

La Parità Salariale Premia le Aziende

Il 18 novembre scorso è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale la legge 5 novembre 2021, n. 162 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".

La legge sulla parità salariale ha visto finalmente la luce. Sono due le direttrici della riforma: la prima volta a **contrastare il c.d. salary gap tra uomo e donna**; mentre la seconda consta di provvedimenti orientati a **favorire la partecipazione delle donne al mercato del lavoro**.

Certificazione Sulla Parità di Genere

È stata prevista l'istituzione della **certificazione della parità di genere** a partire **dal 1° gennaio 2022**. Tale documento vuole attestare le politiche e le misure concretamente adottate dal datore di lavoro per ridurre il divario di genere, quali, ad esempio, le opportunità di crescita in azienda, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.

Sarà, in seguito, il Presidente del Consiglio dei ministri, mediante apposito decreto, a stabilire:

- i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende;
- le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro;
- le modalità di coinvolgimento nel controllo e nella verifica, del rispetto dei parametri indicati, delle rappresentanze sindacali aziendali;
- le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

Sgravi Contributivi per le Aziende

A partire dall'anno 2022, alle aziende private in possesso della certificazione della parità di genere sarà accordato un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite dell'1% e di 50.000 euro annui per ciascuna azienda**, tenuto conto che l'esonero sarà riadeguato e applicato su base mensile, con un apposito decreto da adottare entro il 31 gennaio 2022.

"Discriminazione Diretta e Indiretta"

Viene integrata e ampliata la nozione di discriminazione diretta e indiretta, di cui all'art. 25 del D. lgs. n. 198/2006, aggiungendo, fra le fattispecie discriminatorie, anche gli atti di natura organizzativa e oraria nei luoghi di lavoro, nonché concernenti la progressione di carriera, volti, sostanzialmente e indirettamente, a sfavorire la lavoratrice; e ciò anche qualora essi siano compiuti durante la fase di selezione di nuovo personale.

Donne Vittime di Violenza - Reddito di Libertà - Prime Istruzioni Operative

L'INPS, con il **messaggio 24.11.2021 n. 4132**, comunica il rilascio della procedura dedicata all'acquisizione delle domande di reddito di libertà da parte degli operatori comunali, raggiungibile sul portale istituzionale, all'interno del servizio telematico "Prestazioni Sociali".

Il reddito di libertà (**art. 3 del DPCM 17.12.2020**) spetta alle donne vittime di violenza, senza figli o con figli minori, seguite dai centri antiviolenza riconosciuti dalle Regioni e dai servizi sociali nei percorsi di fuoriuscita dalla violenza, a condizione che la richiedente:

- risieda nel territorio italiano;
- sia cittadina italiana, comunitaria o, in caso di cittadina di Stato extracomunitario, sia in possesso di regolare permesso di soggiorno.

Il beneficio è erogato dall'INPS nella misura massima pari a 400,00 euro mensili pro capite, in un'unica soluzione e per un massimo di 12 mesi, previa richiesta dell'interessata da presentare tramite il modello predisposto dall'INPS, allegato al **messaggio n. 4132/2021**. Il modello potrà essere presentato direttamente o mediante un rappresentante legale o un delegato, tramite il Comune competente per residenza.

COVID-19: Estensione del Termine per le Cartelle di Pagamento

L'INPS, con il messaggio n. 4131 del 24 novembre 2021, informa che per le **cartelle di pagamento**, notificate dall'Agente della riscossione **dal 1 settembre al 31 dicembre 2021**, viene **prolungato fino a 150 giorni dalla notifica** (rispetto ai 60 giorni ordinariamente previsti) **il termine per il relativo pagamento senza l'applicazione di ulteriori somme aggiuntive**. Prima di tale termine, l'Agente della riscossione non potrà dare corso all'attività di recupero del debito iscritto a ruolo.

Salario Minimo e Cuneo Fiscale: "Come Tutelare i Lavoratori Senza Gravare Sulle Imprese"

I salari minimi per legge sono oggi presenti in 21 Stati membri. In 6 (tra cui l'Italia) i salari sono affidati alla contrattazione collettiva. È pertanto urgente adeguare anche l'ordinamento italiano, sebbene altrettanto importante risulta ridurre il costo del lavoro per non gravare significativamente sulle aziende. Una soluzione potrebbe essere rappresentata dal **taglio del cuneo fiscale** per il quale il disegno di legge di Bilancio istituisce un **Fondo di 8 miliardi di euro annui a decorrere dal 2022**.

Per quanto riguarda gli obiettivi della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio, "al fine di migliorare le condizioni di vita e di lavoro nell'Unione, la presente direttiva istituisce un quadro per:

- a) la determinazione di livelli adeguati di salari minimi;
- b) l'accesso dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo, sotto forma di salari determinati da contratti collettivi o di un salario minimo legale, laddove esistente".

Dunque, l'obiettivo principale è quello di fare sì che i **salari minimi** siano **adeguati**, indipendentemente dal loro meccanismo di determinazione.

L'altra faccia della medaglia sarebbe però l'aumento delle spese da sostenere per le imprese che escono da periodi duri legati alla pandemia in cui hanno dovuto fare i conti e, probabilmente, continueranno a farlo in molti casi, con la diminuzione della domanda e del fatturato annuale.

A tal proposito, un Fondo di 8 miliardi di euro annui a decorrere dal 2022 sarebbe destinato a ridurre la pressione fiscale sui fattori produttivi, attraverso un **abbattimento dell'IRPEF o dell'IRAP** (o addirittura di entrambe). È fondamentale trovare una strada che sia equa sia per le imprese che per i lavoratori che quindi non impoverisca nessuna categoria.

STUDIO ANSELMi

pagina 3/3