

**DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006 , n. 198**

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.

246.

Vigente al : 13-6-2022

Capo IV

Consigliere e consiglieri di parità

Art. 20.

(Relazione al Parlamento).

***((1. La consigliera o il consigliere nazionale di parità, anche sulla base del rapporto di cui all'articolo 15, comma 7, nonché delle indicazioni fornite dal Comitato di cui all'articolo 8, presenta al Parlamento, ogni due anni, una relazione contenente i risultati del monitoraggio sull'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e sulla valutazione degli effetti delle disposizioni del presente decreto)). ((15))***

-----  
AGGIORNAMENTO (15)

La [L. 5 novembre 2021, n. 162](#), ha disposto (con l'art. 1, comma 2)

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

### Libro III

## PARI OPPORTUNITA' TRA UOMO E DONNA NEI RAPPORTI ECONOMICI

### Titolo I

## PARI OPPORTUNITA' NEL LAVORO

### Capo I

## Nozioni di discriminazione

### Art. 25.

## Discriminazione diretta e indiretta

([legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4, commi 1 e 2](#))

1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, 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.

2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento **((, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro,))** apparentemente neutri mettono o possono mettere **((i candidati in fase di selezione e))** i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.

**((2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica,**

**delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonche' di maternita' o paternita', anche adottive, ovvero in ragione della titolarita' e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o puo' porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:**

**a) posizione di svantaggio rispetto alla generalita' degli altri lavoratori;**

**b) limitazione delle opportunita' di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;**

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

#### Capo IV

##### Promozione delle pari opportunita'

##### Art. 46.

##### Rapporto sulla situazione del personale

[\(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4\)](#)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano **((oltre cinquanta dipendenti))** sono tenute a redigere un rapporto **((...))** ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilita', dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

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

**((2. Il rapporto di cui al comma 1 e' redatto in modalita' esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parita', che**

accedono attraverso un identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla [legge 7 aprile 2014, n. 56](#), con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso).

((3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c) le modalita' di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto)).

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

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

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

Art. 46-bis

(( (Certificazione della parita' di genere). ))

((1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 e' istituita la certificazione della parita' di genere al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunita' di crescita in azienda, alla parita' salariale a parita' di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternita'.

2. Con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabiliti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunita' di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;

b) le modalita' di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del

**lavoro e delle politiche sociali;**

**c) le modalita' di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parita' regionali, delle citta' metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla [legge 7 aprile 2014, n. 56](#), nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);**

**d) le forme di pubblicita' della certificazione della parita' di genere.**

**3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunita' della Presidenza del Consiglio dei ministri, un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunita', del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parita', da rappresentanti sindacali e da esperti, individuati secondo modalita' definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.**

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