

[E19.2022]

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATRICI

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

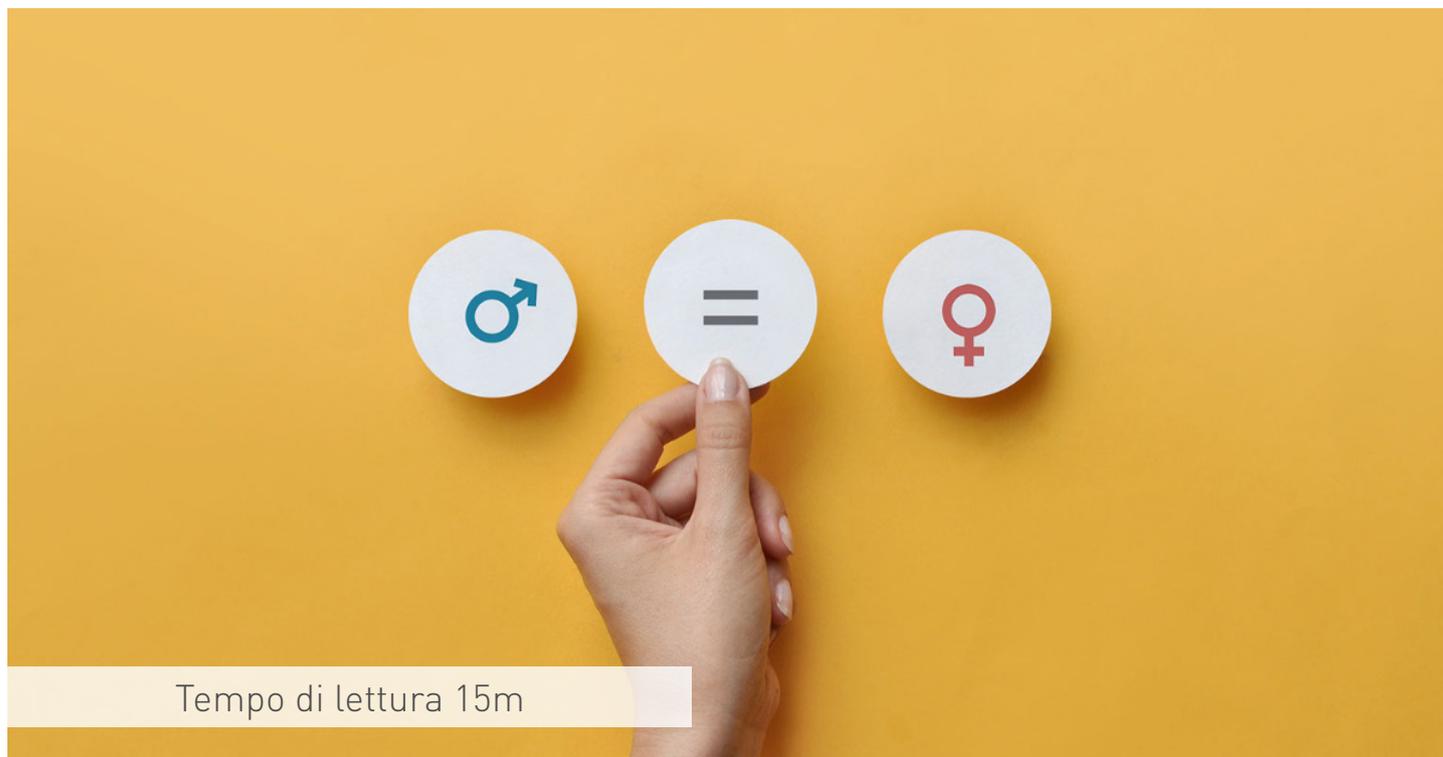
L'EDITORIALE

21
06
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 15m

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE DI LAVORATRICI. LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Parità di genere e occupazione femminile sono state soprattutto negli ultimi mesi interesse del legislatore. A partire dallo scorso ottobre abbiamo infatti assistito all'approvazione ed entrata in vigore della normativa recante "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". L'intervento legislativo in questione ha, per l'appunto, modificato il Codice delle pari opportunità e ampliato le ipotesi di discriminazione di genere sul luogo di lavoro. Altra novità

è stata l'introduzione di un sistema di monitoraggio circa l'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità, ovvero l'istituzione dell'obbligo, in capo alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, di presentazione di un rapporto biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile. Il nuovo disposto normativo ha inoltre istituito un sistema premiale, fondato sul riconoscimento di un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro che promuove la parità di legge.

A quanto sopra, si aggiunge poi l'incentivo vigente nel nostro ordinamento volto a favorire l'assunzione femminile. La norma di riferimento in tema di agevolazioni in trattazione ha ormai dieci anni di vita ed è la Legge n. 92 del 2012 (la c.d. Legge Fornero).

Analizziamo insieme l'attuale assetto normativo.

INCENTIVO ALL'ASSUNZIONE FEMMINILE

In particolare l'art. 4, dal comma 8 al comma 11, della stessa ha disposto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali in capo al datore di lavoro, **in misura pari al 50% dell'ammontare dei contributi stessi**, nei casi di assunzioni di:

- **donne di qualsiasi età** prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e in possesso dei seguenti requisiti:
 - residenti in aree c.d. svantaggiate (a tal fine sono considerate svantaggiate le regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea ossia: Calabria, Campania, Puglia, Sicilia, Basilicata, oltre a zone specifiche di Emilia Romagna, Abruzzo, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Marche, Molise, Piemonte, Sardegna, Toscana, Valle d'Aosta, Veneto, Abruzzo, Molise, Lazio, Liguria, Lombardia.) Il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate
 - nell'ambito di professioni o settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (settori produttivi caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna)
- **donne prive di impiego da almeno ventiquattro mesi**, ovvero non regolarmente retribuite, che non hanno prestato per il periodo indicato attività lavorativa legata ad un contratto di lavoro subordinato superiore a 6 mesi indipendentemente dal reddito percepito o attività lavorativa in forma autonoma/parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito:
 - per le collaborazioni coordinate e continuative superiore a 8.000 €
 - per le attività di lavoro autonomo, superiore a 5.500 €

In questo caso il concetto di "prive di impiego" prescinde dallo stato di disoccupazione e pertanto non richiede la prova della registrazione presso il centro per l'impiego.

- **disoccupate da oltre dodici mesi con almeno 50 anni di età.** La persona da assumere deve risultare disoccupata e iscritta nelle liste di collocamento da almeno dodici mesi. Per usufruire dei servizi dei Centri per l'impiego ai fini dell'inserimento o reinserimento nel mondo del lavoro, occorre effettuare la DID cioè la dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro.

Le tipologie di rapporto di lavoro incentivate (anche in regime di part time) sono:

- assunzioni a tempo determinato;
- assunzioni a tempo indeterminato;
- trasformazione a tempo indeterminato.

La L. 92/2012 ha strutturato lo sgravio contributivo per:

- **12 mesi** in caso di assunzione con contratto a **tempo determinato**;
- **18 mesi** in caso di assunzione con contratto a **tempo indeterminato**;
- **18 mesi** complessivi in caso di assunzione con contratto a **tempo determinato trasformato in contratto a tempo indeterminato**.

Tale disposizione normativa ormai è strutturale all'interno del vigente ordinamento giuslavoristico ed anzi è stata potenziata, complice la difficoltà di inserimento delle donne nel mondo del lavoro accentuate anche dalla pandemia Covid 19, per il biennio 2021 – 2022 **raddoppiando** la misura degli sgravi contributivi previsti per l'assunzione di donne lavoratrici.

Quindi con la finalità di agevolare ulteriormente l'ingresso nel mondo del lavoro delle donne la Legge n. 178/2020 (L. di Bilancio 2021) prevede, all'art. 1 commi 16 e ss., in via sperimentale, che, per le assunzioni di lavoratrici ef-

fettuate nel biennio 2021-2022, l'esonero contributivo già previsto dall'art. 4 commi da 8 a 11 della L. 92/2012, è riconosciuto nella **misura del 100% nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro annui**.

DATORI DI LAVORO AMMESSI AI BENEFICI

La possibilità di beneficiare degli incentivi è riconosciuta a **tutti i datori di lavoro privati**, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi anche i datori di lavoro del settore agricolo. Rimangono escluse le pubbliche amministrazioni.

Per rendere ancora più appetibile e fruibile lo sgravio contributivo per l'assunzione di lavoratrici è prevista la **cumulabilità** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta ed a condizione che, per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

MISURA DELL'INCENTIVO

Come disposto dalla L. 178/2020 l'esonero per il periodo 2021 – 2022 è riconosciuto nella misura del 100% e nel limite massimo di un importo pari a 6.000 euro annui. Si segnala che tale incentivo è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione Europea C (2020) 1863 final del 19 marzo 2020 "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19 (il c.d. Temporary Framework).

L'Inps con il messaggio nr. 403 del 26.01.2022 ha comunicato che la Commissione Europea con la Decisione C(2022) 171 Final ha autorizzato la fruizione fino al 30 giugno 2022 degli incentivi previsti dalla legge di Bilancio 2021 tra cui rientra l'incentivo per l'assunzione di donne svantaggiate.

Anche in questo caso, al fine di garantire un'omogenea

applicazione degli incentivi, trovano applicazione i principi richiamati dall'art. 31 del D.Lgs. 150/2015. Ovvero, brevemente gli incentivi non spettano:

- per assunzioni in attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione sia utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- per assunzioni che violano il diritto di precedenza alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazioni aziendali, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Le assunzioni di lavoratrici devono anche comportare un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro part-time il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. I datori di lavoro devono inoltre risultare in possesso dei requisiti di regolarità contributiva. Inoltre

l'agevolazione è subordinata all'applicazione da parte del datore di lavoro della sola parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti e stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Tale status è attestato dal possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Sono molteplici i riferimenti costituzionali alla parità di genere (in primis gli artt. 3 e 37 della Costituzione).

Partendo da tali principi fondamentali (di uguaglianza e diritto al lavoro), il legislatore ha introdotto degli atti normativi volti ad attuare in modo concreto i principi di uguaglianza e parità di trattamento. La norma di riferimento in tema di parità di genere è il D.Lgs. n. 198/2006 (il c.d. codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

La Legge n. 162/2021 ha apportato delle modifiche al Codice delle Pari Opportunità Uomo-Donna (D.Lgs. 198/2006). Tra le modifiche apportate dalla L. 162/2021 al Codice delle Pari Opportunità c'è quella riguardante l'art. 46, ove si prevede l'invio di un rapporto biennale sulla situazione del personale dipendente.

Con tale modifica normativa l'invio del rapporto biennale è:

- **obbligatorio** per le aziende **oltre i 50 dipendenti**;
- **facoltativo** per le aziende **fino a 50 dipendenti**.

Nel rapporto di parità devono essere riportate le seguenti informazioni riguardanti la situazione del personale maschile e femminile:

- nr. di lavoratori occupati di sesso femminile e maschile;
- nr. di lavoratrice in gravidanza;

- nr. di lavoratori di sesso femminile e maschile assunti nel corso dell'anno;
- indicazione della differenza tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso;
- indicazione dell'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;
- indicazione dell'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;
- 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 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 dei lavoratori;
- indicazione delle modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle RSA aziendali ove presenti.

LE MODALITÀ DI INVIO DEL RAPPORTO DI GENERE

Il rapporto deve essere inviato in modalità esclusivamente telematica tramite il modello pubblicato nel sito del Ministero del Lavoro. Il rapporto dovrà essere trasmesso, anche alle RSA aziendali se presenti, entro la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ogni biennio. Solo per quest'anno è stata prevista una deroga che consente l'invio del rapporto di parità di genere per il biennio 2020 - 2021 da parte delle aziende interessate entro il 30

settembre 2022. La procedura è nello specifico la seguente:

- redazione **esclusivamente online** tramite compilazione del modulo predisposto;
- non deve essere indicata l'identità del lavoratore, bisogna specificare solo il sesso del lavoratore;
- al termine della procedura il ministero del lavoro, se non verranno rilevati errori o incongruenze, rilascerà ricevuta attestante la presentazione del rapporto;
- la procedura telematica genererà un codice univoco per la trasmissione alla consiglieria di parità territorialmente competente così come previsto dall'art 46 co.2 del D.Lgs. 198/2006.

L'applicativo informatico sarà disponibile dal 23 giugno 2022 nel portale del Ministero del Lavoro.

SANZIONI IN CASO DI MANCATO INVIO DEL RAPPORTO BIENNALE DI PARITÀ UOMO – DONNA

L'obbligatorietà della redazione e dell'invio del rapporto di parità per le aziende sopra i 50 dipendenti comporta la previsione di sanzioni, di una certa rilevanza, in caso di omessa o mendace trasmissione nei termini stabiliti. Nello specifico in caso di mancata trasmissione l'Ispettorato del Lavoro competente invita alla regolarizzazione. In caso di inottemperanza si provvederà all'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 520 del 1955 con importo massimo di 512,00 euro. Inoltre qualora l'inottemperanza si protraesse per oltre 12 mesi, vi sarebbe l'applicazione della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

In caso di presentazione di rapporti mendaci o incompleti, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa da 1.000,00 a 5.000,00 euro (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

IL CERTIFICATO DI PARITÀ DI GENERE

La L.162/2021, oltre a prevedere l'obbligatorietà dell'invio del rapporto di genere per le aziende con almeno 50 dipendenti, introduce dal 01 gennaio 2022 anche il certificato di parità di genere. Si tratta di un documento finalizzato ad attestare le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre i divari tra uomo e donna sulle opportunità di crescita, parità salariale a parità di mansioni, gestione delle differenze di genere e tutela della maternità. È previsto un aspetto premiale per le aziende che otterranno la certificazione di parità in quanto potranno beneficiare di uno sconto dell'1% (fino ad un tetto di 50.000€ annui) sui contributi da versare.

È da evidenziare che la certificazione di parità 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 mln di €.

Sono state approvate le linee guida UNI/PdR 125:2022 che definiscono criteri, prescrizioni tecniche ed elementi funzionali alla certificazione di genere. Le linee guida prevedono l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle aziende e forniscono i primi chiarimenti sugli elementi da prendere in considerazione per ottenere la certificazione della parità di genere

Le linee guida prevedono interventi in 6 aree:

1. Cultura e strategia;
2. Governance;
3. Processi HR;
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere;
5. Equità remunerativa per genere;
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.

La pubblicazione delle linee guida come da prassi UNI/PdR 125:2022 è il primo passaggio e con appositi decreti mini-

steriali saranno stabiliti:

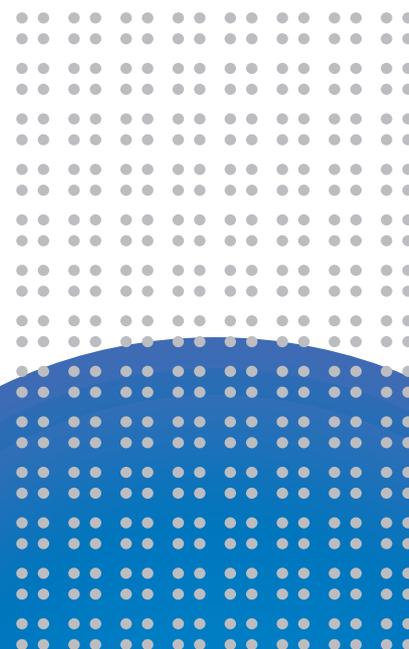
- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione da parte delle aziende con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche in relazione alla situazione delle lavoratrici in stato di gravidanza;
- le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro al ministero del Lavoro;
- le modalità di coinvolgimento delle RSA e dei consiglieri di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri;
- le forme di pubblicità della certificazione stessa.

PER APPROFONDIRE

Disposizioni in materia di pari opportunità in materia di lavoro

con Elisa **Boscaro**, il 28.06.2022 dalle 10:00 alle 11:30 >> [ISCRIVITI](#)

CTP



CECCATO TORMEN & PARTNERS CONSULENTI DEL LAVORO



ceccatotormen.com



[/ceccatotormen](https://www.linkedin.com/company/ceccatotormen)



info@ceccatotormen.com



ceccatotormen@pec.it



Abano Terme PD - Treviso TV



+39 049 7968508

