entro il 20 settembre 2024) sia da ricondursi in capo ad **entrambe le società**, in quanto la situazione prospettata nel rapporto sulla situazione del personale si riferisce al 31 dicembre 2023, data in cui entrambe le società avevano un organico superiore ai 50 dipendenti.

 Quesiti operativi

Invio del rapporto sulla situazione del personale: come calcolare il numero di dipendenti

04 Settembre 2024 | Francesco Geria

Ai fini dell'obbligo di invio del rapporto biennale di parità di genere entro il 20 settembre 2024 per le aziende che occupano più di 50 dipendenti, il calcolo dei dipendenti deve essere effettuato per numero o pro quota tenendo conto delle percentuali di part-time (calcolo ULA)?

Il D.Lgs. 198/2006 che sancisce la normativa relativa al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, prevede l'obbligo di presentazione del rapporto in capo alle aziende che abbiano più di 50 dipendenti, tenuto conto del numero di **dipendenti occupati nell'intero complesso aziendale** sia esso articolato in una o più unità produttive, in una o più sedi territoriali.

Non viene specificato nulla, invece, con riferimento al **criterio di computo** di tali lavoratori.

Tenuto conto della ratio della norma, volta a garantire la parità di genere e a ridurre il divario esistente in alcuni settori e attività produttive, in via prudenziale si ritiene che, ai fini della determinazione del limite dimensionale di oltre 50 dipendenti, debba essere computata **tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata**, compresi gli apprendisti, i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato, a prescindere dalla frazione di orario stabilita rispetto all'orario a tempo pieno e dalla loro durata (cosiddetto computo per "teste").

Infine, si fa presente che l'anno da considerare per la verifica del predetto limite è il secondo anno del biennio preso a riferimento (per il rapporto da trasmettere entro il 20 settembre 2024, dunque, si dovrà verificare il limite dei 50 dipendenti al 31/12/2023).

Rapporto sulla situazione del personale: come calcolare la soglia di 50 dipendenti

18 Aprile 2024 | **Francesco Geria**

In merito al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, posto che detto report deve essere inviato da aziende pubbliche e private che superano i 50 dipendenti, come si calcola questa soglia (soprattutto in merito ai rapporti di lavoro part-time e tempo determinati)?

La normativa relativa al rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (D.Lgs. 198/2006) sancisce espressamente che tale adempimento debba essere obbligatoriamente svolto dalle aziende con più di 50 dipendenti, tenendo conto del numero di dipendenti occupati nell'**intero complesso aziendale** sia esso articolato in una o più unità produttive, in una o più sedi territoriali.

Non viene specificato nulla, invece, con riferimento al **computo** di tali lavoratori.

Tuttavia, tenuto conto della ratio della norma, volta a garantire la parità di genere e a ridurre il divario esistente in alcuni settori e attività produttive, si ritiene che, ai fini della determinazione del limite dimensionale di oltre 50 dipendenti, debba essere computata **tutta la forza lavoro** a qualunque titolo occupata, compresi gli apprendisti, i lavoratori a tempo parziale e a tempo determinato, a prescindere dalla frazione di orario stabilita rispetto all'orario a tempo pieno e dalla loro durata (cosiddetto computo per "teste").

L'anno da considerare per la verifica del predetto limite è il secondo anno del biennio preso a riferimento.

Si ricorda, infine, che, come comunicato dal Ministero del Lavoro, **per il biennio 2022-2023** il rapporto dovrà essere redatto e inviato entro la nuova scadenza del **15 luglio 2024**.

 Strumenti / Come fare per

Come ottenere la certificazione di parità di genere

16 Aprile 2024 | **Dario Ceccato**

La parità di genere non si misura solo rilevando il numero di donne in azienda. Basti pensare che la Certificazione non richiede un numero minimo di donne in azienda. Questa guida pratica vuole esplorare il processo di certificazione, evidenziandone i benefici in termini di clima aziendale, produttività e attrattiva sul mercato del lavoro.

Valori e vantaggi

La Certificazione di Parità di Genere rappresenta un traguardo significativo per le aziende che desiderano promuovere la cultura dell'uguaglianza e valorizzare il talento, indipendentemente dal genere. Ottenere la certificazione non è solo un adempimento formale, ma un vero e proprio investimento nel futuro dell'azienda, con ricadute positive in termini di competitività, attrattività e reputazione.

Negli ultimi anni, la ricerca della parità di genere è diventata una priorità per molte aziende e professionisti. Ottenere la certificazione di parità di genere è un passo significativo verso questo obiettivo, ma può essere un processo complesso e laborioso. È qui che entra in gioco il ruolo fondamentale delle società di consulenza specializzate, che possono guidare e supportare le aziende e i professionisti lungo il percorso di ottenimento della certificazione.

La **parità di genere** è stata introdotta in Italia con la L.162/2021. Si tratta di uno strumento volontario che permette alle aziende di dimostrare il proprio impegno concreto nel raggiungimento di un ambiente lavorativo più equo e inclusivo.

Ottenere la Certificazione può portare numerosi vantaggi, come:

- **Miglioramento del clima aziendale e della reputazione:** la parità di genere contribuisce a creare un ambiente di lavoro più sereno e collaborativo, in cui tutti i dipendenti si sentono valorizzati e rispettati. Questo si traduce in un aumento della soddisfazione e del benessere dei lavoratori, con ricadute positive sulla produttività e sul clima aziendale.
- **Aumento della produttività e della competitività:** le aziende con una cultura di parità di genere sono più efficienti e performanti. La diversità di genere e di esperienze porta a una maggiore creatività e innovazione, a una migliore risoluzione dei problemi e a un processo decisionale più efficace.
- **Attrazione e fidelizzazione di talenti:** in un mercato del lavoro sempre più competitivo, le aziende che si distinguono per la loro attenzione alla parità di genere sono più attrattive per i talenti. I migliori professionisti, infatti, sono sempre più propensi a lavorare per aziende che promuovono la diversità e l'inclusione.
- **Accesso a premialità e incentivi previsti dalla legge:** in Italia, le aziende che ottengono la Certificazione di Parità di Genere possono accedere a una serie di premialità e incentivi previsti dalla legge, come l'esonero dal pagamento dei contributi INAIL per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

La parità di genere non è solo un numero

Attualmente in Italia non esiste un requisito specifico in termini numerici sul numero minimo di donne in azienda per ottenere la certificazione per la parità di genere. Le certificazioni per la parità di genere si concentrano principalmente su **criteri qualitativi**, come l'implementazione di politiche e pratiche aziendali volte a promuovere l'uguaglianza di genere nelle assunzioni, nelle promozioni, nelle retribuzioni e nelle opportunità di sviluppo professionale.

In sostanza, mentre la presenza di un numero significativo di donne in posizioni di leadership e decisionali può riflettere positivamente sull'impegno dell'azienda per la parità di genere, non è l'unico fattore considerato nelle certificazioni per la parità di genere in Italia.

Requisiti

Il percorso richiede il rispetto di una serie di requisiti previsti dalla norma UNI/PdR 125:2022. Le aziende devono dimostrare di aver adottato buone prassi in diverse aree, tra cui:

1. Cultura e strategia (15%)

- Coinvolgimento del top management (5%)
- Sensibilizzazione e formazione (5%)
- Comunicazione interna e esterna (5%)

2. Governance (15%)

- Organizzazione e responsabilità (5%)
- Politiche e procedure (5%)

- Monitoraggio e rendicontazione (5%)

3. Processi HR (10%)

- Assunzioni e selezione (4%)
- Crescita e sviluppo professionale (3%)
- Gestione delle prestazioni (3%)

4. Opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda (20%)

- Presenza femminile nei ruoli decisionali (8%)
- Parità di retribuzione a parità di ruolo (6%)
- Conciliazione vita-lavoro (6%)

5. Equità remunerativa per genere (20%)

- Analisi delle retribuzioni (10%)
- Trasparenza e comunicazione (5%)
- Azioni correttive (5%)

6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (20%)

- Congedi parentali e permessi (8%)
- Lavoro flessibile e agile (6%)
- Servizi di supporto alla genitorialità (6%)

La citata UNI PdR 125:2022 prevede una tabella (tabella A.1 dell'allegato A) che assegna un punteggio da 1 a 4 a ciascuna delle aree di valutazione (cultura e strategia, governance, etc.) in base a due criteri:

- **Dimensione dell'azienda:** numero di addetti
- **Codice ATECO:** tipologia di attività economica

Altro aspetto di valutazione sono i **processi aziendali chiari**, una componente fondamentale per il successo di qualsiasi organizzazione. Essi definiscono le sequenze di attività necessarie per raggiungere gli obiettivi prefissati, garantendo efficienza, coerenza e replicabilità.

Uno degli elementi essenziali per una corretta certificazione, al di là della mera conformità ai requisiti minimi della norma UNI/PdR 125:2022, appare essere un approccio c.d. "olistico" aziendale.

Questo tipo di metodologia offre numerosi vantaggi:

- **Maggiore efficacia:** Intervenendo su più fronti e considerando l'azienda come un sistema complesso, si ottengono risultati più profondi e duraturi.
- **Cambiamento culturale:** Promuovere la parità di genere non si limita ad applicare delle procedure, ma richiede un cambiamento culturale che coinvolge tutti i livelli dell'azienda. L'approccio olistico facilita questo processo, creando un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso per tutti.
- **Migliore performance aziendale:** La parità di genere, quando applicata in modo olistico, porta a una serie di benefici per l'azienda, come l'aumento della produttività, la riduzione del turnover e il miglioramento del clima aziendale.
- **Maggiore attrattività per i talenti:** I migliori professionisti sono sempre più propensi a lavorare per aziende che si distinguono per la loro attenzione alla parità di genere e all'inclusione.

Come si applica un approccio olistico?

Ecco alcuni **esempi** di come applicare un approccio olistico nella Certificazione di Parità di Genere:

- **Coinvolgimento di tutti i livelli aziendali:** Dalla dirigenza ai dipendenti, tutti devono essere coinvolti nel processo di cambiamento e sensibilizzati sull'importanza della parità di genere.
- **Analisi approfondita del contesto aziendale:** Prima di intervenire, è necessario comprendere le specificità dell'azienda, la sua cultura e le sue sfide.
- **Sviluppo di un piano d'azione personalizzato:** Il piano d'azione deve essere cucito su misura per l'azienda e deve tenere conto delle sue esigenze e dei suoi obiettivi.
- **Monitoraggio e valutazione continui:** È fondamentale monitorare l'andamento del processo e valutare i risultati ottenuti, per poter apportare le modifiche necessarie.

L'approccio olistico rappresenta la chiave per una Certificazione di Parità di Genere efficace e duratura. Solo adottando una visione d'insieme e intervenendo su tutti i fronti è possibile ottenere un vero cambiamento culturale e creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo per tutti.

La domanda all'ente certificatore

L'ente certificatore, accreditato ACCREDIA, viene **scelto dall'azienda** o dal professionista che intende coadiuvare l'impresa nell'ottenimento della Certificazione PDR 1225/2022.

Nella prassi, a fronte della domanda effettuata, gli enti certificati richiedono la **compilazione di moduli** che considerano basilarmente i dati anagrafici aziendali, sedi operative, e numero dei dipendenti e successivamente richiedano altre informazioni quali (a titolo esemplificativo):

- La domanda di accreditamento: Un modulo standardizzato che richiede informazioni sull'organizzazione, le sue politiche e pratiche relative alla parità di genere.
- La documentazione aziendale: Potrebbe essere richiesta la presentazione di documenti che dimostrano la struttura organizzativa, le politiche del personale, i piani di formazione sulla parità di genere, e altri documenti rilevanti.
- I questionari di autovalutazione: Alcuni enti certificatori potrebbero richiedere alle organizzazioni di compilare questionari dettagliati che valutano le loro politiche e pratiche relative alla parità di genere.
- La documentazione di supporto: Potrebbe essere necessario fornire documenti aggiuntivi come politiche aziendali, rapporti di monitoraggio, e altri materiali che dimostrino l'impegno dell'organizzazione per la parità di genere.

Una volta scelto l'ente certificatore sarà necessario concordare con lo stesso il **processo di audit** per l'ottenimento della certificazione.

Conclusioni

Ottenere la certificazione di parità di genere è un passo fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e equo.

Investire nella parità di genere non è solo una **scelta etica**, ma anche un **vantaggio competitivo** per le aziende e i professionisti che desiderano distinguersi nel mercato attuale.

 Quesiti operativi

Richiesta dell'esonero per la certificazione di parità di genere

03 Gennaio 2025 | **Francesco Geria**

Un'azienda che ha ottenuto, nel corso dell'anno 2024, la certificazione di parità di genere di cui all'art. 46 bis D.Lgs. 198/2006, può già richiedere l'esonero contributivo disciplinato dall'art. 5 L. 162/2021?

L'art. 5 L. 162/2021, prevede un esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di € 50.000 annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46 bis D.Lgs. 198/2006 (di seguito, Codice per le pari opportunità tra uomo e donna), introdotto dall'articolo 4 della medesima legge. L'INPS, con il proprio Messaggio del 30 dicembre 2024 n. 4479 ha reso noto che sul proprio sito istituzionale, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" è stato rilasciato il modulo di istanza online "SGRAVIO PAR_GEN", volto all'inoltro delle **domande di esonero contributivo** da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2024. Al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in argomento, ai datori di lavoro privati che conseguano la "Certificazione della parità di genere" entro il 31 dicembre 2024, le richieste di riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate **fino al 30 aprile 2025**. Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, fa fede la **data di rilascio della certificazione**, che non può in nessun caso essere successiva al 31 dicembre 2024.

 Dottrina / Schede d'autore

Pari opportunità

23 Gennaio 2025 | **Paolo Patrizio**

Le pari opportunità sono un principio giuridico finalizzato alla rimozione di ogni tipo di ostacolo (di genere, religione, convinzioni personali, razza e origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico) che influisce sulla libera partecipazione dell'individuo alla vita economica, politica e sociale del Paese. La L. 162/2021 è intervenuta in materia, provvedendo a rafforzare le tutele già offerte dalla normativa confluita nel c.d. Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006), con l' introduzione e il riassetto del Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.

Inquadramento

La nostra **Carta Costituzionale**, nell'art. 3, enuclea alcuni principi cardine del sistema ordinamentale, disponendo come "Tutti i cittadini hanno **pari dignità sociale** e sono **eguali davanti alla legge**, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la **libertà e l'eguaglianza** dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese."

Ed è proprio a tale granitico monito di tendenza che viene generalmente ricondotto il principio giuridico delle "**pari opportunità**", inteso quale finalità ed azione di superamento complessivo di qualsiasi frapposizione discriminatoria, che possa incidere sulla considerazione della uguaglianza formale e sostanziale tra i cittadini, con conseguente eliminazione di ogni genere di differente incidenza nell'accesso e nella partecipazione alla dimensione sociale, economica e politica della vita quotidiana.

L'ambito operativo del concetto di pari opportunità, dunque, è certamente molto esteso ed articolato (siccome incentrato sulla prevenzione di qualsiasi forma di **discriminazione** di genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, ecc.), ma nell'**ambito lavorativo** viene spesso circoscritto ad un profilo più concentrato, generalmente ancorato all'analisi ed attuazione delle cosiddette "**politiche di genere**", ovvero sia le misure adottate dall'ordinamento per rimuovere ogni aspetto discriminatorio diretto o indiretto, formale o sostanziale, che generi un trattamento ingiustificato tra persone di diverso sesso.

L'Italia, invero, è una Repubblica democratica fondata sul lavoro, nella cui storia genomica inaugurata sin dall'Assemblea Costituente è sempre emersa la centralità di una complessiva azione di evoluzione culturale e legislativa, volta alla previsione di appositi interventi regolativi finalizzati a dare concretezza ai principi fondanti dell'assetto costituzionale, partendo proprio da quello di eguaglianza nel lavoro.

In tale prospettiva assume particolare rilevanza non solo il disposto dell'art. 37, c. 1, Cost., in base al quale “la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”, ma anche la tendenza normativa successiva, introduttiva di importanti misure di equiparazione e tutela di genere, tutt'ora in vigore.

Pensiamo ad esempio alla L. 860/50, dedicata alla “Tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri”, che ha previsto il divieto di **licenziamento** dall'inizio della **gravidanza** fino al compimento del primo anno di età del bambino, ovvero il divieto di adibire al lavoro le donne nei tre mesi precedenti il **parto** e nelle otto settimane successive, salvo possibili estensioni.

Si sono così susseguiti, negli anni, una serie di interventi incentrati sulle pari opportunità in ambito lavorativo, con il fine di superare le condizioni avverse alla parità tra sessi nell'**accesso all'impiego**, durante lo svolgimento della **prestazione lavorativa**, nel diritto alle **prestazioni previdenziali**, nell'erogazione della **retribuzione** e nell'**inquadramento professionale**, nella fruizione di **permessi** e nella previsione di sistemi di flessibilità d'**orario** per gestire l'equilibrio vita-lavoro e molto altro.

Tale complessivo impianto a carattere normativo e di **politiche attive** ha, infine, trovato una regolamentazione organica nel D.Lgs. 198/2006, meglio conosciuto come “**Codice delle pari opportunità tra uomo e donna**”, con il quale si è data sistemazione d'insieme a disposizioni diverse, per tentare di realizzare l'effettiva parità tra sessi nel mondo del lavoro.

Di recente, nondimeno, nuovo impulso in materia è stato dato dal legislatore nostrano e comunitario.

La L. 162/2021 (c.d. Legge Gribaudo) è, infatti, intervenuta a rafforzarne i meccanismi di tutela in tema di parità di opportunità tra uomo e donna sotto molteplici profili (parità salariale, politiche di genere, tutela maternità, occasioni di crescita in azienda, ecc.) prevedendo, oltre ad una maggiore presenza dei controlli e ad un apparato sanzionatorio più rigido in caso di rapporto falso o incompleto (sanzioni amministrative comprese tra € 1.000 e € 5.000), l'onere di presentazione, con cadenza biennale e da parte della Consigliera di parità, di una relazione recante gli esiti del monitoraggio sulla corretta applicazione della legislazione in tema di pari opportunità.

Non da meno il legislatore comunitario, che con la Dir. UE 2023/970 è nuovamente intervenuto in tema di contrasto alla disparità di genere in ambito retributivo, fornendo agli Stati membri un nuovo strumento di immediata applicazione, mediante la previsione dell'obbligo di trasparenza informativa in materia retributiva, con intervento riequilibrativo in caso di divario salariale ed altro ancora.

Discriminazione diretta e indiretta

Punto nodale del sistema di tutela delle Pari Opportunità in ambito lavorativo è costituito dall'esatta comprensione del fatto discriminatorio in riferimento alle sue diverse **modalità di manifestazioni**, potendo al riguardo essere avanzata una prima diversificazione classificatoria in relazione alle differenti forme di discriminazione realizzabili nel contesto lavorativo, prendendo le mosse dalle definizioni comunitarie e nostrane stratificatesi nel tempo.

Viene così in rilievo, in primo luogo, la c.d. “discriminazione diretta”, ovvero quella situazione nella quale si realizza un trattamento differenziale della persona sulla base di un determinato **fattore di rischio** discriminatorio.

Tale forma di discriminazione è caratterizzata dalla sussistenza di una intenzione esplicita di discriminare un soggetto rispetto al trattamento riservato agli altri in situazioni analoghe, pur tuttavia risultando, il più delle volte, il motivo e movente discriminatorio ben occultato dietro scelte di politica aziendale, oppure ragioni operative siano esse presunte o effettive.

Difficilmente, infatti, la discriminazione diretta si manifesta palesemente nei comportamenti adottati dal datore di lavoro, risultando, pertanto, di difficile emersione giudiziale l'esistenza di una connessione causale non mediata e precisa al sesso del lavoratore, quale movente di un trattamento differenziato, consapevole e volontario.

Diviene essenziale, in tali ipotesi, la dimostrazione dell'esistenza di un collegamento diretto tra fattore di rischio e **condotta** contestata, così da far emergere l'intento e la realizzazione discriminatoria sottesi all'adozione di determinati comportamenti di matrice datoriale.

Diverso è il caso della discriminazione indiretta, nella quale rientrano invece tutte quelle situazioni di trattamento uniforme, ma che, in realtà, producono effetti differenziati sugli appartenenti ai due sessi. Si tratta, dunque, di azioni formalmente eque ma discriminatorie negli effetti.

Sotto il profilo dogmatico le definizioni classificatorie di tali forme di discriminazioni le rinveniamo all'art. 25 D.Lgs. 198/2006, che definisce:

- la **discriminazione diretta**, come la situazione nella quale una persona è trattata, in base al sesso, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;
- la **discriminazione indiretta**, come la situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro, a meno che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari.

La discriminazione diretta, dunque, è certamente più semplice da individuare e si ha quando il datore di lavoro adotta, in maniera esplicita e per ragioni legate al sesso del dipendente, dei **trattamenti meno favorevoli** o persino dannosi, come ad esempio nel caso di mancata assunzione di una lavoratrice perché incinta; oppure, la mancata promozione di una lavoratrice **perché donna**.

La discriminazione indiretta si articola, invece, sulla realizzazione di un trattamento pregiudizievole in conseguenza di azioni a carattere formalmente neutro ma che, invece, conducono all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'un sesso rispetto a quelli dell'altro.

E così si è rilevata una ipotesi di discriminazione indiretta, ad esempio, nella previsione di una statura minima, tarata su medie maschili, per la partecipazione ad un concorso (vedasi di recente Cass. 3 luglio 2023 n. 18668); oppure l'attribuzione, in sede di progressione economica, di un maggior punteggio parametrico per i dipendenti che abbiano sempre optato per il lavoro full time, risultando così pregiudicate le lavoratrici che spesso ricorrono al regime di lavoro a tempo parziale per esigenze di conciliazione casa/lavoro (vedasi in tal senso, Corte app. Torino 18/10/2016).

E così, dunque, la categoria della discriminazione indiretta consente di contrastare tutti quei comportamenti discriminatori difficilmente individuabili, che, facendo riferimento all'uguaglianza del trattamento, riservato a situazioni di fatto differenziate, nella sostanza colpiscono la debolezza di determinati gruppi sociali.

Inoltre, a decorrere dall'anno **2025** viene riconosciuto, nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui, un parziale **esonero contributivo** della quota dei contributi previdenziali per: a) le lavoratrici dipendenti, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, b) le lavoratrici autonome, che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfetario. Le lavoratrici devono essere madri di due o più figli e l'esonero contributivo spetta, a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore all'importo di € 40.000 su base annua, fino ai dieci anni del figlio più piccolo e, a decorrere dall'anno 2027, se madri di tre o più figli, fino ai 18 anni del figlio più piccolo.

Le azioni positive

Le azioni positive consistono in misure volte alla **rimozione degli ostacoli** che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità e sono dirette a favorire l'occupazione femminile ed a realizzare l'**uguaglianza sostanziale** tra uomini e donne nel lavoro, intervenendo sulle disparità di fatto esistenti tra i due sessi, in ottica riequilibrativa in ambito lavorativo e di trattamento reale.

L'intento è quello di "smascherare" le false neutralità di meccanismi che presiedono i modelli socioeconomici e quelli organizzativi vigenti, riconoscendo peculiarità e specificità alla condizione della donna che lavora ed alla sua soggettività, mediante interventi finalizzati ad un migliore impiego delle risorse disponibili e ad una più equa ripartizione delle possibilità occupazionali offerte.

Ecco che, allora, tali azioni si concretizzano in programmi di intervento preordinati all'accrescimento della presenza delle donne nel mondo del lavoro, alla garanzia dell'accesso a tutte le professioni e a tutti i livelli della gerarchia professionale, nonché all'equa ripartizione delle possibilità occupazionali.

Per conseguire tali risultati è necessario agire sulle caratteristiche strutturali del mercato, superando la stasi connessa alla mera enunciazione della eguaglianza formale ed alla vigenza del solo divieto antidiscriminatorio, per intervenire, in maniera concreta, mediante azioni attive che siano realmente idonee a superare la segregazione occupazionale-professionale delle donne nei segmenti di mercato.

Nel Codice delle pari opportunità, infatti, l'art. 1 comma 2 contiene il principio di **parità di retribuzione**, stabilendo che "La parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione".

L'art. 28 D.Lgs. 198/2006 esplicita, invece, il divieto di discriminazione retributiva, sancendo che "È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni".

Ma al di là di tali fondamentali enunciazioni di principio, occorre realmente intervenire in maniera attiva, attraverso azioni positive volte al perseguimento di una eguaglianza sostanziale che, da un lato, non costringa la donna lavoratrice a negare sé stessa in funzione del raggiungimento di una parità lavorativa e, dall'altro, non costringa le imprese ad un utilizzo antieconomico della forza lavoro femminile.

Vi sono, invero, due livelli di **segregazione** nel contesto lavorativo:

- la segregazione verticale, che descrive la concentrazione delle donne in fondo a una gerarchia organizzativa rispetto agli uomini, quale contraltare degli innumerevoli ostacoli alla carriera che le donne devono affrontare e che impediscono loro di raggiungere posizioni altamente retribuite;
- la segregazione orizzontale, che, invece, rappresenta la concentrazione di donne o uomini in determinate professioni, riflettendo la tradizionale ripartizione dei ruoli in ambito domestico, con pedissequa estensione al mercato del lavoro (pensiamo al lavoro di assistenza alla persona, considerato, secondo gli stereotipi, come un lavoro da donna).

In tale ottica, dunque, le **azioni positive** (tra cui rientra l'eliminazione delle disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità, la diversificazione delle scelte professionali delle donne, l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale, il superamento di ogni forma pregiudizievole in base al sesso nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera

o nel trattamento economico e retributivo) possono essere promosse da un'ampia gamma di soggetti (tra cui il Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità, le consigliere e i consiglieri di parità, i centri per la parità e le pari opportunità, le organizzazioni sindacali, i centri per l'impiego).

Ecco che allora, ad esempio, nel 2025 viene elevata in via strutturale l'indennità del congedo parentale all'80% della retribuzione per 3 mesi, entro il sesto anno di vita del bambino. In particolare, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2024 viene prevista a regime, dal 2025, l'aumento all'80% della retribuzione dell'indennità del **congedo per il secondo mese** entro il sesto anno di vita del bambino (prima era al 60%), mentre, per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti che hanno cessato il congedo di maternità o paternità a partire dal 1° gennaio 2025 viene prevista, a regime dal 2025, l'elevazione all'80% della retribuzione dell'indennità del congedo, per un ulteriore mese entro il sesto anno di vita del bambino.

La normativa europea

L'Unione Europea, con la *Dir. UE 2023/970*, è intervenuta in tema di contrasto alla disparità di genere in ambito retributivo, fornendo agli Stati membri un nuovo **strumento di immediata applicazione**.

L'obiettivo, di certo, non è nuovo, essendo stato il diritto alla parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per uno di pari valore già stato sancito dall'Unione europea nell'art. 157 TFUE e dalla Dir. CE 2006/54.

Ma tale impianto di tutela viene rafforzato mediante la previsione dello strumento della **trasparenza informativa** in ambito retributivo, con obbligo di intervento riequilibrativo in caso di **divario salariale** superiore al 5%.

Inoltre, entra nella normativa antidiscriminatoria il contrasto alla discriminazione intersezionale, quale quella fondata su una combinazione di diverse forme di disuguaglianza (per esempio genere, etnia o sessualità).

Secondo le nuove disposizioni, deve essere fornita e messa a disposizione dei soggetti in cerca di lavoro, già in sede di primo colloquio e nei relativi avvisi di selezione ed invito alla candidatura, l'adeguata informativa in merito alla retribuzione iniziale o alla fascia retributiva da attribuire alla posizione in questione, sulla base di **criteri oggettivi e neutri**, sotto il profilo del genere, e, se del caso, sulle disposizioni del contratto collettivo applicate dal datore di lavoro in relazione alla posizione.

Viene introdotto un **divieto di indagine preventiva** da parte datoriale in merito alle retribuzioni percepiti nei precedenti rapporti di lavoro da parte dei candidati e, allo stesso tempo, viene previsto il divieto per i datori di lavoro di redigere clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

La Direttiva prevede, inoltre, che, una volta assunti, i lavoratori possono richiedere al datore le **informazioni** riguardanti le politiche retributive, disponendo che vengano resi accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione, la progressione economica dei lavoratori ed i livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Se le informazioni ricevute sono **imprecise o incomplete**, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, **chiarimenti** e dettagli ulteriori riguardo ai dati forniti e di ricevere, entro due mesi, una risposta motivata. Le aziende devono inoltre fornire ai lavoratori e alle loro rappresentanze, nonché agli organi deputati dallo Stato, alcune informazioni statistiche sui seguenti **dati**:

- a) divario retributivo di genere;
- b) divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) divario retributivo mediano di genere;

d) divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;

e) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;

f) percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;

g) divario retributivo di genere per categorie di lavoratori, ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Queste informazioni devono essere fornite dai datori di lavoro, relativamente all'anno precedente, secondo queste scadenze:

- con almeno 250 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni anno;
- tra i 150 e i 249 lavoratori, entro il 7 giugno 2027 e, successivamente, ogni 3 anni;
- tra i 100 e i 149 lavoratori, entro il 7 giugno 2031 e, successivamente, ogni 3 anni.

Sotto i 100 dipendenti, i datori di lavoro potranno inviare le informazioni su base volontaria, ovvero essere inseriti nei soggetti obbligati dalle norme nazionali.

Le imprese con più di 250 dipendenti sono tenute a riferire annualmente all'autorità nazionale competente in merito al **divario retributivo di genere** all'interno della propria organizzazione.

Se dalla comunicazione emerge un divario retributivo superiore al 5% non giustificabile sulla base di criteri oggettivi e neutri, le aziende sono tenute ad adottare **misure correttive** di tali situazioni, da condividere in sede di esame congiunto con le organizzazioni sindacali.

Certificazione sulla parità di genere

Nella cornice di attuazione delle nuove politiche per la parità di genere e con l'obiettivo di favorire migliori condizioni di accesso femminile al mercato del lavoro ed alla progressione aziendale, si pone il recente intervento previsionale della c.d. Legge Gribaudo (L. 162/2021), che ha dato nuovo impulso di finalità al Sistema di certificazione della parità di genere per le imprese.

L'impostazione di base dell'intervento normativo viene imperniata su di un **meccanismo premiale e di incentivazione** per promuovere l'adozione della certificazione della parità di genere da parte delle imprese.

L'addentellato dispositivo sul punto risiede nell'art. 5 L. 162/2021, laddove il legislatore introduce la possibilità di ottenere l'esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per le aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 rilasciata da un organismo di certificazione accreditato.

È bene evidenziare come, con il Mess. INPS 21 dicembre 2023 n. 4614, l'Istituto abbia sottolineato che solo le certificazioni rilasciate da Organismi di certificazione accreditati ai sensi del Reg. CE 765/2008 e, quindi, riportanti il marchio UNI e quello dell'Ente di accreditamento, sono valide ai fini del riconoscimento ai datori di lavoro privati del beneficio contributivo in oggetto.

Le istruzioni per l'accesso all'**esonero contributivo** determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di € 50.000 annui per ciascuna impresa, dettate dalla Circ. INPS 27 dicembre 2022 n. 137, sono state di recente richiamate nel Mess. INPS 21 dicembre 2023 n. 4614.

In accordo con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nonché con il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, infatti, l'INPS ha reso noto che sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata

“Portale delle Agevolazioni” (ex DiResCo), è stato rilasciato il nuovo modulo di istanza on line “SGRAVIO PAR_GEN_2023” al fine di consentire l'invio delle richieste di accesso al beneficio in oggetto da parte dei datori di lavoro privati che conseguano la **certificazione per la parità di genere**.

In particolare, l'Istituto, con il Mess. INPS 30 dicembre 2024 n. 4479, ha informato come le aziende possono richiedere l'esonero per le certificazioni ottenute entro il 31 dicembre 2024, con scadenza per la presentazione delle domande fissata al 30 aprile 2025. Anche per il 2025 la dotazione messa a disposizione per la misura in questione è pari a € 50.

La **domanda telematica** di autorizzazione all'esonero deve contenere, nello specifico le seguenti **informazioni**:

- 1) i dati identificativi del datore di lavoro;
- 2) la retribuzione media mensile globale stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- 3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 5) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis, indicando a tale fine la data di rilascio della suddetta certificazione;
- 6) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del DPR 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, l'identificativo alfanumerico del Certificato della parità di genere, nonché la denominazione dell'Organismo di certificazione accreditato che lo ha rilasciato in conformità alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, ai sensi del decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

Terminata la raccolta e la disamina delle domande pervenute, LIINPS autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, entro il sopra citato il limite massimo di € 50.000 annui per ciascun beneficiario (art. 5, c. 2, L. 162/2021), tenendo presente come l'effettiva fruizione della misura di esonero potrà decorrere solo all'esito dell'elaborazione cumulativa delle istanze trasmesse e delle verifiche preventive circa il possesso dei requisiti abilitanti in capo ai singoli richiedenti.

Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, invero, il Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunicherà periodicamente all'INPS i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'art. 46 bis Codice per le pari opportunità tra uomo e donna.

Ovviamente, i datori di lavoro privati che hanno già presentato la domanda di esonero e che siano in possesso di un certificato della parità di genere conforme a quanto previsto dalla L. 162/2021 e dal decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, non devono ripresentare domanda, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione, tenendo altresì presente come l'INPS procederà d'ufficio alla sanatoria delle domande che indicano erroneamente un periodo inferiore a quello effettivo di validità della certificazione e al riconoscimento dell'esonero per l'intero periodo spettante.

Al contrario, i datori di lavoro privati che abbiano dichiarato il possesso di un certificato della parità di genere non coerente con i requisiti legittimanti richiesti saranno destinatari, a seguito degli accertamenti effettuati dal Dipartimento per le Pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un intervento di recupero degli importi autorizzati e indebitamente fruiti, secondo le indicazioni che saranno successivamente fornite.

Si precisa, infine, come in caso di **insufficienza delle risorse stanziato**, l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile, in conformità a quanto previsto dall'art. 3, c. 3, DI 20 ottobre 2022.

Ma non è tutto.

Se, invero, da un lato l'art. 5, c. 3, L. 162/2021 ha previsto anche il riconoscimento di un punteggio premiale per la valutazione di proposte progettuali ai fini della concessione di **aiuti di Stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, in favore delle aziende che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere in applicazione alla prassi UNI/PdR 125:2022, rilasciata da un organismo di certificazione accreditato; dall'altro il DL 36/2022 ha disposto la possibilità di prevedere una diminuzione della garanzia, prevista dal Codice dei contratti pubblici, per la partecipazione alle procedure di gara da parte di aziende certificate, oltre alla possibilità per le amministrazioni aggiudicatrici di istituire sistemi premiali legati al possesso della certificazione di genere.

Tali interventi si instaurano all'interno della cornice della quinta Missione del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza), realizzando il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere l'obiettivo di incentivare le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il divario di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, il tutto in linea con l'adottata Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026. Tale documento programmatico si pone, dunque, in stretta connessione con la **strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026**, che si ispira alla Gender Equality Strategy 2020-2025 dell'Unione europea, che definisce un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili, al fine di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che attualmente vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.

Da ultimo, con il Decreto ministeriale del 18 gennaio 2024 pubblicato nella GU 6 marzo 2024 n. 55, il Ministero del Lavoro ha individuato le **misure formative** che consentono di **accedere** al «**Fondo per le attività di formazione** propedeutiche all'ottenimento della **certificazione di parità di genere**» istituito dall'art. 1, c. 660, L. 234/2021 nonché le modalità di **ripartizione** e trasferimento delle **risorse** in favore delle regioni, in qualità di amministrazioni attuatrici degli interventi.

È stato così previsto come, nell'ambito delle risorse disponibili, le regioni programmino e finanzino, **in favore delle imprese o dei loro lavoratori**, le attività di **formazione** propedeutiche al conseguimento della **certificazione della parità di genere** sulla base dei parametri minimi previsti dalla normativa di riferimento (ovvero l'art. 1 del decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022).

Al fine di promuovere il coordinamento degli interventi sui propri territori ed evitare i rischi di dispersione o duplicazione dei finanziamenti, le regioni, infatti, nella attività di programmazione ed erogazione delle attività formative, operano in complementarità e addizionalità rispetto agli interventi posti in essere sia nell'ambito della programmazione regionale sia nell'ambito dell'intervento del Piano nazionale di ripresa e resilienza relativo al Sistema di certificazione della parità di genere», potendo:

- stipulare apposite convenzioni o accordi di collaborazione con il Dipartimento per le pari opportunità, in qualità di amministrazione titolare dell'intervento, ovvero con i soggetti attuatori dello stesso;

- coinvolgere le consigliere territoriali di parità per la progettazione e l'attuazione degli interventi e realizzare sistemi di collaborazione, associazione o gemellaggio tra enti nella prospettiva di un rafforzamento della coesione territoriale

Entro 90 giorni dalla pubblicazione del decreto, in ogni caso, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le pari opportunità e con le amministrazioni regionali e con il supporto di INAPA, predisporrà apposite linee per orientare la qualità della programmazione e della progettazione delle attività di **formazione**.

Per il finanziamento delle attività sono destinati al Fondo € 3.000.000,00 per l'anno 2022 con l'espressa previsione di esclusione, dall'ammissibilità al finanziamento del Fondo, di tutti i costi direttamente connessi all'accertamento dei requisiti per il rilascio e il mantenimento della certificazione.

Le risorse sono ripartite tra le regioni e le province autonome, in proporzione al numero delle imprese attive nell'anno 2021, con un **limite minimo** per ciascuna amministrazione pari a € 27.000,00 e con la previsione della seguente modalità di erogazione:

- un **acconto pari al 75%** del contributo assegnato è erogato previa trasmissione da parte delle amministrazioni regionali del modello di dichiarazione di assunzione di impegni giuridicamente vincolanti. Alla **dichiarazione di IGV** dovrà essere allegata copia di uno o più atti di assunzione di impegno giuridicamente vincolante riferiti all'ammontare complessivo delle risorse assegnate, indicato nella stessa dichiarazione;
- la **restante quota nel limite del 25%** è erogata previa trasmissione da parte delle amministrazioni regionali del report di sintesi degli interventi rendicontati, in relazione agli impegni adottati, con allegazione anche di una relazione sintetica descrittiva degli esiti degli interventi posti a finanziamento.

La **mancata trasmissione della documentazione** entro il 30 giugno 2024 autorizza il Ministero del Lavoro all'eventuale disimpegno e riassegnazione delle somme non utilizzate in favore delle regioni che hanno presentato richiesta di acconto, tenendo presente come gli interventi debbano, in ogni caso, concludersi entro e non oltre il 30 giugno 2025, mentre la rendicontazione degli stessi dovrà concludersi entro e non oltre il 31 dicembre 2025.

Rapporto biennale sulle pari opportunità

Le nuove regole di ingaggio, previste dal decreto 29 marzo 2022 del Ministero del Lavoro, prevedono, infine, l'obbligatorietà della redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, da parte delle aziende pubbliche e private che occupano **oltre 50 dipendenti**, in aderenza alle previsioni del Codice delle Pari opportunità, dopo le modifiche previste dalla L. 162/2021.

Il rapporto deve essere inviato per via telematica da parte delle singole aziende (sia in riferimento al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti), utilizzando l'apposito **applicativo informatico** predisposto dal Ministero ed a cui si potrà accedere mediante SPID (Sistema Pubblico di Identità Digitale) o CIE (Carta di Identità Elettronica) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, o altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La compilazione del rapporto mediante applicativo ministeriale consente di mantenere la **riservatezza dei dati** (considerando, peraltro, l'assenza dell'indicazione nominativa dei lavoratori, individuati solo per sesso) e di ottenere, all'esito dell'inoltro, la ricevuta di ricezione e salvataggio a sistema, che equivalgono alla trasmissione del rapporto alla Consigliera o al consigliere regionale di parità.

Il rapporto si compone di **due sezioni**:

- 1) informazioni generali sull'azienda e sui contratti nazionali, territoriali e aziendali applicati;
- 2) informazioni generali sul numero complessivo occupati, unitamente alla specifica della formazione del personale e delle retribuzioni iniziali ed annuali erogate in favore degli occupati in ciascuna unità.

Le imprese che hanno in forza un numero di dipendenti inferiore a 50 possono volontariamente redigere il documento che può essere utile qualora volessero dotarsi della **nuova certificazione** sulla parità di genere.

Una **copia del rapporto**, unitamente alla ricevuta, dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle **rappresentanze sindacali aziendali**, mentre l'applicativo, di default, ne consentirà la consultabilità per la Consigliera o al Consigliere nazionale di parità.

In caso di mancata trasmissione l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio invita formalmente alla regolarizzazione e, in mancanza di ottemperanza a tale invito, scatteranno le sanzioni di cui all'art. 11 DPR 520/55 con importo massimo di € 512,00 e la **sospensione** per un anno dei **benefici contributivi** eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, c. 4, D.Lgs.198/2006), in caso di inottemperanza protratta per oltre 12 mesi.

In caso, invece di dichiarazioni mendaci o incomplete, è prevista l'applicazione della **sanzione amministrativa** da € 1.000,00 a € 5.000,00 (art. 46, c. 4 bis, D.Lgs. 198/2006).

Riferimenti

Normativi

Artt. 3, 37, 51 e 117 Cost.

L. 903/77

L. 125/91

L. 53/2000

D.Lgs. 165/2001

D.Lgs. 215/2003 e 216/2003

D.Lgs. 198/2006

D.Lgs. 5/2010

L. 162/2021

DL 36/2022

Prassi

Mess. INPS 30 dicembre 2024 n. 4479

Mess. INPS 21 dicembre 2023 n. 4614

Circ. INPS 27 dicembre 2022 n. 137



VIDEO

Parità retributiva: a cosa prestare attenzione

12 Dicembre 2024 | **Stefania Coiana**

In molte aziende uomini e donne che ricoprono lo stesso ruolo ricevono retribuzioni diverse. È fenomeno molto diffuso che deve essere superato per il rispetto della parità di genere.

I professionisti devono sostenere le aziende nel definire politiche retributive eque non solo per il rispetto del "genere" ma anche per la reputazione aziendale. Per evitare la disparità retributiva occorre trasparenza nelle politiche retributive valutazioni delle performance oggettive, nonché negoziazioni contrattuali valide per tutti i lavoratori.



VIDEO

L'equità retributiva nella selezione del personale

23 Gennaio 2024 | **Marcella De Trizio** **Luca Barbieri**

Il 6 giugno 2023 è entrata in vigore la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 volta a rafforzare l'applicazione del **principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro**.

I nuovi obblighi a carico delle aziende sono, non solo quelli di carattere amministrativo o burocratico, ma anche obblighi di comunicazione a favore dei lavoratori.

Le informazioni che i lavoratori devono ricevere riguardano sia la fase dell'assunzione e della gestione del rapporto di lavoro sia la fase preassuntiva.

La direttiva comunitaria, infatti, fornisce indicazioni precise sulle informazioni da fornire negli avvisi di posti vacanti, nei bandi o negli **annunci di lavoro**.



Dottrina / Riviste

Certificazione della parità di genere: come programmare la formazione

A tre anni di distanza dalla pubblicazione delle Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere, più di 5.000 aziende risultano essere già certificate per la parità di genere. A fronte di questo dato positivo, il Rendiconto di Genere INPS di febbraio 2025 mostra quanto ancora sia lunga la strada. Il Decreto Direttoriale 17 marzo 2025 n. 115 cerca di incentivare la certificazione anche per le piccole imprese, attraverso la formazione.

Certificazione della parità di genere: a che punto siamo

A distanza di circa tre anni dall'idea del legislatore di dare vita alla **certificazione della parità di genere**, attraverso l'emanazione della Prassi di riferimento **UNI/Pdr 125:2022** – le cosiddette Linee Guida sul sistema di gestione per la parità di genere, pubblicate il 16 marzo 2022 – il bilancio è senz'altro positivo, se non altro per la forte **spinta culturale** nata a seguito di tale decisione, rafforzata dalle numerose aziende che hanno deciso di certificarsi.

Certo, la strada è ancora lunga, come dimostrano alcuni recenti rapporti sulla discriminazione di genere che vedremo in seguito, e diverse possono essere le idee da mettere in campo per migliorare la situazione, a partire dal destinare ulteriori risorse nel **sistema premiale** per le imprese che decidano di certificarsi, ma non c'è dubbio che si registrano sensibili miglioramenti.

Il DD 17 marzo 2025 n. 115 si muove nella scia di **favorire l'ottenimento** della certificazione della parità di genere, istituendo un apposito **Fondo** e definendo le "Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere".

Il sistema di tutele normative per superare il gender gap

La questione del gap uomo/donna non è certo rinvenibile nell'assenza di leggi. Esiste un **sistema di tutele** che, in teoria, dovrebbero assicurare appieno il diritto delle lavoratrici a non subire trattamenti discriminatori.

A partire dalla Carta Costituzionale. Il generale principio di **eguaglianza senza distinzione di sesso** è proclamato dall'art. 3, c. 1, Cost., seguito subito dopo dall'art. 37 Cost., nel quale viene sancito il concetto che "la donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore". Nello stesso articolo, l'obbligo di protezione viene rinforzato dalla "essenziale funzione familiare" e di madre della donna lavoratrice.

Sotto l'ombrello dei principi generali sopra citati, interviene la legge ordinaria.

È la L. 300/70 (Statuto dei Lavoratori) che per primo si occupa del tema. L'art.15 prevede la **nullità di qualsiasi atto o patto diretto a fini** di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o **di sesso**, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, mentre l'art. 16 dispone il **divieto** di concessione di **trattamenti economici di maggior favore** aventi **carattere discriminatori**.

Il quadro normativo italiano a tutela delle lavoratrici

In tempi più recenti, diverse sono state le **norme cardine**, oltre la certificazione, peraltro tutte citate nelle Linee Guida definite dal DD n. 115/2025, che hanno affrontato la questione :

- la L. 162/2021, che modifica il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006);
- la L. 234/2021;

- il Decreto 29 aprile 2022 della Ministra per le pari opportunità e la famiglia (in cui vengono recepiti i parametri fissati dalla Prassi di riferimento UNI/Pdr 125:2022);
- la **Missione n. 5** Coesione e Inclusione del **PNRR** (Piano nazionale di ripresa e resilienza).

I documenti programmatori e di indirizzo sulla parità di genere

Più in generale, le suddette norme, si muovono nel contesto dei seguenti **documenti programmatori e di indirizzo** nazionali ed europei:

- la Convenzione n. 190/2019 OIL sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, ratificata in Italia con la L. 4/2021;
- la Strategia Europea per la Parità di Genere 2020-2025;
- la Strategia Nazionale per la parità di genere 2021-2026;
- la Direttiva UE/2019/1158 sull'equilibrio tra vita professionale e privata;
- la Direttiva UE/2023/970 in materia di trasparenza retributiva;
- la Direttiva UE/2024/1500 relativa agli organismi di promozione della parità di genere in ambito lavorativo.

di cui le ultime due non ancora recepite in Italia.

I risultati sulla parità di genere nel settore privato e pubblico

La strategia per creare un sistema che effettivamente raggiunga il **risultato di ambienti di lavoro paritari tra uomini e donne** si muove quindi in un ricco ed articolato quadro legislativo che, tutto sommato, ha gettato le basi per un effettivo miglioramento.

In un arco temporale ancora relativamente breve, se partiamo dalla data di inizio della certificazione della parità di genere, si iniziano a vedere i primi effetti concreti, sia nel settore privato che in quello pubblico.

I **dati ufficiali** pubblicati dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, alla data del 12 febbraio 2025, riportano il fatto che **si sono certificate** ben **5.277 imprese**.

Al di là di questi dati indubbiamente positivi, la **discriminazione di genere** rimane purtroppo una questione tutta aperta.

Il secondo **Rendiconto di Genere** presentato in data 24 febbraio 2025 dal Consiglio di indirizzo e sorveglianza dell'**INPS** conferma sia come persista, a parità di condizioni, la distanza tra uomini e donne, sia come la disparità prenda spesso anche la forma di **discriminazione e violenza**.

Aspetti economici e culturali che impediscono una parità effettiva

Il problema appare sia **economico** che **culturale**. Se rispetto al primo punto, in media, le donne guadagnano ancora **il 20% in meno degli uomini**, prendono pensioni più basse, fanno fatica ad entrare nel mondo del lavoro, anche sulla questione culturale siamo ancora lontani da una situazione accettabile. La maternità rappresenta ancora un fattore penalizzante, il congedo parentale è utilizzato dalle donne per 14,4 milioni di giornate contro le 2,1 degli uomini, le molestie continuano ad essere presenti. Per tutte queste ragioni, le carriere femminili sono intermittenti, precarie, fragili.

La strada, quindi, è ancora lunga: si spera che gli esempi virtuosi delle più di 5.000 aziende certificate possano estendersi quanto più possibile e creare un effetto domino.

Come ottenere la certificazione: il caso di Autostrade per l'Italia

Prendiamo ad esempio, anche se in estrema sintesi, un esempio concreto: Autostrade per l'Italia.

La società ha intanto definito un modello di **governance** del sistema, attraverso la costituzione in azienda di un **Comitato Pari Opportunità** e di un **Comitato Bilaterale azienda/organizzazioni sindacali per la tutela e inclusione delle diversità**.

È poi stato predisposto un **Piano Strategico** che, ai sensi della prassi UNI di riferimento, ha definito il set dei **33 KPI**, all'interno delle **6 macroaree** di riferimento:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi;
- opportunità di crescita e inclusione;
- equità remunerativa;
- tutela genitorialità;
- conciliazione vita/lavoro.

Gli **indicatori** misurano il **grado di maturità dell'organizzazione** rispetto al settore merceologico analogo, individuando il **codice Ateco di riferimento**, nella fattispecie "Trasporto e magazzinaggio, gestione di strade, ponti e gallerie".

Infine, la società ha lanciato una **survey sulla diversità e inclusione**, "dando voce" a migliaia di dipendenti che hanno risposto al questionario proposto.

Una società tra quelle **accreditate** a rilasciare la certificazione ha poi concretamente **verificato la situazione rispetto ai KPI**, andando ad **attribuire un punteggio**, utile a "**passare**" l'esame; ma la cosa più importante è che il processo prevede che, **ogni 2 anni**, si verifichi, attraverso uno specifico percorso di monitoraggio, il **miglioramento** ottenuto grazie agli interventi messi in atto dalla società o dal "remediation plan" attivato.

I vantaggi delle aziende che si certificano

Al di là della scelta che potrebbe forse definirsi addirittura etica, 3 sono i principali ordini di **vantaggi** per le aziende:

- gli **sgravi di natura contributiva** dedicati alle imprese certificate, disposti e regolati dall'art. 5 L. 162/2021, dalla Circ.INPS n. 137/2022, dai Mess. INPS n. 4614/2023 e Mess INPS n. 4479/2024. Rispetto al tema, l'esonero viene calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura **non superiore all'1%** e nel **limite massimo di € 50.000 annui**;
- la previsione per la quale le stazioni appaltanti indicano nei **bandi di gara pubblici il maggior punteggio** da attribuirsi alle imprese certificate, anche ai sensi dell'art.108 D.Lgs 36/2023;
- i **contributi** messi a disposizione dallo Stato per le micro, piccole e medie imprese che vogliano intraprendere il percorso di certificazione. In tal senso, per esempio, l'**Avviso Pubblico** emanato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità, l'**11 febbraio 2025**.

Come superare le criticità nell'iter di certificazione

Gli incentivi sopra riassunti, pur se non trascurabili - soprattutto quello relativo all'aggiudicazione dei bandi pubblici - probabilmente non possono costituire una **leva economica sufficiente** ad indurre le aziende a certificarsi, tenendo conto della **complessità dell'iter certificativo**.

Il **processo per raggiungere la certificazione**, oltre le difficoltà oggettive legate alla laboriosità ed al numero degli indicatori, per alcuni studiosi della materia presenta anche le seguenti criticità:

- il **meccanismo di valutazione**, non richiedendo il raggiungimento di punteggi minimi all'interno delle singole aree della certificazione, consente l'ottenimento della soglia complessiva di sufficienza anche a fronte di carenze importanti su alcuni aspetti fondamentali;

- i **controlli** del percorso di certificazione, affidati ai sensi dell'art. 3 DPCM 29 aprile 2022 unicamente **ex post** alle rappresentanze sindacali aziendali e alle consigliere/consiglieri di parità, senza peraltro averne ben definito i confini.

Ragionare sull'**obbligatorietà** della certificazione, magari raggiungibile per le aziende più piccole in maniera più semplice, potrebbe essere una strada molto interessante per il futuro. O, in alternativa, rendere più appetibili per le aziende gli sgravi contributivi.

Programmazione della formazione per ottenere la certificazione: le Linee guida del ministero del Lavoro

Con il DD 17 marzo 2025 n. 115, il Ministero del Lavoro cerca di **stimolare** il sistema delle **amministrazioni regionali** rispetto alla programmazione e progettazione delle **attività formative** funzionali all'ottenimento della certificazione della parità di genere.

Dal punto di vista giuridico, il decreto è un documento di politica di indirizzo strategico, ma non riveste carattere di obbligatorietà e **non è vincolante**: in sostanza si tratta di un importante **supporto** verso l'obiettivo di facilitare le imprese a perseguire la certificazione.

Il decreto specifica i confini dell'azione: le Linee guida rappresentano “un ambito complementare ma diverso rispetto alle tipologie di azioni coperte dall'investimento finanziato dal PNRR ...in particolare le **misure da realizzare devono avere carattere specificatamente formativo**, non essendo possibile sostituire le stesse con interventi di sensibilizzazione/divulgazione sui temi della certificazione della parità di genere né comprendere i **servizi consulenziali e di accompagnamento** propedeutici alla certificazione”.

Dopo aver inquadrato da un punto di vista normativo e programmatico la certificazione, il documento procede secondo alcuni precisi riferimenti: gli ambiti tematici degli interventi formativi, le modalità attuative della formazione, le modalità procedurali.

Gli ambiti tematici della formazione: i kpi e le aree strategiche di valutazione

Le tematiche formative individuate sono coincidenti con la struttura indicata nella Prassi Uni/PdR n. 125: 2022. La prassi prevede un insieme di **indicatori prestazionali** (Key performance indicator – **Kpi**) e individua le **6 aree strategiche** di valutazione per le differenti variabili che contraddistinguono un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere:

- cultura e strategia;
- governance;
- processi di gestione delle risorse umane;
- opportunità di crescita e inclusione delle donne in azienda;
- equità remunerativa per genere;
- tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

Tipologie di formazione

Sono 3 gli step di approfondimento definiti, ossia la **formazione**:

- **introduttiva**;
- sui **temi delle 6 aree di kpi**;
- sui **temi specifici di copertura degli indicatori di kpi**.

La prima ha l'obiettivo di aiutare le imprese e le loro risorse umane nel comprendere le origini, il contesto, la ratio, le procedure e i vantaggi (sia in termini di equità e produttività, ma anche fiscali e normativi).

Gli obiettivi che si pone questo genere di formazione riguardano sostanzialmente l'acquisizione da parte dell'impresa degli elementi di **valutazione di interesse** al processo di certificazione, un primo assessment sul proprio **livello di gender equality interna** (che parte dalle risultanze del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile), la **conoscenza** da parte dei responsabili delle risorse umane delle opportunità offerte dal sistema e delle possibili ricadute sul **miglioramento delle condizioni di lavoro, produttività e benessere**.

La seconda tipologia di formazione affronta le peculiarità dei 6 macro-temi e delle correlate criticità la cui risoluzione può condurre alla certificazione di genere, perseguendo l'obiettivo di dotare le imprese delle conoscenze necessarie per un **self assessment interno**, al fine di **valutare il posizionamento** dell'organizzazione in riferimento al tema. Per ognuna delle sei aree, il documento porta alcuni esempi concreti.

Gli **outcome** di questa formazione riguardano il possesso da parte delle imprese del complesso delle conoscenze teoriche e strumentali sui macro-temi oggetto di valutazione in un processo di certificazione di genere, potendo quindi valutare più approfonditamente la propria capacità di coprire il set dei kpi.

L'ultimo genere di formazione ha invece l'obiettivo di approfondire in dettaglio i **33 Key Performance Indicators**. Il documento ragiona direttamente su alcuni esempi: l'importanza di una politica per la parità di genere, iniziative a supporto delle lavoratrici al rientro dalla gravidanza, la necessità di garantire la fruizione dei congedi genitoriali, le politiche di "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di violenza nei confronti delle lavoratrici, la gestione degli audit interni, il monitoraggio dei Kpi.

Piccole e microimprese: come facilitare l'ottenimento della certificazione

Intelligentemente, il decreto direttoriale guarda soprattutto alla necessità del **coinvolgimento delle piccole e microimprese**, anche con **una singola risorsa**, meno strutturate delle grandi per procedere ad ottenere la certificazione. In tale ottica, suggerisce la **creazione di reti e forme di partenariato sociale e territoriale** per consentire la **fruizione collettiva** degli interventi formativi.

In questo senso la norma individua nel **Consigliere di parità territoriale** una figura fondamentale, insieme alle associazioni e le istituzioni operanti nei singoli contesti regionali, per ovviare alle difficoltà di allestire interventi di questo tipo nei contesti piccoli dove tale attività si renderebbe particolarmente onerosa.

Rispetto ai **destinatari** della formazione, le linee guida individuano come prioritario rivolgersi al personale che si occupa di risorse umane, in primis i responsabili HR, i Diversity, Equity and Inclusion manager, gli uffici amministrativi che materialmente presidiano il processo per l'ottenimento della certificazione, dichiarando però che sarebbe auspicabile estendere almeno i principi generali a tutto il personale delle aziende.

Le procedure di erogazione della formazione

Il decreto direttoriale offre possibili **modalità procedurali di erogazione della formazione**, ripetendo il concetto che le stesse hanno un carattere esemplificativo non vincolante, dirette a supportare le amministrazioni regionali.

Tre le ipotesi emerse:

- un **accordo** tra la **Regione** e **Unioncamere** e/o l'Unione Regionale della Camere di Commercio, ai sensi dell'art. 15 L. 241/90, beneficiando dell'esperienza, dell'articolazione territoriale, del rapporto di prossimità con le imprese, del sistema camerale;
- la definizione di un **bando ad hoc a livello regionale**;
- un **finanziamento** da far valere sulla programmazione del **Fondo Sociale Europeo** (c.d. FSE +).

In tutti e tre i casi il decreto suggerisce il coinvolgimento delle Consigliere di parità territoriali, per la progettazione ed attuazione degli interventi di formazione.

 Dottrina / Riviste

La certificazione della parità di genere tra benefici diretti e indiretti

29 Gennaio 2024 | Marco Tuscano

Al di là dei prioritari motivi sociali ed etici, a livello organizzativo e gestionale sono plurime le ragioni che possono stimolare il ricorso alla certificazione della parità di genere, da parte del datore di lavoro. Il Legislatore, infatti, ha appositamente costruito il sistema della predetta certificazione su un meccanismo di incentivazione, che è foriero di notevoli benefici per le organizzazioni certificate.

Finalità

Il “Sistema di certificazione della parità di genere” è un intervento previsto dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri.

In particolare, il Legislatore ha previsto e disciplinato la suddetta certificazione (L. 162/2021 e L. 234/2021), con l'ammirevole fine di garantire un sistema lavoristico più equo, mirando alla **rimozione delle differenze di trattamento legate al genere**, nel pieno rispetto dei dettami costituzionali (art. 3, Cost.).

Considerati gli eccellenti (e prioritari) propositi sociali ed etici, il Legislatore ha deciso di costruire il sistema della certificazione predisponendo uno stimolante meccanismo di incentivazione, anche detto “principio di premialità”, che permetta ai datori di lavoro certificati di godere di notevoli e variegati benefici.

Questi ultimi, più approfonditamente, si configurano nella maturazione diretta di diritti in ambito economico-contributivo, quali ad esempio il diritto allo sconto sulla contribuzione previdenziale oppure il diritto a talune facilitazioni nell'ambito degli appalti; tuttavia, nel vagliare le profittevoli conseguenze della certificazione della parità di genere, non possono che essere considerati anche quei velati benefici di tipo indiretto, che non consistono in una vera e propria maturazione di diritti e/o agevolazioni, i quali si configurano, ad esempio, in una consequenziale maggiore attrattività dell'Azienda certificata (pertanto da definirsi virtuosa).

E a ben osservare, pur in un novero di conseguenze assai differenti, in entrambe le ipotesi sopra viste il datore di lavoro certificato dovrebbe presumibilmente risultare più competitivo sul mercato.

Per dovere di precisione, si chiarisce che, al fine del conseguimento della certificazione in oggetto, le organizzazioni interessate devono seguire le indicazioni contenute nella prassi amministrativa di riferimento, ovvero la UNI/PdR 125:2022, ottenendo la certificazione dagli organismi appositamente accreditati (OdC accreditate secondo la UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1).

Benefici diretti

Il Legislatore ha ideato e costruito un **sistema di premialità** per il datore di lavoro certificato per la parità di genere che abbia effetti a largo spettro, con la maturazione di diritti assai diversi tra loro.

Ai sensi di legge (art. 5, c. 1, 2 e 6, L. 162/2021), è previsto innanzitutto che alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere sia concesso un esonero dal versamento di una percentuale dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, inizialmente sancito per il solo 2022, ma prorogabile ex lege anche per gli anni successivi. Più nel dettaglio (Circ. INPS 27 dicembre 2022 n. 137), la predetta decontribuzione si sostanzia in un **esonero dal versamento** dell'1% sulla **contribuzione previdenziale** complessivamente dovuta dal datore di lavoro, nel limite massimo di € 50.000 annui (per l'anno 2023, le domande possono essere presentate fino al 30 aprile 2024 tramite l'apposito canale INPS: si veda Mess. Inps 4614 21 dicembre 2023), con esclusione dei:

- premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- contributi, ove dovuti, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" ex art. 1, c. 755, L. 296/2006;
- contributi, ove dovuti, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. 148/2015 nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano - Alto Adige di cui all'art. 40 del predetto riferimento normativo, nonché dei contributi al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal D.I. 95269 7 aprile 2016;
- contributi destinati, o comunque destinabili, al finanziamento dei Fondi interprofessionali previsto dall'art. 25, c. 4, L. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile;
- contributi che non hanno natura previdenziale e/o concepiti allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Ulteriormente (art. 5, c. 3, L. 162/2021), è previsto che alle aziende virtuose, le quali alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione della parità di genere, sia riconosciuto un **punteggio premiale** per la valutazione di proposte progettuali, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

Nell'ambito degli **appalti** (art. 5, c. 3, L. 162/2021), inoltre, è previsto che le amministrazioni aggiudicatrici indichino, nei loro avvisi, compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, il criterio di assegnazione di un maggiore punteggio premiale legato al possesso della certificazione della parità di genere; in aggiunta, sempre in ambito appalti (art. 106, c. 8, D.Lgs. 36/2023), viene prevista una diminuzione della garanzia del 20%, cumulabile con tutte le altre riduzioni previste dalla legge, in caso di possesso di certificazioni (riportate nell'allegato II. 13 al Codice dei Contratti) attestanti specifiche qualità, tra le quali rientra anche la certificazione della parità di genere.

Benefici indiretti

Per i datori di lavoro che conseguono la certificazione della parità di genere, oltre ai benefici diretti previsti dalla disciplina di riferimento, non si può che evidenziare una presumibile parallela maturazione di ulteriori benefici, che, come detto, si potrebbero definire indiretti.

In altre parole, se il sistema premiale visto in precedenza è costituito, appositamente, da utili effetti tangibili per il datore di lavoro, tramite la certificazione invero è possibile maturarne di altrettanti, nell'immediato intangibili.

Ad esempio, la certificazione della parità di genere può essere ascritta a quel novero di strumenti volti alla stimolazione o **fidelizzazione dei dipendenti**: un lavoratore che rende la sua prestazione in un sistema maggiormente regolamentato grazie alla certificazione, che prevede ad esempio "la corresponsione del salario variabile in maniera equa rendendo note ai lavoratori e alle lavoratrici le procedure e i criteri seguiti nell'attuazione delle politiche retributive per quel che riguarda la parte variabile del salario" (3° indicatore, prospetto 7, UNI/PdR 125:2022), e non in un sistema gestito in maniera

puramente discrezionale, è assai probabile che sia un dipendente maggiormente produttivo e motivato; egualmente, un lavoratore che gode di talune delle misure previste nell'“Area tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro” (tra cui ad esempio la “Presenza servizi dedicati al rientro post maternità/paternità” di cui all'indicatore 1, prospetto 8, oppure il “congedo di paternità oltre il CCNL” di cui all'indicatore 2 del medesimo prospetto) è presumibile non voglia perdere quel tipo di trattamento, abbandonando un datore di lavoro virtuoso per altri lidi.

Da ultimo, è bene evidenziare che un'azienda certificata per la parità di genere potrebbe in generale risultare **più appetibile sul mercato**, apparendo questo aspetto ormai dirimente per molti dei potenziali stakeholders, tra cui i clienti e i fornitori.

 Dottrina / Schede d'autore

Atti discriminatori

29 Marzo 2024 | **Giulia Busin** **Bianca Savini**

La discriminazione consiste in una ingiustificata differenza di trattamento dovuta ad un determinato fattore (c.d. fattore di rischio) tipizzato dalla legge e preso in considerazione con specifico riferimento al rapporto di lavoro. I fattori di rischio indicati dal legislatore rispondono ad esigenze di tutela di libertà fondamentali o caratteristiche proprie della persona. Vengono in rilievo, nel panorama giuridico nazionale, in conformità alle direttive comunitarie in materia, le discriminazioni per ragioni sindacali, politiche, religiose, e poi razziali, etniche, di lingua, di genere, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali, per infezione da HIV, per ragioni nazionali o di cittadinanza.

Inquadramento

La **discriminazione** consiste in una ingiustificata differenza di trattamento dovuta ad un determinato fattore (c.d. fattore di rischio) tipizzato dalla legge e preso in considerazione con specifico riferimento al rapporto di lavoro.

I **fattori di rischio** indicati dal legislatore rispondono ad esigenze di tutela di libertà fondamentali o caratteristiche proprie della persona. Vengono in rilievo, nel panorama giuridico nazionale, in conformità alle direttive comunitarie in materia, le discriminazioni per ragioni sindacali, politiche, religiose, e poi razziali, etniche, di lingua, di genere, di handicap, di età, di orientamento sessuale, di convinzioni personali, per infezione da HIV, per ragioni nazionali o di cittadinanza.

Ogni altra differenza di trattamento per **ragioni atipiche**, anche se arbitrarie e non riconducibili ad un concreto esercizio dei poteri di impresa, non può essere definita discriminazione in senso tecnico e resta, quindi, estranea alla relativa disciplina. Ad esempio, un licenziamento intimato al lavoratore per essersi iscritto ad un sindacato è discriminatorio, mentre un licenziamento intimato perché lo stesso lavoratore ha un aspetto trasandato, pur essendo evidentemente arbitrario e quindi ingiustificato, non è qualificabile come tale.

La discriminazione opera obiettivamente, in ragione del mero rilievo del **trattamento deteriore** riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta (fattore di rischio) e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro. In tale contesto, la legislazione antidiscriminatoria, la quale, anche all'interno dei rapporti di lavoro, mira a realizzare la parità di trattamento, eliminando l'incidenza negativa dei fattori di rischio, sancisce il divieto di porre in essere atti idonei a diversificare in senso sfavorevole il trattamento di soggetti che versano in uno stato di particolare debolezza, determinato dall'esistenza o dall'appartenenza ad uno determinato di tali fattori.

Gli atti discriminatori

Il principio di non discriminazione trova esplicito riconoscimento nelle **fonti di diritto primario dell'Unione Europea**. L'art. 19 del Trattato sul funzionamento dell'UE attribuisce al Consiglio europeo – previa approvazione del Parlamento - il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni. L'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE, a sua volta, vieta tassativamente ogni discriminazione. In entrambe le fonti, ci si riferisce alle discriminazioni di soggetti che siano interessati da fattori di rischio, ovvero che possiedano almeno uno di quegli elementi di differenziazione in presenza dei quali sorge, per il diritto dell'Unione, la necessità di approntare una tutela contro possibili trattamenti deteriori rispetto a quelli riservati alla generalità degli individui. Il legislatore europeo, chiamato a fornire un quadro comune di tutele sul piano antidiscriminatorio, si è concentrato soprattutto sulla predisposizione di un apparato normativo volto a tutelare la parità di trattamento in presenza di fattori di rischio quali la razza o l'origine etnica (Dir. 2000/43/CE), in materia di occupazione e condizioni di lavoro (Dir. 2000/78/CE), in materia di pari opportunità tra uomo e donna nel mondo del lavoro (Direttiva 2006/54/CE).

Nell'**ordinamento interno**, il divieto di porre in essere atti o comportamenti discriminatori, declinazione del principio di uguaglianza di cui all'art. 3 Cost., trova una prima realizzazione con lo Statuto dei Lavoratori (L. 300/70), il quale introduce il divieto di discriminazione dei lavoratori per motivi sindacali, politici e religiosi, attraverso la generale previsione degli artt. 15 e 16. In particolare, la sanzione della nullità degli atti o patti realizzati a fini discriminatori in ragione dell'appartenenza o dell'attività sindacale, è stata estesa, attraverso successivi interventi di legislazione speciale di recepimento della normativa sovranazionale, alle discriminazioni politiche e religiose, nonché alle discriminazioni per ragioni di razza, di lingua e di sesso, per le situazioni di handicap, legate all'età, all'orientamento sessuale e alle convinzioni personali (D.Lgs. 215/2003 e D.Lgs. 216/2003). La L. 135/90 ha introdotto una specifica tutela antidiscriminatoria a favore dei lavoratori infetti da HIV. Il D.Lgs. 286/98 (Testo Unico in materia di immigrazione) ha disposto uno specifico divieto di discriminazioni per ragioni di cittadinanza o di nazionalità, fattore di rischio, quest'ultimo, successivamente integrato nello stesso D.Lgs. 216/2003 (attraverso la L. 238/2021, attuativa della Dir. UE 2014/54 del 16 aprile 2014, volta ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione degli stessi).

In tale contesto si inserisce il D.Lgs. 198/2006 (**Codice delle Pari Opportunità**), il quale ha raccolto e riorganizzato la normativa antidiscriminatoria esistente in Italia, connotando del carattere della discriminatorietà anche le molestie di genere e sessuali sul luogo di lavoro (si rimanda circa le discriminazioni di genere, alla **Scheda d'autore** Pari opportunità).

L'art. 25 del Codice delle Pari Opportunità fornisce la **definizione di discriminazione diretta e indiretta**, integrandosi la prima nel caso in cui una persona sia trattata, in base al genere, meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra persona in situazione analoga; la discriminazione indiretta, invece, si realizza in presenza di quelle situazioni nelle quali una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una condizione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso rispetto a persone dell'altro (salvo che tale disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il conseguimento della finalità stessa siano appropriati e necessari).

La L. 162/2021 ha ulteriormente arricchito il Codice, estendendo espressamente le tutele ivi previste (non solo a lavoratori e lavoratrici, ma anche) a candidate e candidati in fase di **selezione del personale**.

La stessa normativa ha, inoltre, aggiunto che la discriminazione è integrata da qualsivoglia trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione di specifiche situazioni soggettive (es. esigenze di cura personale o familiare, stato di gravidanza, età) pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti **condizioni**:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Nel solco della normativa appena ricordata, si inserisce anche la Direttiva UE per combattere il “**Gender Pay Gap**” (Dir. UE 2023/970).

Gli obiettivi della Direttiva sono contrastare il gender pay gap e garantire la trasparenza dell'informazione e la neutralità nella parità di retribuzione tra uomini e donne che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari qualifica, sia nel settore pubblico che in quello privato.

I singoli fattori di rischio: ragioni sindacali e politiche

All'alba dell'introduzione dello Statuto dei Lavoratori, la discriminazione sul posto di lavoro era ricollegata all'attività politica e/o sindacale dei lavoratori, in stretta connessione. Nel secondo dopoguerra, in particolare, non furono pochi i licenziamenti a causa dell'orientamento politico, dell'appartenenza sindacale e dell'esercizio di forme di lotta per assicurare migliori condizioni di lavoro da parte dei lavoratori, in un contesto caratterizzato da una forte contrapposizione, anche di stampo ideologico, tra mondo delle imprese e mondo dei lavoratori.

Nello specifico, le **discriminazioni per motivi sindacali** consistono in comportamenti, posti in essere dal datore di lavoro, che pregiudicano il lavoratore in ragione della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione alle attività sindacali. La genericità di tale definizione permette di qualificare come discriminatori una gamma assai ampia di comportamenti, che vanno dal rifiuto di assumere fino al licenziamento, interessando qualsiasi vicenda intermedia che può caratterizzare il rapporto di lavoro, come l'inquadramento, l'adibizione a mansioni diverse o inferiori e il trasferimento. Le discriminazioni sindacali possono avvenire non solo privando il lavoratore di particolari benefici o arrecandogli un danno, ma anche attribuendo specifici vantaggi a coloro che tengano un determinato comportamento, gradito all'imprenditore, condizionando così, indebitamente, il singolo nell'esercizio della sua libertà sindacale. Sono da considerarsi discriminatori tutti i comportamenti del datore di lavoro finalizzati a subordinare l'impiego alla condizione che il lavoratore non aderisca ad un sindacato o smetta di farne parte ovvero si risolvano in un pregiudizio, perpetrato attraverso qualsiasi mezzo, a causa della sua affiliazione sindacale o della sua partecipazione alle attività sindacali al di fuori dell'orario di lavoro o, nei casi consentiti, durante l'orario di lavoro.

La sanzione della nullità degli atti discriminatori posti in essere per ragioni sindacali (v. artt. 15 e 16 L. 300/70) viene ulteriormente rafforzata dalla previsione del procedimento specifico per la repressione della **condotta antisindacale** del datore di lavoro previsto al successivo art. 28 L. 300/70, che si applica anche con riferimento ai comportamenti plurioffensivi, parimenti lesivi dell'interesse sindacale e dell'interesse del singolo lavoratore. Tipico esempio è costituito dal trasferimento di un rappresentante sindacale interno in assenza del nulla osta dell'associazione sindacale di appartenenza, da cui derivano una limitazione alla presenza del sindacato in azienda e una contestuale violazione del diritto del lavoratore a non subire il mutamento della propria sede di lavoro.

In evidenza: Giurisprudenza di legittimità – discriminazione per motivi sindacali realizzata tramite trasferimento

Nell'ambito della categoria generale delle convinzioni personali, caratterizzata dall'eterogeneità delle ipotesi di discriminazione ideologica estesa alla sfera dei rapporti sociali, può essere ricompresa [...] anche la discriminazione per motivi sindacali, con il conseguente divieto di atti o comportamenti idonei a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione dell'affiliazione o della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali [...]. In particolare, deve dissentirsi dalle affermazioni della Corte partenopea in quanto, rispetto al dato, rilevante ed incontrastato, secondo cui i trasferimenti hanno interessato il 6% degli addetti allo stabilimento, per quel che riguarda gli iscritti al sindacato

ricorrente ne sono stati fatti oggetto in misura dell'80%. E rispetto a tale inconfutabile dato non può ritenersi correttamente valutata l'assenza di discriminatorietà (Cass. 2 gennaio 2020 n. 1).

In evidenza: Giurisprudenza di legittimità - discriminazione per motivi sindacali e *mobbing*

La condotta vessatoria consapevolmente posta in essere dal datore di lavoro finalizzata a isolare o espellere il dipendente dal contesto lavorativo (cosiddetto "*mobbing*") si differenzia, pur potendola ricomprendere, da quella discriminatoria per motivi sindacali: richiedendosi, nel primo caso, una pluralità di atti e comportamenti (eventualmente anche leciti, in sé considerati) unificati dall'intento di intimorire psicologicamente il dipendente e funzionali alla sua emarginazione, attuandosi, invece, la discriminazione per motivi sindacali anche attraverso un unico atto o comportamento e connotandosi di illiceità di per sé, in quanto diretta a realizzare una diversità di trattamento o un pregiudizio in ragione della partecipazione del lavoratore ad attività sindacali, a prescindere da un intento di emarginazione. Pertanto, la domanda con cui si deduce, quale autonomo motivo di illegittimità della condotta datoriale, il "*mobbing*", ha una "*causa petendi*" differente rispetto alla domanda diretta alla repressione di atti discriminatori per ragioni sindacali. (Cass. 9 settembre 2008 n. 22893)

Religione e convinzioni personali

Nel rapporto di lavoro subordinato, i comportamenti ascrivibili al concetto di **discriminazione religiosa** sono quelli che si verificano in presenza di un comportamento del datore di lavoro diretto a penalizzare il lavoratore esclusivamente in ragione delle sue opinioni religiose, in contrapposizione al diritto, spettante al soggetto/lavoratore, di non subire conseguenze pregiudizievoli di carattere materiale e/o patrimoniale in ragione della fede professata (o non professata) o delle opinioni religiose manifestate. Il legislatore nazionale ha espresso un giudizio di disvalore nei confronti della discriminazione religiosa, sia in fase preassuntiva (art. 8 L. 300/70) che durante lo svolgimento del rapporto di lavoro (art. 4 L. 604/66). Il nostro ordinamento vieta al datore di lavoro di assumere quali criteri di assunzione, licenziamento, di inquadramento e/o differenziazione di trattamento dei lavoratori le convinzioni in materia religiosa, a discapito della discrezionalità – sia pure limitata – di cui generalmente gode nell'esercizio dei suoi poteri. In tale contesto, la definizione di "**convinzione personale**" ricomprende il concetto di "religione", ma ha un senso ancora più ampio nella misura in cui si estende alla libera espressione del pensiero della persona/lavoratore.

In evidenza: Giurisprudenza comunitaria

L'art. 1 Dir. CE 2000/78 del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, deve essere interpretato nel senso che l'espressione «religione o (...) convinzioni personali» ivi contenuta costituisce un solo e unico motivo di discriminazione che comprende tanto le convinzioni religiose quanto le convinzioni filosofiche o spirituali. L'art. 2, par. 2, lett. a), Dir. CE 2000/78 deve essere interpretato nel senso che una disposizione di un regolamento di lavoro di un'impresa che vieta ai dipendenti di manifestare verbalmente, con l'abbigliamento o in qualsiasi altro modo, le loro convinzioni religiose o filosofiche, di qualsiasi tipo, non costituisce, nei confronti dei dipendenti che intendono esercitare la loro libertà di religione e di coscienza indossando visibilmente un segno o un indumento con connotazione religiosa, una discriminazione diretta «basata sulla religione o sulle convinzioni personali», ai sensi di tale direttiva, a condizione che tale disposizione sia applicata in maniera generale e indiscriminata. L'art. 1 Dir. CE 2000/78 deve essere interpretato nel senso che esso osta a che disposizioni nazionali che garantiscono la trasposizione di tale direttiva nel diritto nazionale, le quali sono interpretate nel senso che le convinzioni religiose e le convinzioni filosofiche costituiscono due motivi di discriminazione distinti, possano essere considerate, «per quanto riguarda il principio della parità di trattamento,

disposizioni più favorevoli di quelle previste [in tale direttiva]», ai sensi dell'articolo 8, paragrafo 1, di quest'ultima (la Corte si è così pronunciata nella controversa promossa da una donna di fede musulmana in merito alla mancata presa in considerazione della sua candidatura spontanea per un tirocinio in seguito al suo rifiuto di rispettare il divieto imposto dalla società datrice dell'uso del velo).

In evidenza: Giurisprudenza di merito – discriminazione in sede preassuntiva

Deve dichiararsi il carattere discriminatorio del comportamento di una società di selezione del personale consistente nel non aver ammesso una lavoratrice alla selezione per la prestazione di lavoro di hostess presso una fiera a causa della sua decisione di non togliere il velo in quanto di religione musulmana, dovendosi condannare detta società a risarcire il danno non patrimoniale patito dall'interessata da liquidarsi in via equitativa. Il *hijab*, infatti, costituisce un accessorio dell'abbigliamento che connota l'appartenenza alla religione musulmana e dunque il comportamento dell'azienda finisce per violare l'art. 3 D.Lgs. 261/2003, vale a dire la normativa con cui l'Italia ha recepito i principi UE che garantiscono l'eguaglianza anche fra le varie confessioni. (App. Milano 20 maggio 2016 n. 579)

Razza, cittadinanza e origine etnica

Con riferimento alla razza e all'origine etnica, **non si rinviene una nozione** condivisa dei suoi elementi identificativi con riferimento ad una determinata categoria di persone accomunata dal medesimo fattore di rischio. Sul piano giuridico, non è stato possibile individuare una distinzione oggettiva, né scientificamente sostenibile. Anche la Dir. 2000/43/CE non fornisce nozione alcuna, consentendo di poter includere nella relativa tutela antidiscriminatoria comportamenti che, all'epoca, non erano ancora emersi nella loro dimensione antiggiuridica.

La **tutela** contro la discriminazione razziale è assistita da penetranti garanzie, che si aggiungono a quelle di carattere giuslavoristico. In particolare, l'art. 43, c. 2 lett. e) del Testo Unico sull'immigrazione (D.Lgs. 286/98) dispone che compie un atto di discriminazione *“il datore di lavoro o i suoi preposti i quali, ai sensi dell'art. 15 della legge 20.5.1970, n. 300, come modificata e integrata dalla legge 9.12.1977, n. 903 e dalla legge 11.5.1990, n. 108, compiano qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando, anche indirettamente, i lavoratori in ragione della loro appartenenza ad una razza, ad un gruppo etnico o linguistico, ad una confessione religiosa, ad una cittadinanza”*. L'illegittimità dell'atto, in questi casi, è già determinata dalle leggi giuslavoristiche citate nell'articolo, di talché le conseguenze in caso di violazione della legge saranno non solo quelle previste da tale legislazione, ma anche quelle previste dall'art. 44 TU richiamato, che legittima la proposizione dell'azione civile per il risarcimento del danno contro la discriminazione.

In evidenza: Giurisprudenza comunitaria – discriminazioni per ragioni di razza

In relazione al caso di un datore di lavoro che aveva pubblicamente affermato, nell'ambito di una procedura di assunzione, che non avrebbe assunto lavoratori stranieri (alloctoni), ma solo autoctoni, è stata già sostenuta la rilevanza della discriminazione collettiva, sia pure alla luce della Dir. 2000/43 CE (che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica); riconoscendo, da una parte, che l'esistenza di una discriminazione diretta *“non presuppone un denunciante identificabile che asserisca di essere stato vittima di tale discriminazione”*; ed affermando, dall'altra, che allo scopo fosse sufficiente considerare la potenzialità lesiva delle dichiarazioni dell'imprenditore; sottolineando poi che lo scopo inclusivo prefissato dalla direttiva, in particolare nell'ottavo considerando, *“sarebbe difficilmente raggiungibile se la sfera di applicazione della Dir. 2000/43/CE fosse circoscritta alle sole ipotesi in cui un candidato scartato per un posto di lavoro e che si reputi vittima di una*

discriminazione diretta abbia avviato una procedura giudiziaria nei confronti del datore di lavoro” (Cass. 8 maggio 2017 n. 11166).

Handicap

La **nozione di handicap** – fattore di rischio menzionato espressamente nella Dir. 2000/78/CE - va intesa come un fattore di debolezza che risulta, in particolare, da lesioni fisiche, mentali o psichiche e che ostacola, in misura più o meno elevata, la partecipazione della persona alla vita professionale. La sentenza della CGUE n. 302/2011, definisce tale fattore di rischio come “*il risultato dell'interazione tra persone con menomazioni e barriere comportamentali e ambientali, che impediscono la loro piena ed effettiva partecipazione alla società su base di uguaglianza con gli altri*”. Per tale motivo, il “considerando” n. 16 della direttiva citata enuncia che l'implementazione di misure che non siano dirette a salvaguardare i bisogni dei disabili sul luogo di lavoro ha un ruolo importante nel combattere la discriminazione basata sull'*handicap*. Va rimarcato che è esclusa l'assimilazione tra *handicap* e malattia, posto che, per rientrare nella nozione di *handicap*, la limitazione del soggetto deve essere, con ogni ragionevole probabilità, di lunga durata.

In evidenza: Giurisprudenza di legittimità – disabilità e lavoro straordinario

Il principio di parità di trattamento comporta che non può essere praticata alcuna discriminazione in pregiudizio delle persone con disabilità. Si ha discriminazione diretta quando, per motivi connessi alla disabilità, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata una persona non disabile in situazione analoga (confermata, nella specie, la sanzione irrogata al ministero dei Trasporti per la decisione di non includere un lavoratore disabile nella turnazione prevista per il lavoro straordinario) (Cass. 7 luglio 2020 n. 14075).

In evidenza: Giurisprudenza di merito – *handicap* e premio di risultato

La Corte di Appello di Torino ha stabilito che – secondo la Carta di Nizza, la Dir. CE 2000/78, il D.Lgs. 216/2003 e la consolidata interpretazione della Corte di Giustizia UE – è vietato discriminare chiunque a motivo della disabilità, indipendentemente se sia lavoratore disabile o colui che lo assiste. Nel caso di spese, la società datrice di lavoro, decurtando l'importo del premio di risultato in ragione, tra l'altro, delle assenze dai lavoratori dovute alla fruizione dei permessi ai sensi della L. 104/92, avrebbe realizzato una discriminazione diretta, in quanto avrebbe sfavorito i lavoratori fruitori dei permessi 104 per il solo fatto della disabilità connessa alla loro assenza. Né, secondo la Corte, tale trattamento poteva essere giustificato nel confronto con i lavoratori malati o infortunati (anch'essi esclusi dal raggiungimento del premio in ragione delle assenze), posto che i lavoratori disabili e i *caregiver* hanno una maggiore probabilità di assentarsi proprio a causa della disabilità e, comunque, la malattia o l'infortunio non sono oggetto di protezione nella Dir. CE 2000/78 (App. Torino 14 giugno 2022 n. 212).

Età

Con riferimento all'età, sono ritenute legittime le sole disparità di trattamento previste dalle legislazioni nazionali per ragioni di politiche dell'occupazione, alla duplice condizione che i mezzi specifici utilizzati siano appropriati e necessari, ovvero proporzionali alla finalità perseguita. Nell'ordinamento interno questi principi sono richiamati dal D.Lgs. 216/2003 attuativo della Dir. 2000/78/CE.

In evidenza: Giurisprudenza di legittimità – recesso per raggiunti limiti di età

Il raggiungimento del limite di età non consente all'amministrazione [ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti] il recesso ad nutum ragion per cui, ove esercitato, si traduce in discriminazione vietata tutte le volte che l'amministrazione non abbia indicato le ragioni organizzative sottese all'adozione dell'atto di risoluzione, che, sole, lo rendono rispondente al pubblico interesse che deve costantemente orientare l'azione amministrativa (Cass. 19 ottobre 2020 n. 22674).

In evidenza: Giurisprudenza di legittimità – il cd. “caso Abercrombie”

L'art. 34, c. 2, D.Lgs. 276/2003, nella formulazione ratione temporis applicabile, non contrasta con il principio di non discriminazione in base all'età, che trova espressione nella Dir. 2000/78/CE e nell'art. 21, n. 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, nella parte in cui autorizza la stipula di un contratto di lavoro intermittente con riferimento a prestazioni di qualsiasi natura rese da soggetti con meno di ventiquattro anni di età e ne autorizza il licenziamento al compimento del 25° anno. È manifestamente infondata la questione di costituzionalità della norma per contrasto con l'art. 3 Cost., nella parte in cui impone il licenziamento del lavoratore alla maturazione del 25° anno, non essendovi ragioni che facciano ritenere che il giudice delle leggi offrirebbe ai giovani una tutela rafforzata rispetto a quella assicurata a livello sovranazionale (Cass. 21 febbraio 2018 n. 4223).

Orientamento e tendenze sessuali

Con “**orientamento sessuale**” si intende la capacità di ogni persona di provare una profonda attrazione emotiva, affettiva e sessuale verso persone dell'altro sesso, dello stesso sesso o di più di un sesso, e di intrattenere relazioni intime con loro (così nei “*Principi di Yogyakarta sull'applicazione del diritto internazionale in materia di diritti umani in relazione con l'orientamento sessuale e l'identità di genere*” del marzo 2007). I casi più comuni di discriminazione dovuta all'orientamento sessuale riguardano situazioni in cui una persona è trattata in modo sfavorevole perché non rientra nei canoni ordinari della eterosessualità, ma la discriminazione a motivo di tale fattore di rischio è evidentemente vietata in tutti i casi in cui una persona subisce un trattamento pregiudizievole per effetto delle proprie tendenze nella sfera sessuale.

In evidenza: Giurisprudenza comunitaria – il cd. “caso Tesco”

L'art. 119 Trattato CEE (divenuto, a seguito di modifica, articolo 141 CE, a sua volta divenuto art. 157 TFUE) impone l'applicazione del principio della parità di retribuzione dei lavoratori di sesso maschile e di quelli di sesso femminile nel caso in cui il lavoro sia uguale ovvero sia di valore uguale (CGUE 3 giugno 2021 n. 624/19).

Giurisprudenza di merito – discriminazione e unioni civili

La L. 76/2016 sulla regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze (c.d. legge Cirinnà), per quanto attiene alle unioni civili, non contiene una disciplina relativa ai profili della filiazione. Ciò posto, è discriminatorio il diniego opposto dal datore di lavoro ad una lavoratrice [cd. madre “intenzionale”, unita civilmente alla madre biologica del bambino] di usufruire del congedo parentale previsto per il padre lavoratore dall'art. 32 D.Lgs. 151/2001 e dal contratto collettivo applicato (Trib. Milano 12 novembre 2020).

Cenni sull'onere probatorio in materia di discriminazione

Come ben evidenziato dalla giurisprudenza di legittimità (Cass. 27 settembre 2018 n. 23338), in materia di discriminazione - pur senza giungere ad una completa inversione dell'onere della prova - vige un regime probatorio (a carico della parte che attiva il giudizio) “alleggerito” e così articolato:

- per la discriminazione **diretta**, la prova deve riguardare il fattore di rischio, il trattamento che si assume meno favorevole assunto nei confronti del soggetto colpito, il trattamento che si assume più favorevole assunto nei confronti degli altri soggetti che *non* sono portatori del fattore di rischio, il nesso causale tra il fattore di rischio ed il trattamento deteriore;
- per la discriminazione **indiretta**, la prova deve riguardare il fattore di rischio, la disposizione, il criterio o la prassi di cui si deduce la discriminatorietà, gli effetti di queste misure sul portatore del fattore di rischio e su coloro che non ne siano portatori, il particolare svantaggio che risulta dal confronto degli effetti sul primo gruppo e sugli altri gruppi.

In altre parole, il soggetto che attiva il giudizio è tenuto a dimostrare una ingiustificata differenza di trattamento o anche solo una posizione di particolare svantaggio dovute al fattore di rischio tipizzato dalla legge in termini tali da integrare una presunzione di discriminazione, restando, per il resto, a carico del datore di lavoro l'onere di dimostrare le circostanze inequivoche, idonee a escludere, per precisione, gravità e concordanza di significato, la natura discriminatoria della condotta.

Riferimenti

Normativi

- Trattato FUE
- Carta dei Diritti Fondamentali dell'UE
- Dir. CE 2000/43
- Dir. CE 2000/78
- Dir. CE 2006/54
- L. 300/70
- L. 135/90
- D.Lgs. 286/98
- D.Lgs. 216/2003
- D.Lgs. 198/2006

Giurisprudenza

- Corte di Giustizia europea, 14 marzo 2017, C-157/15)
- Corte di Giustizia europea, sent. D.I. c. Successione K.E.R. del 19 aprile 2016 (causa C-441/14)
- Tribunale di Milano, Sez. lav., sent. 15.12.2009 (conf. Corte d'Appello, 29.3.2012)
- Tribunale di Brescia, Sez. lav., ord. 29.11.2010 (conf. 7.2.2011)
- Tribunale di Roma, Sez. lav., 14.10.2014
- Corte d'Appello di Milano, Sez. lav., 27.12.2010 n. 1070
- Corte d'Appello di Milano, Sez. lav., sent. 15.4.2014
- Corte d'Appello di Milano, Sez. Lav., sent. 20.5.2016 n. 579
- Cass., Sez. lav., sent. 6.8.2002 n. 11798
- Cass., Sez. lav., sent. 9.9.2008 n. 22893
- Corte Costituzionale, sent. 2.6.1994 n. 218
- Corte d'Appello del Regno Unito, 12.2.2010 (Islington London Borough Council c. Ladele, EWCA Civ 1357)
- Corte di Giustizia europea, IV sez., causa C-354/13
- Corte di Giustizia europea, sent. Mangold del 22.5.2005 (causa C-144/04)
- Corte di Giustizia europea, sent. Kucukdeveci del 19.1.2010 (causa C-555/07)
- Cass. 27 settembre 2018 n. 23338

- W. Citti e P. Bonett, *La tutela civile contro le discriminazioni etnico-razziali e religiose. Guida alla normativa e alla giurisprudenza*, scheda pratica a cura di, www.asgi.it, 2012
- G. Giugni, *Diritto Sindacale*, Bari, 2010
- M. Mantello, *La tutela civile contro le discriminazioni*, in Riv. Dir. Civ., 2004
- V. Pacillo, *Il divieto di discriminazione religiosa nel rapporto di lavoro subordinato*, in www.olir.it, 2004
- G. Scarselli, *Appunti sulla discriminazione razziale e la sua tutela giurisdizionale*, in Riv. Dir. Civ., 2001
- R. Staiano, *Tutela degli atti discriminatori (D.Lgs. 216/2003) e L. 101/2008*, in *La riforma del lavoro ed i nuovi contratti*, Milano, 2008
- G. Teat, *Breve manuale operativo in materia di licenziamenti*, Vicalvi, 2016
- A. Vallebona, *Breviario di diritto del lavoro*, Torino, 2015
- G. Zaccardi, *Manuale di diritto del lavoro, sindacale e della previdenza sociale*, Roma, 2015

 Dottrina / Riviste

Discriminazione di genere: il caso della discriminazione collettiva

05 Marzo 2025 | Marco Micaroni

Nonostante tutti gli sforzi del sistema e del legislatore, il gender gap e la discriminazione di genere rimangono una questione ancora aperta. Persiste, infatti, a parità di condizioni, la distanza tra uomini e donne, e, nei casi più gravi, essa prende spesso anche la forma di discriminazione e violenza.

La discriminazione di genere: a che punto siamo

Nonostante tutti gli sforzi del legislatore, di buona parte della società civile e della contrattazione collettiva (soprattutto delle grandi aziende), la **discriminazione di genere** rimane purtroppo una questione tutta aperta.

Il secondo **Rendiconto di Genere** presentato in data 24 febbraio 2025 dal Consiglio di indirizzo e sorveglianza dell'INPS conferma sia come persista, a parità di condizioni, la distanza tra uomini e donne, sia come la disparità prenda spesso anche la forma di discriminazione e violenza.

Il problema appare sia **economico** che **culturale**. Se rispetto al primo punto, in media, le donne guadagnano ancora il 20% in meno degli uomini, prendono pensioni più basse, fanno fatica ad entrare nel mondo del lavoro, anche sulla questione culturale siamo ancora lontani da una situazione accettabile. La **maternità** rappresenta ancora un fattore penalizzante; il congedo parentale è utilizzato dalle donne per 14,4 milioni di giornate contro le 2,1 degli uomini; le molestie continuano ad essere presenti. Per tutte queste ragioni, le carriere femminili sono intermittenti, precarie, fragili.

Attraverso l'analisi di una recente e interessante sentenza del Tribunale di Busto Arsizio pubblicata il 3 febbraio 2025, ma il cui dispositivo risale al 4 giugno 2024, che ha fatto clamore per i motivi che analizzeremo, dopo aver brevemente ripercorso il **quadro normativo**, vedremo le principali fattispecie in cui ancora concretamente si estrinseca la discriminazione di genere nei luoghi di lavoro, anche esaminando ulteriori decisioni dei giudici in materia.

Il sistema normativo per la tutela di genere

La questione sulla disparità di genere non è certo rinvenibile nell'assenza di leggi. Esiste un **sistema di tutele** che, in teoria, dovrebbero assicurare appieno il diritto delle lavoratrici a non subire trattamenti discriminatori.

A partire dalla Carta Costituzionale. Il generale principio di **eguaglianza senza distinzione di sesso** è proclamato dall'art. 3, c. 1, Cost. seguito subito dopo dall'art. 37 Cost., nel quale viene sancito il concetto che “la donna lavoratrice **ha gli stessi diritti** e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore”. Nello stesso articolo, l'obbligo di protezione viene rinforzato dalla “essenziale funzione familiare” e di madre della donna lavoratrice.

Sotto l'ombrello dei principi generali sopra citati, interviene più in dettaglio la legge ordinaria.

È lo Statuto dei Lavoratori, all'art. 15, L. 300/70 nel 1970, che per primo si occupa del tema. La norma prevede la **nullità** di qualsiasi atto o patto diretto a fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali, mentre l'art. 16 dispone il **divieto** di concessione di **trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio**.

Più recentemente è intervenuto il Codice delle Pari opportunità (D.Lgs. 198/2006) che, ad oggi, rappresenta la principale norma di riferimento sul tema.

Nei suoi principi generali, si ritrova per esempio il concetto che la parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'**occupazione, del lavoro** e della **retribuzione** e si crea il ruolo di consigliere di parità, con specifici compiti di promozione e controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

La discriminazione diretta e indiretta

Nell'art. 25 D.Lgs 198/2006 viene sancita la distinzione tra discriminazione diretta e indiretta.

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 a un altro che si trovi in una situazione analoga.

Si parla invece di **discriminazione indiretta** ogni qualvolta 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 a quelli dell'altro sesso, a meno che si tratti di requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Per capire meglio il principio generale facciamo qualche esempio.

Saremo in presenza di discriminazione diretta nel caso di un licenziamento di una lavoratrice in stato di gravidanza ovvero se si decida di non assumere una donna in ragione del sesso o se risultata idonea in una graduatoria, o indiretta se per esempio in una procedura selettiva di progressione economica si proceda a dare un punteggio più basso ai dipendenti con minori ore di attività lavorativa prestata: nell'ottica di estendere con chiarezza le fattispecie discriminanti è intervenuta la L. 162/2021, integrando e modificando in alcune parti il precedente art. 25 D.Lgs 198/2006.

Tra le forme di discriminazione, il Codice Pari Opportunità prevede anche le **molestie**: l'art. 26 D.Lgs 198/2006 si occupa di vietare tutti quei comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso o a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità del lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La legge prevede espresse sanzioni per chi viola il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e nelle condizioni di lavoro (art. 27 D.Lgs 198/2006), il divieto di **discriminazione retributiva** (art.28 D.Lgs 198/2006), di **progressione di carriera** (art. 29 D.Lgs 198/2006), di **accesso alle prestazioni previdenziali** (art. 30 D.Lgs 198/2006).

Tutela giurisdizionale in caso di discriminazione di genere

L'efficacia del D.Lgs 198/2006 dovrebbe essere assicurata dal suo art. 38 D.Lgs 198/2006: se il lavoratore (o il consigliere di parità) ritiene siano stati posti in essere discriminazioni nei suoi confronti, potrà **ricorrere al Tribunale del Lavoro** ed eventualmente ottenere un decreto immediatamente esecutivo che intimi la **cessazione del comportamento illegittimo** e la **rimozione degli effetti** da esso derivati e, soprattutto, se il giudice rilevi discriminazioni particolarmente rilevanti, anche una **sanzione penale** che prevede un'ammenda fino a € 50.000 o l'arresto fino a 6 mesi.

La norma prevede una ulteriore tutela per il lavoratore che decida di ricorrere in giudizio: saranno **nulli il licenziamento discriminatorio** del denunciante, il **mutamento di mansioni** e/o qualsiasi altra misura ritorsiva.

Purtroppo, tutto l'impianto non è sufficiente: troppo numerosi ancora i casi di discriminazione; il persistere del divario di genere è ancora oggettivamente eccessivamente presente, soprattutto da un punto di vista **culturale**, e ciò determina purtroppo la violazione di diritti fondamentali e conseguenze molto rilevanti, anche dal punto di vista economico e sociale.

La sentenza del Tribunale di Busto Arsizio: il principio di discriminazione collettiva

La decisione del Tribunale di Busto Arsizio ha fatto molto parlare, intanto perché, tra le prime volte in assoluto, introduce il concetto di **discriminazione collettiva**.

L'Associazione Nazionale Lotta alle Discriminazioni cita in giudizio la società Betty Blue S.p.A perché l'amministratrice delegata dell'azienda, in un evento mediatico dal titolo "Donne e moda", aveva pubblicamente dichiarato, senza poi essere smentita in alcun modo dalla società, di "puntare" per ricoprire le posizioni importanti solo su uomini o donne sopra i 40 anni.

Vale la pena riportare letteralmente la frase che più ha fatto scalpore: "se dovevano sposarsi, si sono già sposate, se dovevano far figli, li hanno già fatti, se dovevano separarsi hanno fatto anche quello e quindi diciamo che io le prendo che hanno fatto tutti i quattro giri di boa, quindi sono lì belle tranquille con me a mio fianco e lavorano h24, questo è importante". Candidamente la manager affermava di non impiegare nella sua azienda nelle posizioni importanti persone di genere femminile di età inferiore agli "anta" in quanto, "se fa un investimento, non intende fare a meno delle risorse per due anni", con chiara allusione, afferma il magistrato, alla maternità e ai carichi di famiglia.

Da un punto di vista giuridico, in prima battuta, le motivazioni della sentenza sono particolarmente interessanti ed innovative, soprattutto rispetto alla presunta carenza di legittimazione ad agire che la Betty Blue aveva eccepito.

Secondo il Tribunale la **legittimità ad agire** di una associazione deriva dall'art. 5 D.Lgs 216/2003 (in attuazione della Dir.CE 2000/78 per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro), come modificato dal DL 59/2008, conv. in L. 101/2008, nonché dalla L. 238/2021 la quale, al c.1, afferma che "le organizzazioni sindacali, le associazioni e le organizzazioni rappresentative del diritto o dell'interesse leso sono legittimate ad agire in nome e per conto del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio". Tali soggetti "sono altresì legittimati ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto ed immediato le persone lese dalla discriminazione".

Il Giudice ovviamente si fa carico di verificare i fatti, bisogna dire senza eccessiva "fatica": l'evento registrava la partecipazione del Ministro per la famiglia e le pari opportunità, di personalità della politica, dell'industria e dell'imprenditoria, ed è stato trasmesso in diretta streaming su tutte le più importanti piattaforme, seguito da oltre 498.000 visualizzazioni.

La motivazione del giudice sulla sussistenza di una discriminazione indiretta multifattoriale

Le motivazioni sono molto puntuali e ci aiutano a fare il punto su quanto finora descritto.

La discriminazione intanto è in violazione dei valori fondamentali della Costituzione, in cui il lavoro anche imprenditoriale impone il rispetto dei principi di uguaglianza (art. 3 Cost.) e di solidarietà (art. 2 Cost.) che non tollerano distinzioni di genere (art. 37 Cost.) o pregiudizi di sorta, vincolando l'iniziativa privata al rispetto dell'utilità sociale (art. 41 Cost.).

Pur garantendo l'art. 21 Cost. la libertà di manifestare il proprio pensiero con qualsiasi mezzo di diffusione, tale libertà – ricorda il giudice - non ha natura di diritto assoluto e non può spingersi sino a violare altri principi costituzionalmente tutelati. Secondo il Tribunale, il comportamento della manager costituisce una forma di **discriminazione indiretta multifattoriale**, sia per il contesto nel quale è stato posto in essere, sia in quanto idoneo oggettivamente, per l'estrema diffusione, a dissuadere le lavoratrici dall'accedere o presentare candidature per le posizioni di vertice della società.

Ai sensi dell'art.3 D.Lgs. 216/2003 l'**età** non può costituire, salvo ragioni essenziali, un fattore ostativo in sede di assunzione o di avanzamenti di carriera. Ed è palese la violazione di quanto stabilito dal Codice delle Pari Opportunità che, all'art.25, **tipicizza** come forma di discriminazione “qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga”.

Relegare a ruoli aziendali subalterni la donna fino agli “anta” palesa un **pregiudizio anagrafico** che risulta inaccettabile in una società moderna che valorizza il lavoro femminile. E le cose nella Betty Blue, accerta il Giudice, stanno proprio così: le cinque donne in posizioni di dirigenti o quadri rientrano perfettamente nello schema delineato dalle dichiarazioni dell'amministratrice delegata.

Il Tribunale di Busto Arsizio nelle sue motivazioni ricorda due precedenti della Cass. 2019/2021 e Cass. 28646/2020, in cui, per casi analoghi, la Suprema Corte si era espressa individuando forme di discriminazioni indirette, “idonee a determinare una oggettiva potenziale disincentivazione sanzionata dall'ordinamento in quanto tale”.

Per individuare le **misure idonee alla rimozione delle discriminazioni** il magistrato fa ricorso al diritto antidiscriminatorio di matrice eurounitaria, citando la sentenza della C.Giustizia, Camacho, 17 dicembre 2015 C-407/14 che precisa “gli stati membri introducono nei rispettivi ordinamenti giuridici nazionali le misure necessarie per garantire, per il danno subito da una persona lesa a causa di una discriminazione fondata sul sesso, un indennizzo o una riparazione reali ed effettivi, da essi stessi stabiliti in modo tale da essere dissuasivi e proporzionati al danno subito, poiché questo indennizzo non può avere un massimale stabilito a priori, fatto salvo il caso costituito dal rifiuto di prendere in considerazione una domanda di lavoro”.

Non potendo nel caso di specie decidere sul singolo risarcimento alla persona danneggiata, trattandosi di discriminazione collettiva, nel dichiarare il carattere discriminatorio delle affermazioni della manager, il giudice ordina le seguenti misure:

- condanna la società a corrispondere all'associazione ricorrente, a titolo di **risarcimento**, una somma stabilita in via equitativa pari a € 5.000, oltre le spese di lite;
- condanna la società alla **pubblicazione**, a proprie spese, **del dispositivo della sentenza su un quotidiano nazionale**;
- ordina alla società resistente di promuovere, sentita l'associazione ricorrente, un consapevole abbandono dei pregiudizi di età, genere, carichi e impegni familiari nelle fasi di selezione del personale per le posizioni di vertice con adozione,

entro sei mesi, di un **piano di formazione aziendale sulle politiche discriminatorie** che preveda la realizzazione di **corsi annuali**, con l'intervento di esperti, ai quali siano chiamati a partecipare **obbligatoriamente tutti i dipendenti**.

La sentenza di Busto Arsizio potrà sicuramente rappresentare un **precedente** importante per il contrasto alle politiche discriminatorie in ambito aziendale.

Casi di discriminazione accertati dalla giurisprudenza in ambito lavoristico

La discriminazione di genere – purtroppo ancora oggi - si realizza nei modi più disparati, e molto spesso è difficile individuare tali comportamenti in concreto ed impedirne la realizzazione. Analizziamone alcuni tra quelli emersi negli ultimi anni, attraverso la lente di alcune sentenze giudiziali, tra cui si evidenziano:

- **mancata assunzione lavoratrici in gravidanza.** In questo caso, la App. Roma 6 febbraio 2024, in riforma della precedente decisione di primo grado, accerta il carattere discriminatorio della condotta attuata da ITA s.p.a., consistita nell'esclusione delle candidate in stato di gravidanza dalla procedura di selezione e assunzione per assistenti di volo, condannando anche la società ad un consistente risarcimento del danno a favore delle lavoratrici.
- **discriminazione nella progressione economica delle lavoratrici part-time.** Il tema è molto importante perché tutti gli studi dimostrano come soprattutto le donne siano costrette a ricorrere al part-time per le incombenze derivanti dalla cura dei figli e dei genitori anziani. La Cass. ord. 9 gennaio 2025, condanna l'Agenzia delle Entrate che, nella selezione interna per il passaggio ad una migliore fascia retributiva, attribuiva un punteggio ridotto in proporzione al minor numero di ore di lavoro svolte rispetto ai colleghi con pari anzianità, ma impiegati a tempo pieno. In questo modo, in tutti e tre i gradi di giudizio, i giudici accertano il comportamento discriminatorio nei confronti della dipendente, in violazione dell'art. 25 D.Lgs 198/2006. Negli stessi termini, ricorda la Corte, la Cass. n. 4313/2024.
- **trattamento economico del congedo parentale.** Senza entrare nei tecnicismi del provvedimento giudiziale, il Trib. Grosseto 13 febbraio 2024, condanna un Ente pubblico che, in relazione alla fruizione dei congedi parentali previsti dalla legge, decurta il loro trattamento economico e procede ad una applicazione ridotta per il calcolo dell'anzianità di servizio, in violazione di quanto stabilito dalle norme e dal contratto collettivo nazionale di riferimento.
- **violazione dei criteri di scelta nei licenziamenti collettivi.** Nella fattispecie in esame, il Trib. Milano 3 ottobre 2023, evince la diretta correlazione tra una discriminazione in punto di formazione e il conseguente trattamento discriminatorio al momento del licenziamento, avendo la società limitato la formazione delle lavoratrici e provveduto poi ad espellere dall'azienda solo donne.
- **doppio turno di lavoro, discriminazione indiretta di genere.** La sentenza è particolarmente interessante, anche perché direttamente promossa dall'ufficio della consigliera di parità della regione Emilia Romagna. Il Trib. Bologna 31 dicembre 2021, accertava e dichiarava la discriminatorietà della condotta di un'azienda che aveva imposto alle lavoratrici con figli minori in tenera età un nuovo orario su due turni, particolarmente svantaggioso, ordinando di definire un nuovo piano di lavoro che assegni alle dipendenti con figli fino a 12 anni un turno centrale o altro orario concordato.
- **molestie.** Pur se risalente nel tempo, la sentenza della Cass. 15 novembre 2016 merita di essere commentata. L'ordinanza ricorda come l'equiparazione tra discriminazioni di genere e molestie sessuali si rinviene oltre che nell'art.26 D.Lgs. 198/2006 anche nell'art. 2 della stessa direttiva, che a sua volta riprende ed estende il concetto di molestia come discriminazione già contenuto nell'art. 2, c. 3, direttiva 2000/78/CE. Ed ancora interessante, oltre le testimonianze raccolte, risulta il fatto che la Corte abbia tenuto conto che “tali deposizioni sono state considerate corroborate dalla prova statistica fornita dall'ufficio della consigliera di parità della regione Toscana, costituita da un serrato turn over tra le giovani dipendenti assunte dal ricorrente, che dopo un breve periodo di lavoro si dimettevano senza apparente ragione ...”.
- **orario di lavoro.** Anche in questo caso, le decisioni del giudice meritano una particolare menzione perché toccano la vita quotidiana dei dipendenti. Il Trib. Pesaro 7 gennaio 2020, individuavano come discriminatorio l'imposizione di un turno pomeridiano ad una lavoratrice al rientro da una maternità. Il magistrato accertava che la ricorrente, madre di 4

figli, svolgeva le proprie mansioni esclusivamente in orario pomeridiano, a differenza degli altri dodici colleghi, impegnati in turni alternati mattina/pomeriggio/notte, nonostante avesse chiesto una diversa normale turnazione per accudire i propri figli.

- **requisito identico statura uomo - donna.** La decisione della Cass. 28 giugno 2023 riguarda un caso di discriminazione indiretta, nato dal ricorso di una donna esclusa dalla procedura di selezione per l'assunzione come capo treno per difetto del requisito minimo di altezza, stabilito in mt 1,60 sia per gli uomini che per le donne candidate. La Consulta conferma quanto stabilito dai giudici di merito: " ...in tema di requisiti per l'assunzione, qualora in una norma secondaria sia prevista una statura minima identica per uomini e donne, in contrasto con il principio di uguaglianza perché presuppone erroneamente la non sussistenza della diversità di statura mediamente riscontrabile tra uomini e donne, siamo in presenza di una discriminazione indiretta a sfavore di quest'ultime".

 Dottrina / Riviste

L'impegno ESG delle aziende contro le molestie nei luoghi di lavoro

04 Dicembre 2023 | **Francesca Zucconi**

Le aziende non vengo più valutate solo attraverso termini numerici ma sempre più attraverso la reputazione e i comportamenti che adottano in riferimento a temi importanti e sensibili. Non solo per gli investitori, ma anche per i candidati, specialmente giovani, attenti alle tematiche sociali, che valutano attentamente la realtà nella quale fare parte. In quest'ottica si estende l'adozione di pratiche sostenibili nel mondo aziendale attraverso i parametri ESG.

ESG: azioni aziendali sostenibili

L'acronimo **ESG - Environmental, Social and Governance** (tradotto in italiano Ambiente, Società e Governance) indica l'adozione di pratiche sostenibili, nei tre ambiti, da parte delle Aziende.

Essere un'azienda sostenibile significa prendere coscienza di essere parte di un sistema ambientale e sociale da rispettare e custodire, mettendo perciò in atto tutte le azioni possibili affinché tali azioni si concretizzino.

L'esigenza di adottare pratiche che rendano eticamente sostenibile l'Azienda nasce sotto due diversi punti di vista. Il primo legato ad una **valutazione complessiva** dell'azienda in cui non vengono più considerati solo parametri finanziari; il secondo legato ad un grado di **attrattività**: sempre più spesso consumatori consapevoli decidono di finalizzare i propri acquisti presso aziende che sposano la loro stessa filosofia in determinati temi. Non meno importante l'attrattività nei confronti dei possibili candidati, infatti, specialmente i giovani, soggetti sensibili alle tematiche sociali e ambientali, nella valutazione rispetto a quale azienda vogliono sentirsi parte considerano la **reputazione** aziendale nella sua interezza, infine come elemento di **fidelizzazione** dei dipendenti.

Si passa quindi da una mentalità passata legata al profitto ad una presente legata all'etica, alla reputazione, alla sostenibilità.

Ambiti di intervento ESG

Gli ambiti di intervento delle politiche "ESG" toccano tre macroaree:

1) "E" Environmental – Ambiente: comprende tutte le attività legate all'ambiente volte a preservarlo, cercando ad esempio di ridurre i rischi legati al cambiamento climatico, all'inquinamento, alla sostenibilità e gestione delle risorse naturali come

acqua, terra, aria e vegetazione.

2) "S" Social – Sociale: attenzione rivolta principalmente a due categorie di soggetti: una esterna, i consumatori e la "società" in senso ampio, e una interna, i lavoratori. Appartengo a questa area tutte le misure volte a tutelare i consumatori e la capacità dell'impresa di contribuire al tessuto sociale di cui ne fa parte. Internamente, l'attenzione è volta alle **condizioni di lavoro**, dato che le stesse hanno ripercussioni anche su aspetti strettamente connessi al sociale: attenzione alla diversità, favorendo le pari opportunità, all'inclusione, al contrasto di lavoro irregolare o discriminante.

3) "G" – Governance: è la parte più introspettiva dell'Azienda, nella quale guardare alla propria organizzazione per individuare una strategia che le permetta di diventare davvero etica. Lo sguardo deve essere volto all'adozione di misure retributive meritocratiche, contrasto alla corruzione e valutazione di investimenti "etici" e responsabili.

Sicuramente la tematica ambientale pare essere la più "calda" e maggiormente esposta grazie ad un importante coinvolgimento mediatico, ma il fulcro del cambiamento della mentalità aziendale non può che avvenire dall'organizzazione stessa, partendo quindi dalla Governance, passando dal sociale per arrivare all'esterno all'ambiente.

Il diritto di lavorare in un ambiente libero da violenze

Il tema della **responsabilità sociale** acquista sempre più importanza ed è elemento imprescindibile affinché l'azienda possa avere un'immagine socialmente consapevole.

Il "sociale" è un elemento chiave della vita aziendale perché riguarda una concezione di **lavoro sostenibile** che interviene non solo sulla qualità e benessere di vita dei lavoratori ma ancor prima individuando tutte le accortezze per adottare strategie in riferimento a piani di inclusione e pari opportunità, gestione dei conflitti, e introduzione di policy aziendali o regolamenti etici orientati alla prevenzione di violenze e molestie sul luogo di lavoro.

Tema tanto delicato quanto attuale quello della **violenza** e delle **molestie sul luogo di lavoro**, tanto che nel 2019 in occasione della Conferenza del Centenario dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) è stata adottata la **Convenzione sulla violenza e sulle molestie** (C190) e la relativa Raccomandazione (R206).

Queste norme riconoscono il **diritto** a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie individuando un approccio appunto inclusivo e sensibile proprio per prevenirle ed affrontarle.

A ben guardare questi temi si possono inserire in una visione più ampia di sistema, partendo dall'art. 2087 c.c. nel quale *"l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

Prima ancora di essere un comportamento etico aziendale e una buona prassi è un **dovere** del datore di lavoro rendere sicuro (nell'accezione più ampia del termine) il luogo in cui i lavoratori prestano la loro attività lavorativa, dato che violenze e molestie costituiscono sicuramente un rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La Convenzione del 2019 è solo un ulteriore strumento normativo che va ad aggiungersi ad altre importanti norme internazionali adottate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro in materia di tutela della salute psicofisica dei lavoratori e delle lavoratrici, tra cui ad esempio la Convenzione 155 del 1981 sulla salute e la sicurezza dei lavoratori, la Raccomandazione 164 del 2002 di accompagnamento e il Protocollo 155 del 2002.

Violenza e molestie sul luogo di lavoro: lo stato dell'arte

Violenze e molestie nei luoghi di lavoro sono definite dalla Convenzione n. 190 come *“un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggono, causino o possano comportare un danno, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere”* (art. 1, lett a).

Giusto per fare qualche esempio pratico rientrano nella definizione di violenze e molestie quelle fisiche come le aggressioni, ossia comportamenti ben visibili, ma anche e soprattutto le violenze psicologiche legate a comportamenti atti a screditare il lavoratore, isolarlo, precludergli l'accesso ad informazioni, ma anche prefiggere piani di carriera irraggiungibili volti proprio a sminuire le competenze o non corrispondenti alle attitudini del singolo. Se volessimo provare ad usare un'unica parola per racchiudere questi atteggiamenti sarebbe sicuramente **“mobbing”**.

Le molestie, però, possono spingersi anche fino all'ambito sessuale: commenti di tale natura, avance più o meno esplicite, allusioni volte a sminuire il talento e le competenze generano un ambiente di lavoro tossico; presupporre che una persona ricopra una determinata posizione per il suo aspetto e non per le sue competenze non è un sistema di valutazione sano ed equo.

Tali violenze possono verificarsi in tutti gli strati gerarchici aziendali: da una violenza di tipo *“orizzontale”* che si verifica tra colleghi, a una di tipo *“verticale”* ossia tra superiori nei confronti dei subordinati.

È inevitabile che questi campanelli di allarme generino differenze tanto da un punto di vista di accesso a posizioni lavorative quanto all'ambito retributivo, portando al famoso, purtroppo, *“gender pay gap”*.

L'impatto di tali comportamenti ha dei riflessi, come anticipato, certamente sulla salute e sul benessere dei lavoratori aumentando in loro insicurezza, paura, vergogna generando manifestazione di sintomi da stress post-traumatico. La conseguenza collegata può essere quella di un aumento delle assenze sul luogo di lavoro o anche un maggior turnover, comportando costi economici per le aziende legati alla sostituzione del personale assente, alla ricerca e selezione del personale oltre alla formazione per l'inserimento di nuovi candidati e come conseguenza collegata anche perdita di reputazione aziendale.

Il fenomeno però, se ben vogliamo vedere, ha dei riflessi anche sull'intera società dovuti al non facile e immediato reinserimento nel mondo del lavoro, oltre a costi legati a cure mediche e prestazioni assistenziali.

Come le aziende possono attuare una politica responsabile?

Partendo dall'assunto che il datore di lavoro è responsabile della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, il primo principio che le aziende possono adottare, anche in ottica ESG, è una politica di **sensibilizzazione** e **comunicazione attiva**: è necessario rendere edotti i lavoratori della problematica per prevenirla e affrontarla oltre a intraprendere linee guida e regolamenti di condotta etici, il tutto partendo da un'adeguata **valutazione dei rischi** includendo tra questi anche le violenze e le molestie, come rischi psicosociali correlati.

La prevenzione inizia però dalla base: pertanto già in sede di selezione del personale dovranno essere adottate linee guida volte alla pura valutazione delle competenze e delle attitudini dei candidati e non al sesso, all'età o all'origine razziale.

Selezionato il candidato, il successivo inserimento in azienda deve essere accompagnato da un percorso di formazione idoneo al raggiungimento degli obiettivi prefissati, chiaramente stabiliti e allineati alle competenze affinché siano raggiungibili per il soggetto; se l'attività lavorativa viene svolta in team individuare come favorirne l'ingresso e la cooperazione. A tutti questi elementi è necessario aggiungere un **ascolto attivo** delle esigenze del singolo tanto in ambito

lavorativo quanto in quello personale individuando come ad esempio conciliare tempi vita – lavoro o applicando la flessibilità di orario, giusto per citarne qualcuno.

Premesso che qualsiasi forma di violenza all'interno delle aziende è da condannare, la prima forma che si potrebbe sviluppare è quella di tipo verticale, proprio perché può svilupparsi fin dalla scelta delle candidature; ma se tali atteggiamenti vengono concessi nei piani alti si può presupporre che anche a livello orizzontale e quindi tra colleghi si sviluppino forme di violenza e molestie. Per evitare questo è sicuramente necessario **sensibilizzare** tutta la popolazione aziendale, attraverso la comunicazione e la partecipazione attiva di tutti i lavoratori.

Regolamento etico

Un **elemento operativo** che l'azienda può adottare è un **regolamento etico**, redatto in unione al più tradizionale regolamento aziendale che per sua natura disciplina i comportamenti da tenere e le sanzioni in caso di violazione.

Un regolamento, un codice etico ben scritti che includano tutte le procedure e le prassi da seguire ottiene poco successo se non correttamente conosciuto e divulgato. Pertanto, la redazione del regolamento deve seguire una capillare diffusione all'interno dell'organizzazione aziendale.

All'interno del codice etico dovranno essere individuati:

- **comportamenti e programmi di prevenzione** in riferimento a violenza e molestie;
- **diritti** e responsabilità di tutti i lavoratori;
- **sistemi di gestione** e modelli organizzativi;
- **strumenti di indagine** per monitorare ad esempio i livelli di stress o il tasso di assenteismo;
- **sanzione** qualora si ravvisino comportamenti non consoni.

La valutazione preliminare volta alla redazione del codice etico deve essere effettuata in riferimento a quelle situazioni che possono sfociare in episodi di violenza e molestie, andando ad agire sulla prevenzione e qualora non fosse possibile eliminare totalmente il rischio cercare di minimizzarlo.

A parere di chi scrive, però, si ritiene che le aziende debbano fare uno sforzo ulteriore: mettere a disposizione strumenti affinché, qualora si verificano episodi di violenza e molestie, il soggetto che le subisce possa **denunciare** tali situazioni in modo libero e incondizionato mantenendo il diritto alla privacy ma soprattutto fornendo risposte tempestive ed adeguate a mitigare gli effetti. Ad esempio, garantire un supporto psicologico potrebbe essere un elemento concreto a supporto dei lavoratori che si trovino in queste situazioni.

ESG come strumento non come fine

Diventare un'azienda responsabile e sostenibile non è un processo immediato ma presuppone un cambio radicale di mentalità oltre alla volontà di "mettersi in gioco".

Sicuramente la valutazione dei principi ESG, che sempre più sta prendendo piede, può portare consapevolezza e sensibilità rispetto a questi temi importanti, ma ciò che fa davvero la differenza è un ritorno alle origini: non uno sguardo volto solo ed esclusivamente al profitto, che certamente è importante e deve mantenersi tra i primi posti di attenzione aziendale ma un'apertura verso le necessità e i bisogni dei lavoratori.

Prendersi cura di chi materialmente genera il profitto aziendale facendo sì che il luogo di lavoro sia per i lavoratori un luogo di benessere e non di stress, generando anche benefici sottesi: la fidelizzazione dei dipendenti permette il contenimento di costi accessori e favorisce la crescita aziendale.

