Senato della Repubblica
XVIII Legislatura

Fascicolo Iter
DDL S. 1423

Norme in materia di parità retributiva tra donne e uomini e di sostegno alle madri lavoratrici

18/12/2022 - 03:18

Indice

1. DDL S. 1423 - XVIII Leg. 1
1.1. Dati generali 2
1.2. Testi 3
1.2.1. Testo DDL 1423 4

1. DDL S. 1423 - XVIII Leg.

1.1. Dati generali

collegamento al documento su www.senato.it

Disegni di legge
Atto Senato n. 1423
XVIII Legislatura

Norme in materia di parità retributiva tra donne e uomini e di sostegno alle madri lavoratrici

Iter
6 febbraio 2020: assegnato (non ancora iniziato l'esame)
Successione delle letture parlamentari

S.1423	**assegnato (non ancora iniziato l'esame)**

Iniziativa Parlamentare
Annamaria Parente (PD)
Cofirmatari
Teresa Bellanova (PD), **Simona Flavia Malpezzi** (PD), **Dario Stefano** (PD), **Stefano Collina** (PD), **Monica Cirinna'** (PD), **Valeria Valente** (PD), **Anna Rossomando** (PD), **Edoardo Patriarca** (PD), **Mauro Antonio Donato Laus** (PD), **Tommaso Nannicini** (PD), **Alessandro Alfieri** (PD), **Bruno Astorre** (PD), **Paola Boldrini** (PD), **Eugenio Comincini** (PD), **Giuseppe Luigi Salvatore Cucca** (PD), **Luciano D'Alfonso** (PD), **Vincenzo D'Arienzo** (PD), **Davide Faraone** (PD), **Valeria Fedeli** (PD), **Andrea Ferrazzi** (PD), **Laura Garavini** (PD), **Francesco Giacobbe** (PD), **Nadia Ginetti** (PD), **Vanna Iori** (PD), **Ernesto Magorno** (PD), **Daniele Manca** (PD), **Mauro Maria Marino** (PD), **Assuntela Messina** (PD), **Antonio Misiani** (PD), **Dario Parrini** (PD), **Gianni Pittella** (PD), **Matteo Richetti** (PD), **Daniela Sbrollini** (PD), **Valeria Sudano** (PD), **Mino Taricco** (PD), **Tatjana Rojc** (PD), **Francesco Verducci** (PD)
Natura
ordinaria
Presentazione
Presentato in data **18 luglio 2019**; annunciato nella seduta n. 136 del 23 luglio 2019.
Classificazione TESEO
PARITA' TRA SESSI , RETRIBUZIONE , LAVORATORI MADRI E PADRI
Classificazione provvisoria
Assegnazione
Assegnato alla **11ª Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)** **in sede redigente** il 6 febbraio 2020. Annuncio nella seduta n. 188 del 6 febbraio 2020.
Pareri delle commissioni 1ª (Aff. costituzionali), 2ª (Giustizia), 5ª (Bilancio), 6ª (Finanze), 10ª (Industria), 14ª (Unione europea)

1.2. Testi

1.2.1. Testo DDL 1423

collegamento al documento su www.senato.it

Senato della Repubblica XVIII LEGISLATURA

N. 1423

DISEGNO DI LEGGE

d'iniziativa dei senatori **PARENTE** , **BELLANOVA** , **MALPEZZI** , **STEFANO** , **COLLINA** , **CIRINNÀ** , **VALENTE** , **ROSSOMANDO** , **PATRIARCA** , **LAUS** , **NANNICINI** , **ALFIERI** , **ASTORRE** , **BOLDRINI** , **COMINCINI** , **CUCCA** , **D'ALFONSO** , **D'ARIENZO** , **FARAONE** , **FEDELI** , **FERRAZZI** , **GARAVINI** , **GIACOBBE** , **GINETTI** , **IORI** , **MAGORNO** , **MANCA** , **MARINO** , **Assuntela MESSINA** , **MISIANI** , **PARRINI** , **PITTELLA** , **RICHETTI** , **SBROLLINI** , **SUDANO** , **TARICCO** , **ROJC** e **VERDUCCI**

COMUNICATO ALLA PRESIDENZA IL 18 LUGLIO 2019

Norme in materia di parità retributiva tra donne e uomini e di sostegno alle madri lavoratrici

Onorevoli Senatori. - Da anno ormai si sottolinea il divario salariale tra uomini e donne e si esaltano le qualità delle donne nei campi della cultura e della scienza per i risultati conseguiti, ma i livelli salariali e occupazionali sono ben lontani dal soddisfare i requisiti delle pari opportunità.

I dati dell'Istituto nazionale di statistica, alla fine del 2018, sono impietosi: essi stilano infatti una classifica che vede l'Italia fanalino di coda, con il 49,7 per cento di occupazione femminile, collocata al penultimo posto, subito dopo la Grecia con il 48 per cento. Il nostro Paese non gode di buona posizione neanche nella graduatoria mondiale elaborata dal *World Economic Forum* nel « *Global Gender Gap Report* 2018 », collocandosi al 70° posto su 149 Paesi.

Eppure nell'ultimo ventennio le donne hanno avuto un migliore rendimento scolastico rispetto ai colleghi maschi e una minore tendenza a interrompere il percorso scolastico. L'incremento è ancora più evidente se si tiene conto del percorso universitario. Il percorso di studi femminile mostra come su questo terreno sia avvenuta una vera e propria rivoluzione che ha portato le ragazze a superare i loro colleghi maschi, soprattutto analizzando i dati riferiti agli ordini e gradi dell'università: le ragazze compiono il percorso universitario in meno tempo e con risultati migliori. Ma al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro le donne trovano più difficoltà a trovare un lavoro adeguato al titolo di studio conseguito, mantenendo uno svantaggio negli sbocchi occupazionali e nelle retribuzioni, in parte dovuto anche alle differenze sulla scelta degli indirizzi formativi (le materie umanistiche e politico-sociali, preferite dalle donne, hanno meno sbocchi occupazionali) benché negli ultimi anni siano aumentate le iscrizioni e le laureate in ingegneria, medicina, chimica, agraria. Insomma più istruite ma non più occupate.

Secondo Eurostat (dicembre 2018) se le donne guadagnano il 4,1 per cento in meno nel settore pubblico, nelle aziende private arrivano al 20,7 per cento in meno rispetto ai colleghi uomini; questo significa che devono lavorare circa sessantasei giorni in più, oltre due mesi, per arrivare a guadagnare quanto gli uomini. Inoltre le donne sono ancora assurdamente colpevolizzate dalla maternità. Il divario occupazionale è infatti particolarmente elevato per le madri e le donne con responsabilità di assistenza nell'ambito familiare.

La minore remunerazione e la minore presenza delle donne in professioni di prestigio si traducono in un livello di soddisfazione del proprio lavoro sempre più contenuto rispetto a quello dichiarato dagli uomini.

Fonti Eurostat (2017) ci dicono che il divario retributivo nella fascia di età 20-49 anni tra gli uomini e le donne con almeno un figlio è di 30 punti. Lo squilibrio è ancora più significativo se si confrontano

le occupate rispetto al numero di figli. Nel nostro paese le donne tra 20 e 49 anni senza figli lavorano nel 62,4 per cento dei casi, contro una media europea del 77,2 per cento. Tra le donne con un figlio, le italiane lavorano nel 57,8 per cento dei casi, contro l'80,2 per cento nel Regno Unito, il 78,3 per cento in Germania, il 74,6 per cento in Francia.

Rimangono forti barriere all'ingresso e alla permanenza nel mercato del lavoro per le madri costrette a maggior discontinuità, che le penalizza nella carriera e per percorso contributivo.

Il *gap* occupazionale tra uomini e donne si accentua per i genitori soprattutto quando hanno titoli di studio medio-bassi. Perché un basso titolo di studio associato a responsabilità familiari determina un allontanamento delle donne dal mercato del lavoro in misura molto maggiore. Le donne operaie o con occupazioni meno qualificate sono spesso costrette a fare turni, a lavorare di sera o nei giorni festivi, o a fare lavori fisicamente troppo faticosi o con orari lunghi. Questo le porta spesso a rinunciare al lavoro, anche perché, nel nostro Paese trovare posto negli asili nido comunali o statali è molto improbabile, e il costo di un asilo privato è spesso equivalente o di poco inferiore al loro stipendio. Per una donna avere un lavoro e dei figli si traduce spesso in un elevato sovraccarico di lavoro e di cura che perdura per tutto il corso della vita. Il ricorso al *part-time* (quando concesso) de da un lato consente alle donne di adattarsi alle esigenze familiari modulando gli orari e il carico di lavoro, dall'altro le penalizza fortemente dal punto di vista retributivo e contributivo. Le rinunce volontarie nella maggior parte dei casi, fanno emergere quanto, nel nostro Paese, le responsabilità familiari incidano ancora soprattutto sulle donne. Inoltre in alcuni casi il *part-time* non è scelto ma indotto dalle aziende.

Al contrario tra le donne che hanno conseguito il diploma e ancor di più tra le laureate, la percentuale di quelle che rinunciano al lavoro è minore. Esse restano comunque svantaggiate nella carriera, rispetto ai colleghi uomini, perché meno disposte a straordinari o viaggi per lavoro o perché hanno dovuto prendere congedi o ridurre l'orario di lavoro e per questo accettare incarichi di minore importanza.

Il persistere di differenti carichi di lavoro familiare all'interno della coppia è dovuto anche alla presenza di stereotipi di genere che contribuisce ad una maggior rigidità nei ruoli. Anche se si registra una generale maggiore apertura nei confronti di ruoli di genere più paritari, soprattutto tra le coppie giovani in cui il padre ha un elevato livello di istruzione, siamo ancora lontani da un ruolo paritario.

L'uguaglianza tra uomini e donne è uno dei principi fondamentali dell'Unione europea: la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riunisce in un testo organico l'intera disciplina sulle pari opportunità ed invita i Governi ad affrontare il problema in collaborazione con le parti sociali. Il divario salariale è quindi una priorità per l'Unione europea, ed ha trovato rinnovato fondamento giuridico nel trattato di Lisbona (2007) e nella Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Nel 2011 la Commissione europea ha inaugurato la Giornata europea per la parità retributiva (*European Equal Pay day*).

Benché per molti sia ormai assodato che con l'espressione « *gender pay gap* » (GPG) si intenda la differenza tra il salario medio di uomini e donne, ci sono ancora persone, anche addetti ai lavori, per cui il concetto non ha un significato preciso. In concreto, esso è la differenza di retribuzione lorda media oraria tra uomini e donne in tutti i settori dell'economia. Salario orario lordo di uomini e donne, cioè il salario prima della detrazione di imposte e contributi.

Il 7 marzo 2014 la Commissione europea, accogliendo appieno le richieste sindacali, ha emanato la raccomandazione agli Stati membri definendo un'ampia gamma di misure che interessano specificamente la trasparenza retributiva. Successivamente il Parlamento europeo, con la risoluzione dell'8 ottobre 2015, in considerazione della mancanza di progressi significativi, ha proposto alla Commissione l'introduzione di alcune misure vincolanti per i governi e le grandi aziende, come *audit* salariali obbligatori per le società quotate in borsa e possibili sanzioni a livello europeo in caso di non conformità.

Il presente disegno di legge nel titolo I si propone di garantire l'effettiva parità retributiva tra donne e uomini per un lavoro di pari valore. Esso si articola su tre punti fondamentali: trasparenza e accesso ai dati della retribuzione, modificando l'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna,

nella direzione di fornire dati precisi e chiari sulle retribuzioni quali le componenti variabili del salario, i *bonus* di produttività e i premi, dove verosimilmente si annidano le differenze retributive; certificazione della parità retributiva con l'attribuzione di un contrassegno di parità che consente l'accesso ad agevolazioni fiscali e premiali; una parte sanzionatoria con la possibilità anche di sospendere eventuali contributi goduti dall'azienda.

Il titolo I recepisce le indicazioni espresse nel parere del « Parità di genere nei mercati del lavoro europei » del Comitato economico e sociale europeo e quelle espresse dalla coalizione internazionale per la parità retributiva, secondo le quali la mancanza di trasparenza retributiva svolge un ruolo importante nelle differenze di retribuzione tra uomini e donne e una maggiore trasparenza salariale può contribuire a ridurre il divario retributivo di genere. La trasparenza salariale potrebbe migliorare se i datori di lavoro fossero tenuti a presentare regolarmente relazioni sulle retribuzioni, ripartite per genere e suddivise per categoria di dipendenti e posizioni.

Nel titolo II sono previste misure a sostegno della maternità, con l'abrogazione della norma introdotta dalla legge di bilancio 2018 che conteneva la possibilità di lavorare fino al nono mese di gravidanza e il prolungamento del *voucher baby-sitting* anche per le lavoratrici autonome, al fine di consentire alle madri lavoratrici di rientrare al lavoro in alternativa alla astensione facoltativa, diminuendo i casi di abbandono dal lavoro alla nascita di un figlio.

DISEGNO DI LEGGE

Titolo I

PARITÀ RETRIBUTIVA TRA DONNE
E UOMINI

Art. 1.

(Finalità)

1. La presente legge, in attuazione degli articoli 3, 37 e 51 della Costituzione, dell'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, dell'articolo 4 della direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, e della raccomandazione 2014/124/UE della Commissione, del 7 marzo 2014, è volta a garantire l'effettiva e completa parità di retribuzione tra donne e uomini per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e promuove il sostegno alle madri lavoratrici.

Art. 2.

*(Pari condizioni di lavoro e pari
retribuzione)*

1. In attuazione di quanto disposto dall'articolo 1 della presente legge e dal libro III, titolo I, capo II, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le donne e gli uomini che lavorano per il medesimo datore di lavoro devono godere di pari condizioni di lavoro per le stesse posizioni o per posizioni di pari valore.

2. Al fine di contrastare la differenza salariale di genere, i datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti a garantire uguale trattamento salariale a donne e uomini, a parità di mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento.

Art. 3.

(Modifica al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di trasparenza sulla parità retributiva)

1. All'articolo 46, comma 1, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, sono aggiunti, in fine, i seguenti periodi: « Al fine di garantire trasparenza sulla parità retributiva, i dati sulla retribuzione effettivamente corrisposta devono contenere informazioni chiare sulle componenti fisse e variabili, la media e la mediana tra le retribuzioni di uomini e donne, sulla differenza nella media dei *bonus* di produttività, sulla proporzione di uomini e donne che hanno ricevuto premi nei dodici mesi precedenti, sulla percentuale di uomini e donne occupati, sulla percentuale di differenza retributiva per il medesimo livello di inquadramento e

le medesime competenze, articolato per impiegati, quadri e dirigenti, e sulla diffusione del lavoro agile. Le parti sociali individuano sistemi non discriminatori di classificazione del personale e di valutazioni delle mansioni, introducendo schemi neutrali per l'assegnazione delle mansioni e di valutazione del lavoro ».

Art. 4.

(Certificazione della parità retributiva)

1. Sulla base del rapporto di cui all'articolo 46, comma 1, del citato codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006, come modificato dall'articolo 3 della presente legge, è istituito un sistema di certificazione della parità retributiva presso le camere di commercio, in collaborazione con le consigliere di parità.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sei sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sentite le parti sociali, sono stabiliti i criteri e le procedure di certificazione della parità retributiva e le modalità per l'informativa ai lavoratori e alle lavoratrici, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.

3. Ricevuta la certificazione della parità retributiva di cui al comma 1 del presente articolo e la relazione dell'organismo di certificazione sulle risultanze dei controlli, il Comitato nazionale di parità, istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ai sensi della legge 10 aprile 1991, n. 125, attribuisce all'azienda pubblica o privata un contrassegno distintivo per l'applicazione del principio della parità retributiva.

Art. 5.

(Riconoscimento di un credito di imposta alle aziende pubbliche o private cui è stato attribuito il contrassegno di parità retributiva)

1. Alle aziende pubbliche o private cui è stato attribuito il contrassegno di parità retributiva di cui all'articolo 4, comma 3, è riconosciuto, nel limite di spesa di 20 milioni di euro per ciascuno degli anni 2019, 2020 e 2021, un credito di imposta nella misura massima del 50 per cento dei costi, connessi al raggiungimento della parità retributiva, comunque non superiore a 10.000 euro annui nel periodo di imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2019 e nei due periodi di imposta successivi.

2. Il credito d'imposta deve essere indicato nella dichiarazione dei redditi relativa al periodo d'imposta di maturazione del credito e nelle dichiarazioni dei redditi relative ai periodi d'imposta nei quali lo stesso è utilizzato e non è soggetto al limite annuale di cui all'articolo 1, comma 53, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Esso non concorre alla formazione del reddito, né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, non rileva ai fini del rapporto di cui agli articoli 61 e 109, comma 5, del testo unico delle imposte sui redditi, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, ed è utilizzabile esclusivamente in compensazione ai sensi dell'articolo 17 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241.

3. Con decreto del Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le condizioni, i termini e le modalità di applicazione del presente articolo con riguardo alla fruizione del credito d'imposta, al fine del rispetto del limite di spesa di cui al comma 1 del presente articolo e al relativo monitoraggio.

Art. 6.

(Verifiche della parità retributiva di genere)

1. All'articolo 2477, primo comma, del codice civile, dopo le parole: « revisione legale dei conti » sono aggiunte le seguenti: « e la verifica della parità retributiva di genere ».

Art. 7.

(Accertamento degli obblighi)

1. Ai fini dell'accertamento degli obblighi di cui alla presente legge si applica l'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, in materia di poteri del personale ispettivo delle direzioni del lavoro. In caso di violazione dei suddetti obblighi si applica la procedura di diffida di cui al comma 2 del

medesimo articolo 13 del decreto legislativo n. 124 del 2004.

Art. 8.

(Sanzioni)

1. In caso inottemperanza alla diffida di cui all'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, il trasgressore o l'eventuale obbligato in solido è soggetto al pagamento di una sanzione amministrativa pecuniaria da 1500 euro a 3.000 euro nel caso di imprese con un numero di occupati inferiore a dieci, da 3001 euro a 5000 euro nel caso di imprese con un numero di occupati da undici a cinquanta, da 5001 euro a 7000 euro nel caso di imprese con un numero di occupati da cinquantuno a duecentocinquanta, da 7001 euro a 9000 euro nel caso di imprese con un numero di occupati superiore a duecentocinquanta, per ogni anno di omissione dei dati di trasparenza della parità retributiva e per ogni caso di inadempienza.. Trascorsi ventiquattro mesi dalla data di entrata in vigore del decreto di cui all'articolo 4, comma 2, della presente legge, il mancato raggiungimento della parità retributiva comporta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda, l'esclusione dagli appalti pubblici e la risoluzione di contratti con le pubbliche amministrazioni.

Art. 9.

(Relazione alle Camere)

1. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali trasmette alle Camere, entro il 30 giugno di ogni anno, una relazione sullo stato di attuazione delle disposizioni della presente legge e sull'utilizzo delle risorse di cui all'articolo 5.

Titolo II

MISURE A SOSTEGNO DELLA MATERNITÀ E DELLA PATERNITÀ

Art. 10.

(Proroga del voucher *per l'acquisto dei servizi di* baby-sitting*)*

1. All'articolo 1, commi 356 e 357, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, le parole: « e 2018 » sono sostituite dalle seguenti: « , 2018, 2019 e 2020 ».

2. All'articolo 4, comma 24, lettera *b)*, della legge 28 giugno 2012, n. 92, dopo le parole: « madre lavoratrice, » sono aggiunte le seguenti: « anche autonoma, ».

3. All'onere derivante dal presente articolo, pari a 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2019, si provvede mediante corrispondente riduzione dello stanziamento del Fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.

Art. 11.

(Congedo di maternità)

1. All'articolo 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, il comma 1.1 è soppresso.

SERVIZIO INFORMATICA

Il presente fascicolo raccoglie i testi di tutti gli atti parlamentari relativi all'iter in Senato di un disegno di legge. Esso e' ottenuto automaticamente a partire dai contenuti pubblicati dai competenti uffici sulla banca dati Progetti di legge sul sito Internet del Senato (https://www.senato.it) e contiene le sole informazioni disponibili alla data di composizione riportata in copertina. In particolare, sono contenute nel fascicolo informazioni riepilogative sull'iter del ddl, i testi stampati del progetto di legge (testo iniziale, eventuale relazione o testo-A, testo approvato), e i resoconti sommari di Commissione e stenografici di Assemblea in cui il disegno di legge e' stato trattato, sia nelle sedi di discussione di merito sia in eventuali dibattiti connessi (ad esempio sul calendario dei lavori). Tali resoconti sono riportati in forma integrale, e possono quindi comprendere contenuti ulteriori rispetto all'iter del disegno di legge.