

LAVOROdi **GIULIA ULIVI****Parità di genere ed esoneri contributivi 2022**

La L. 5.11.2021, n. 162, è intervenuta in materia di pari opportunità nel contesto lavorativo, inserendo un inedito sistema di certificazione e premialità per le aziende virtuose e inasprendo l'apparato di sanzioni e controlli.

Le novità normative della L. 162/2021, apportano una serie di misure che comportano nuovi obblighi di redazione e trasmissione per le **imprese pubbliche e private con più di 51 dipendenti**, sulla situazione del personale maschile e femminile, e introduce degli sgravi contributivi correlati all'ottenimento del nuovo certificato della parità di genere, il cui scopo sarà quello di attestare la genuinità delle politiche e delle concrete azioni intraprese dai datori di lavoro per ridurre il divario retributivo di genere. Si riassumono le principali novità.

Discriminazione diretta e indiretta - Vengono estese, per le ipotesi di discriminazione diretta, anche le prassi, atti o comportamenti, verificatisi nell'ambito dei processi di selezione del personale e, per le ipotesi di discriminazione indiretta, le prassi, atti o comportamenti di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro. Costituirà altresì discriminazione, ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, età anagrafica, esigenze di cura personale o familiare, stato di gravidanza, paternità o maternità, possa porre in una situazione di svantaggio il singolo lavoratore, limitare le opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali e limitare gli avanzamenti di carriera.

Rapporto biennale sulla parità di genere - Successivamente all'entrata in vigore del predetto provvedimento legislativo l'obbligo di comunicazione sulla parità di genere dovrà essere trasmesso, sempre, con cadenza biennale (entro il 30.04), ma coinvolgerà tutte le imprese con più di 50 dipendenti (precedentemente era obbligatorio solo per le aziende che occupavano oltre 100 dipendenti). La trasmissione del rapporto periodico (biennale) sulla situazione occupazionale del personale maschile e femminile, deve essere fatta alla consigliera o al consigliere regionale di parità ed alle rappresentanze sindacali aziendali. Le imprese fino a 50 dipendenti, invece, potranno, su base volontaria, redigere il rapporto predetto con le medesime modalità. Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile occupato dovrà essere trasmesso in modalità telematica, ed essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. Altresì, nella relazione biennale sarà obbligatorio inserire le informazioni e i dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale ed alla formazione manageriale, sugli strumenti che possano promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, i criteri per le progressioni di carriera.

Certificazione di parità di genere - Dal 1.01.2022 è stata istituita una nuova certificazione, con lo scopo di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alla parità di mansioni ed alla tutela della maternità.

Esonero contributivo di parità - Per l'anno 2022, le imprese private che otterranno la certificazione della parità di genere potranno beneficiare di un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura massima dell'1% e sino al limite di 50.000 € annui per ciascuna azienda.

Sanzioni - Nel caso in cui le imprese non adempiano ai nuovi obblighi di comunicazione biennale ovvero vi adempiano con dati incompleti o inesatti, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro potrà comminare una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Settori e professioni caratterizzati da disparità di genere > 25% - Inoltre, come ogni anno, il Ministero del Lavoro ha pubblicato il [Decreto](#) che individua, per l'anno 2022, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% a quella media, per l'applicazione degli sgravi contributivi in caso di assunzione, nel 2022, di donne di qualunque età e senza impiego da almeno 6 mesi come previsto dalla L. 92/2012.

Esonero contributi per ridurre la disparità di genere - Per questi le assunzioni di donne a tempo determinato o indeterminato (part time o full time) e le trasformazioni a tempo indeterminato nei settori e per queste figure professionali sono previste delle agevolazioni alle imprese con uno sgravio contributivo che ammonta al 50% dei