

Certificazione di parità per le donne dal 2022: in dote (solo) 50 milioni

Legge 162/2021. In vigore la nozione più ampia di discriminazione sul lavoro
Per le aziende virtuose sconto dell'1% sui contributi fino a 50mila euro l'anno

Pagina a cura di

**Valentina Melis
Serena Uccello**

Un concetto più esteso di discriminazione, nella quale possono rientrare anche un'organizzazione o un orario di lavoro che svantaggiano determinate categorie di lavoratori. Un rapporto più dettagliato sulla situazione del personale, chiesto ogni due anni alle aziende con almeno 50 dipendenti, che dovrà riportare anche le retribuzioni e i premi riconosciuti ai lavoratori dei due sessi. Una certificazione di parità di genere, attribuita alle aziende per attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre i divari su opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità: le imprese che la avranno, otterranno uno sconto dell'1% (fino a 50mila euro all'anno) sui contributi da versare.

Sono le tre novità chiave previste dalla legge 162/2021, in vigore dal 3 dicembre, che modifica il Codice delle

pari opportunità tra uomo e donna (Dlgs 198/2006) per provare a invertire la rotta sul ritardo femminile nella partecipazione al mercato del lavoro in Italia e a ridurre le differenze sul piano retributivo e di crescita professionale tra i due generi.

La certificazione di parità, peraltro, è una delle misure che il Governo ha inserito nel Pnrr, nella missione 5, «Inclusione e coesione», tra le politiche per il lavoro, destinando a questa finalità 10 milioni di euro.



Nel settore privato il rapporto sul personale è d'obbligo per 30mila aziende, che occupano 6,9 milioni di dipendenti



Pari opportunità: a questi fondi si aggiungono, in modo trasversale, vari interventi del Pnrr

La nozione di discriminazione

Per ora, l'unico punto immediatamente operativo della legge 162/2021 è la nuova nozione di discriminazione inserita nel Codice delle pari opportunità: è discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che in ragione del sesso, dell'età, di esigenze di cura personale o familiare, mette o può mettere il lavoratore in condizione di svantaggio, di limitazione delle opportunità di partecipare alla vita o alle scelte aziendali, di limitazione nell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera.

Le misure in stand-by

Per le altre due misure, il rapporto biennale delle aziende che riporta le retribuzioni, e la certificazione di parità, sono necessari dei provvedimenti attuativi da adottare nei primi mesi del 2022, dato che la nuova certificazione deve partire, secondo la tabella di marcia fissata dal Pnrr, nel secondo trimestre dell'anno.

Le aziende pubbliche e private te-

nute a redigere e a trasmettere ai sindacati il rapporto biennale sulla situazione del personale saranno quelle con più di 50 dipendenti (e non più oltre 100, come finora): per il settore privato sono quasi 30mila aziende, che occupano 6,9 milioni di addetti, cioè la metà di tutti i lavoratori del privato. Le aziende sotto 50 dipendenti potranno redigere il rapporto su base volontaria.

Tutte le imprese che redigono il rapporto, per obbligo o su base volontaria, potranno accedere al sistema di certificazione della parità di genere. Chi la otterrà, potrà avere gli sgravi contributivi, nel limite di spesa di 50 milioni nel 2022.

Si poteva fare di più, in termini di stanziamento? L'approccio del Governo sulla parità di genere - spiegano i tecnici al lavoro con la ministra delle Pari opportunità Elena Bonetti - è trasversale: anche le risorse per la transizione digitale, per la formazione e per l'imprenditoria femminile previsti nel Pnrr, puntano a far sì che le donne possano competere alla pari per accedere a tutti i fondi del Piano nazionale di ripresa e resilienza. A tutto questo si aggiungono le risorse previste per gli asili nido, che con la manovra 2022 rientreranno nei livelli essenziali delle prestazioni (si veda anche la pagina 8 qui a lato), e gli altri interventi contenuti nel Family act, a partire dalla riforma dei congedi parentali.

Per l'avvocata Giulietta Bergamaschi, managing partner dello studio Lexellent ed esperta di pari opportunità, «la legge 162/2021 non è rivoluzionaria ma è importante che le aziende siano portate a riflettere, per esempio sulla parità retributiva, dando una sostanza concreta alle iniziative adottate. Da un sondaggio organizzato dal nostro studio presso 90 aziende nazionali e multinazionali, è emerso che il 99% delle imprese ha un codice etico, ma solo il 42% ha una policy antidiscriminazione».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Lavoro



CERTIFICATO DI PARITÀ: SGRAVI CONTRIBUTIVI ALLE AZIENDE DAL 2022

di Melis e Uccello
— a pagina 9

I punti cardine della nuova legge



QUANDO SCATTA LA DISCRIMINAZIONE

Discriminazione: i criteri

Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione o una prassi, anche organizzativa o che incide sull'orario di lavoro, mette o può 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 del lavoro.

Le modifiche degli orari

È discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età, delle esigenze di cura personale o familiare, pone o può porre il lavoratore in una delle seguenti condizioni:

- svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di progressione nella carriera.



IL RAPPORTO E LA CERTIFICAZIONE

Un rapporto biennale

Le aziende con più di 50 dipendenti dovranno redigere ogni due anni e trasmettere alle rappresentanze sindacali un rapporto sulla situazione del personale con il numero dei lavoratori occupati ed eventualmente assunti nell'anno suddivisi per sesso, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore, l'importo della retribuzione complessiva e dei bonus riconosciuti a ciascun lavoratore. Non deve essere riportata l'identità dei lavoratori, ma solo il sesso.

La certificazione di parità

Dal 1° gennaio 2022 entra in vigore la certificazione della parità di genere, che attesta le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere. Le aziende con la certificazione avranno uno sconto sui contributi da versare, fino all'1%, nel limite di a 50mila euro ad azienda, con un tetto di spesa di 50 milioni nel 2021.



Valletta
RELAZIONI PUBBLICHE

Rassegna Stampa



Your partner in law.