

V COMMISSIONE PERMANENTE

(Bilancio, tesoro e programmazione)

S O M M A R I O

SEDE CONSULTIVA:

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. C. 522 e abb.-A (Parere all'Assemblea) (<i>Seguito dell'esame e rinvio</i>)	64
ALLEGATO (Documentazione depositata dal Governo)	67
Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sulla tutela dei consumatori e degli utenti. Nuovo testo Doc. XXII, n. 56 (Parere alla X Commissione) (<i>Esame e conclusione – Nulla osta</i>)	65
Disposizioni per la tutela, lo sviluppo e la competitività della produzione agricola, agroalimentare e dell'acquacoltura con metodo biologico. C. 290 e abb.-B, approvato dalla Camera e modificato dal Senato (Parere alla XIII Commissione) (<i>Esame e conclusione – Parere favorevole</i>)	65
UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI	66

SEDE CONSULTIVA

Mercoledì 28 luglio 2021. — Presidenza del presidente Fabio MELILLI. — Interviene la sottosegretaria di Stato per l'economia e le finanze Maria Cecilia Guerra.

La seduta comincia alle 14.35.

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.

C. 522 e abb.-A.

(Parere all'Assemblea).

(*Seguito dell'esame e rinvio*).

La Commissione prosegue l'esame del provvedimento, rinviato, da ultimo, nella seduta del 27 luglio 2021.

La Sottosegretaria Maria Cecilia GUERRA deposita agli atti della Commissione la relazione tecnica sul provvedimento verificata negativamente dalla Ragioneria generale dello Stato e una nota del Ministero del lavoro e delle politiche sociali che, al fine di ovviare ai rilievi espressi dalla Ragioneria generale dello Stato sull'articolo 5, che prevede benefici contributivi per le imprese in possesso della certificazione della parità di genere, propone una riformulazione del medesimo articolo 5, giacché il Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui si prevede la riduzione a decorrere dal 2022, presenta le occorrenti disponibilità per il solo anno 2022 (*vedi allegato*).

Fabio MELILLI, *presidente*, nessun altro chiedendo di intervenire, rinvia il seguito dell'esame ad altra seduta, affinché la relatrice possa formulare una proposta di parere sul provvedimento in oggetto sulla

base della documentazione testé depositata dalla rappresentante del Governo.

Istituzione di una Commissione parlamentare di inchiesta sulla tutela dei consumatori e degli utenti.

Nuovo testo Doc. XXII, n. 56.

(Parere alla X Commissione).

(Esame e conclusione – Nulla osta).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Guido Germano PETTARIN (CI), *relatore*, fa presente che il provvedimento in esame, composto da sette articoli, è stato adottato dalla Commissione attività produttive e reca l'istituzione di una Commissione monocamerale di inchiesta sulla tutela dei consumatori e degli utenti, alla quale sono conferiti i seguenti compiti: indagare sulle forme più ricorrenti di truffe o di pratiche commerciali scorrette a danno dei consumatori e degli utenti nella fornitura di beni e servizi, con particolare riguardo alle clausole vessatorie, anche nell'ambito dell'erogazione dei servizi pubblici essenziali; indagare sul riporzionamento, l'obsolescenza programmata nonché sulla qualità dei servizi pubblici essenziali che consentono l'esercizio della libertà di circolazione e della libertà di comunicazione e, infine, monitorare lo stato di attuazione della legislazione in materia di tutela dei diritti dei consumatori e degli utenti.

Segnala che la Commissione, composta da venti deputati nominati dal Presidente della Camera, è istituita per la durata della XVIII Legislatura ed ha l'obbligo di presentare alla Camera dei deputati, annualmente o al termine dei suoi lavori, una relazione sui risultati dell'attività d'inchiesta, nonché facoltà di presentare relazioni su singoli temi.

Evidenzia che il testo prevede che la Commissione, nell'accertamento dei fatti, proceda alle indagini e agli esami con gli stessi poteri e le stesse limitazioni dell'autorità giudiziaria. La stessa, inoltre, ha facoltà di acquisire copie di atti e documenti relativi a procedimenti e inchieste in corso presso l'autorità giudiziaria o altri organi-

smi inquirenti, anche se coperti da segreto; copie di atti e documenti relativi a indagini e inchieste parlamentari e copie di atti e documenti custoditi, prodotti o acquisiti da organi o uffici della pubblica amministrazione.

Per quanto riguarda gli oneri derivanti dall'attività della istituenda Commissione, segnala che il comma 6 dell'articolo 6 prevede che le spese per il funzionamento della Commissione siano stabilite nel limite massimo di 50.000 euro annui e che siano poste a carico del bilancio interno della Camera dei deputati.

Pertanto, poiché il provvedimento in esame non è suscettibile di determinare effetti diretti sulla finanza pubblica, giacché i relativi oneri sono posti a carico del bilancio interno della Camera dei deputati, propone di esprimere sullo stesso un parere di nulla osta.

La Commissione approva la proposta di parere del relatore.

Disposizioni per la tutela, lo sviluppo e la competitività della produzione agricola, agroalimentare e dell'acquacoltura con metodo biologico.

C. 290 e abb.-B, approvato dalla Camera e modificato dal Senato.

(Parere alla XIII Commissione).

(Esame e conclusione – Parere favorevole).

La Commissione inizia l'esame del provvedimento.

Giuseppe BUOMPANE (M5S), *relatore*, fa presente che il progetto di legge, già approvato dalla Camera e modificato dal Senato, reca disposizioni per la tutela, lo sviluppo e la competitività della produzione agricola, agroalimentare e dell'acquacoltura con metodo biologico.

Segnala che, nel corso dell'esame presso il Senato, la Commissione Bilancio ha reso all'Assemblea parere non ostativo sul testo elaborato in sede referente (S. 988-A, seduta del 18 maggio 2021): in precedenza, infatti, la Commissione Bilancio aveva reso parere non ostativo sugli emendamenti approvati dalla Commissione di merito.

In merito alla soppressione dell'articolo 14, comma 8, ultimo periodo, relativo ai contributi obbligatori delle organizzazioni interprofessionali nella filiera biologica, non ha osservazioni da formulare per quanto concerne i profili di quantificazione.

Relativamente ai profili di quantificazione dell'articolo 19, che reca una delega al Governo in materia di controlli per la produzione agricola e agroalimentare biologica, non ha osservazioni da formulare, tenuto conto della previsione di una clausola di invarianza e dell'applicazione di quanto previsto dall'articolo 17, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, in base al quale qualora dai decreti legislativi derivino nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, i decreti stessi sono emanati solo successivamente all'entrata in vi-

gore dei provvedimenti legislativi che stan- zino le occorrenti risorse finanziarie.

Tutto ciò premesso, formula sul provve- dimento in esame una proposta di parere favorevole.

La Sottosegretaria Maria Cecilia GUERRA concorda con la proposta di pa- rere del relatore.

La Commissione approva la proposta di parere del relatore.

La seduta termina alle 14.45.

**UFFICIO DI PRESIDENZA INTEGRATO
DAI RAPPRESENTANTI DEI GRUPPI**

L'ufficio di presidenza si è riunito dalle 15.15 alle 15.20.

ALLEGATO

**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. C. 522 e abb.-A.**

DOCUMENTAZIONE DEPOSITATA DAL GOVERNO

MEF - RGS - Prot. 209323 del 15/07/2021 - U



*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*
DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO
ISPettorato GENERALE DI FINANZA
UFFICIO X

Prot. n.
Entrata prot. 203543/2021
Allegati: 2
Rif. nota n.

All'Ufficio Legislativo Economia
legislativo.economia@pec.mef.gov.it

e, p.c.

All'Ufficio del Coordinamento Legislativo
ufficiocoordinamentolegislativo@pec.mef.gov.it

All'Ufficio Legislativo Finanze
legislativo.finanze@pec.mef.gov.it

OGGETTO: A. C. 522 e abbinati recanti modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in materia di rapporto sulla situazione del personale – Relazione tecnica.

È stata esaminata la relazione tecnica relativa all'Atto Camera n. 522 e abbinati, recanti modifiche al Codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Al riguardo – nel ribadire i rilievi espressi in ordine al testo del provvedimento con nota n. 200330 del 6 luglio 2021 che, ad ogni buon conto, si allega alla presente – con riferimento specifico alla relazione tecnica si osserva quanto segue.

Articolo 3 (Modifiche all'articolo 46 del codice delle pari opportunità).

La proposta introduce modifiche in materia di predisposizione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private, estendendo la platea delle aziende assoggettate all'obbligo di predisposizione e introducendo, quale modalità di redazione del menzionato rapporto, la sola modalità telematica attraverso la compilazione di un modello

La riproduzione su supporto cartaceo del presente documento costituisce una copia del documento firmato digitalmente e conservato presso il MEF ai sensi della normativa vigente.

pubblicato sul sito *internet* istituzionale del Ministero del lavoro e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali.

La Consigliera e il Consigliere regionale di parità, che accedono attraverso identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, elaborano i relativi risultati trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro, al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

La relazione tecnica asserisce che gli adempimenti connessi all'implementazione dei sistemi informatici possono essere svolti con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente, utilizzando le risorse iscritte sul capitolo di bilancio del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, denominato "Spese per lo sviluppo dei sistemi informativi per il lavoro" (cap. 7821), senza tuttavia indicare nel dettaglio le risorse da destinare all'attuazione della misura in esame. In assenza di tali elementi di dettaglio si esprime **parere contrario**.

Articolo 4 (Certificazione della parità di genere).

La proposta prevede, tra l'altro, l'istituzione, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese, costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, dei Consiglieri e delle Consigliere di parità, dei rappresentanti sindacali ed esperti individuati secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e con il Ministro dello sviluppo economico.

La relazione tecnica afferma che il Comitato tecnico permanente opererà nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. In particolare, le riunioni potranno svolgersi in presenza presso le sedi della Presidenza del Consiglio dei ministri o a distanza e la segreteria del Comitato sarà assicurata dagli uffici del Dipartimento per le pari opportunità della medesima Presidenza nell'ambito delle risorse disponibili del bilancio autonomo della stessa.

Sul punto occorrerebbe puntuale indicazione delle risorse finanziarie, strumentali e umane disponibili a legislazione vigente che possono essere destinate all'istituzione e all'operatività del

citato Comitato, senza compromettere la realizzazione di interventi già programmati. In assenza non può che esprimersi **parere contrario**.

Infine, si rappresenta la necessità di specificare in norma che ai componenti del Comitato non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi spese, o altri emolumenti comunque denominati, allineando così la disposizione in esame alla relazione tecnica pervenuta a corredo.

Articolo 5 (Premialità di parità).

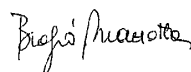
La proposta prevede, a decorrere dal 1° gennaio 2022 e nel limite di 50 milioni di euro annui, il riconoscimento di uno sgravio dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati in favore delle aziende che, al 31 dicembre dell'anno precedente, siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna di cui al d.lgs. n. 198/2006. Agli oneri derivanti, pari a 50 milioni di euro annui a decorrere dal 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo sociale per occupazione e formazione.

La relazione tecnica ritiene che lo stanziamento risulti congruo per l'onere da coprire e assicura, altresì, che essendo la disposizione disegnata con un tetto di spesa, tenuto conto che la norma primaria rimanda a parametri da definire in successivo atto per l'attività di certificazione della parità di genere, che i medesimi parametri non potranno indurre effetti di superamento del tetto delle risorse già stanziare, e pertanto il loro utilizzo non è idoneo a pregiudicare il perseguimento delle ulteriori finalità già previste a legislazione vigente.

Al riguardo, nell'evidenziare che la quantificazione dell'onere non appare adeguatamente giustificata in relazione tecnica, anche con riguardo alla dimensione e al profilo, si ribadisce che la disposizione appare asistemica e non correttamente formulata, determina maggiori oneri a carattere strutturale a carico della finanza pubblica in termini di minori entrate contributive e con copertura inidonea, pertanto si esprime **parere contrario**.

Tanto premesso, si restituisce la relazione tecnica negativamente verificata.

Il Ragioniere Generale dello Stato



Relazione Tecnica C522 e abb.**Modifiche al codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.****Art. 1 (Modifiche all'art.20 del codice delle pari opportunità).**

L'articolo 1 prevede la presentazione di una relazione biennale al Parlamento da parte della Consigliera o del Consigliere di Parità, conseguentemente la disposizione non presenta alcun profilo di carattere finanziario.

Art. 2 (Modifiche all'art.25 del codice delle pari opportunità).

La proposta normativa modifica l'art. 25 del codice delle pari opportunità, ampliando le ipotesi di discriminazione diretta ed indiretta previste dal medesimo articolo. Come il citato art. 25, le modifiche in questione hanno carattere ordinamentale e, pertanto, i relativi ed eventuali effetti sull'assetto organizzativo delle pubbliche amministrazioni non impattano sulla finanza pubblica, potendo essere attuate con le risorse disponibili a legislazione vigente.

Art. 3 (Modifiche all'art.46 del codice delle pari opportunità).

Ai sensi dell'art. 46 del codice delle pari opportunità, le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile su diversi temi tra cui il *gender pay gap*, la formazione, la promozione professionale etc.

In caso di inottemperanza si applicano sanzioni amministrative pecuniarie e nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

A partire dal 2016, è prevista la trasmissione telematica del rapporto attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Attualmente non è pubblicato l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto o di quelle che non lo hanno trasmesso, tuttavia, la proposta normativa prevede sia la trasmissione telematica del rapporto in via esclusiva, sia la pubblicazione degli elenchi aziendali da parte del Ministero del Lavoro.

La proposta in esame, inoltre, modifica la dimensione aziendale delle aziende tenute ad inviare la relazione abbassandola da 100 a 50 dipendenti e prevede la possibilità anche per le aziende al di sotto di tale soglia la possibilità di redazione del rapporto su base volontaria. Viene altresì introdotta la certificazione del rispetto dei parametri minimi di rispetto delle pari opportunità definite successivamente con uno o più decreti del

Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro con delega alle pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

In merito agli effetti finanziari, fermo restando che l'estensione per le aziende dell'obbligo di redigere ogni 2 anni il rapporto è priva di ricadute sulla finanza pubblica, si assicura che anche gli adempimenti aggiuntivi possono essere svolti con le risorse umane, strumentali e finanziarie previste a legislazione vigente, e già gravanti sul capitolo 7821 "Sviluppo del sistema informativo" del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, senza determinare dunque ulteriori oneri e/o aggravii a carico della finanza pubblica.

Art. 4 (Certificazione della parità di genere).

L'art. 4, comma 3, prevede l'istituzione, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, di un Comitato tecnico permanente sulla certificazione di genere nelle imprese costituito da rappresentanti del medesimo Dipartimento per le pari opportunità, del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Ministero dello sviluppo economico, delle consigliere e dei consiglieri di parità, da rappresentanti sindacali ed esperti individuati, secondo modalità definite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico.

Ciò premesso, occorre tener conto come l'istituzione del Comitato tecnico permanente risponda alle indicazioni contenute nella componente n. 1 della Missione n. 5 del Piano nazionale di ripresa e resilienza (Investimento 1.3: Sistema di certificazione della parità di genere), che prevede l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di un Tavolo di lavoro sulla "Certificazione di genere delle imprese".

Il Comitato tecnico permanente opererà nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. In particolare, le riunioni potranno svolgersi in presenza presso le sedi della Presidenza del Consiglio dei ministri o a distanza e la segreteria del Comitato sarà assicurata dagli uffici del Dipartimento per le pari opportunità della medesima Presidenza nell'ambito delle risorse disponibili del bilancio autonomo della stessa.

Pertanto, come potrà essere precisato anche nel decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato per le pari opportunità previsto dalla norma, per la partecipazione alle sedute del Comitato non sono dovuti compensi, gettoni di presenza, emolumenti comunque denominati, né rimborsi spese.

Art. 5 (Premialità di parità)

L'art. 5 inserisce la "premialità di parità" ovvero riconosce a decorrere dal 2022 ai datori di lavoro privati, in possesso della certificazione indicata e per ogni anno di validità della certificazione, uno sgravio contributivo pari all'1 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di

50 mila euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, assicurando il rispetto del limite di spesa complessivo di 50 milioni di euro annui.

In base agli archivi dell'Inps, relativi alle imprese del settore privato non agricolo, nel 2019 il numero delle lavoratrici nelle realtà aziendali con un numero di addetti superiore ai 50 dipendenti è di 3,89 mln, il numero dei lavoratori 5,17 mln, mentre l'imponibile medio annuo è pari a circa 17.000 euro per le prime e 25.100 euro per i secondi.

Il *gender pay gap* complessivo, calcolato sull'imponibile previdenziale, è pari a circa il 37%.

In ordine alla stima dell'onere complessivo, ipotizzando che uno dei requisiti per l'erogazione dello sgravio sia che le aziende debbano avere una media retributiva totalmente allineata tra uomini e donne e che possano essere definiti ulteriori parametri più stringenti relativi alla conciliazione dei tempi vita-lavoro e alla progressione di carriera, si ritiene che lo stanziamento possa essere ritenuto congruo per l'onere da coprire. Si fa presente, inoltre, che essendo la disposizione disegnata con un tetto di spesa, tenuto conto che la norma primaria rimanda a parametri da definire in successivo atto per l'attività di certificazione della parità di genere, si assicura che i medesimi parametri non potranno indurre effetti di superamento del tetto delle risorse già stanziate, e pertanto il loro utilizzo non è idoneo a pregiudicare il perseguimento delle ulteriori finalità già previste a legislazione vigente.

Va evidenziato, altresì, che l'utilizzo delle risorse del Fondo Sociale per occupazione e formazione, ai fini dell'attuazione della misura, risulta giustificato proprio dalla circostanza che le risorse di detto Fondo sono prioritariamente destinate ad effettuare interventi come l'introduzione di sgravi contributivi concessi ai lavoratori e ai datori di lavoro, al fine di sostenere l'occupazione e, dunque, le condizioni di lavoro di alcune categorie, tra cui sono annoverabili le donne, che si trovano in una situazione di debolezza nel mercato del lavoro.

Art.6 (Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche)

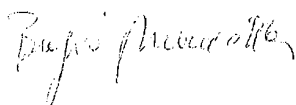
Ci si rimette alle valutazioni delle altre Amministrazioni competenti.

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi dell'art. 17 comma 3, della Legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito ☐ positivo ☒ negativo

15/07/2021

Il Ragioniere Generale dello Stato

Firmato digitalmente *Biagio Mazzotta*



m lps.29.REGISTRO UFFICIALE.U.0006800.27-07-2021



Al Ministero dell'Economia e Finanze
Ufficio Legislativo
Ufficio Coordinamento Legislativo
Ufficio coordinamento Ragioniere generale

Oggetto: AC 522 e abbinati - Pari opportunità tra uomo e donna - Riformulazione art.5 (Premialità di parità) e Relazione Tecnica.

Con riferimento al provvedimento in oggetto, al fine di ovviare ai rilievi espressi dalla Ragioneria Generale dello Stato in sede di verifica negativa della quantificazione degli oneri, si propone la seguente riformulazione della disposizione di cui all'art.5 (Premialità di parità), atteso che il Fondo sociale per occupazione e formazione ha disponibilità per l'anno 2022.

Riformulazione art.5 (Premialità di parità)

"All'art. 5, i commi da 1 a 3 sono sostituiti con i seguenti:

- 1. Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, introdotto dall'articolo 4 della presente legge, è concesso, nel limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.*
- 2. L'esonero di cui al comma 1 è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità, da adottare entro il 31 gennaio 2022, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro di cui al comma 1.*
- 3. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 50 milioni di euro per l'anno 2022, si provvede, ai fini della compensazione degli effetti in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, mediante riduzione per 70 milioni di euro per l'anno 2022 del Fondo sociale per occupazione e formazione, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2."*

Relazione tecnica

L'art. 5 inserisce la "premialità di parità" ovvero riconosce **per l'anno 2022** ai datori di lavoro privati, in possesso della certificazione indicata e per ogni anno di validità della certificazione, un esonero contributivo pari all'1 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 50 mila euro per l'anno 2022, riparametrato e applicato su base mensile, assicurando **il rispetto del limite di spesa complessivo di 50 milioni di euro annui per il medesimo anno 2022.**

In base agli archivi dell'Inps, relativi alle imprese del settore privato non agricolo, nel 2019 il numero delle lavoratrici nelle realtà aziendali con un numero di addetti superiore ai 50 dipendenti è di 3,89 mln, il numero dei lavoratori 5,17 mln, mentre l'imponibile medio annuo è pari a circa 17.000 euro per le prime e 25.100 euro per i secondi.

Il *gender pay gap* complessivo, calcolato sull'imponibile previdenziale, è pari a circa il 37%.

In ordine alla stima dell'onere complessivo, ipotizzando che uno dei requisiti per l'erogazione dell'esonero contributivo sia che le aziende debbano avere una media retributiva totalmente allineata tra uomini e donne e che possano essere definiti ulteriori parametri più stringenti relativi alla conciliazione dei tempi vita-lavoro e alla progressione di carriera, si ritiene che lo stanziamento possa essere ritenuto congruo per l'onere da coprire. Si fa presente, inoltre, che essendo la disposizione disegnata con un tetto di spesa, tenuto conto che la norma primaria rimanda a parametri da definire in successivo atto per l'attività di certificazione della parità di genere, si assicura che i medesimi parametri non potranno indurre effetti di superamento del tetto delle risorse già stanziate, e pertanto il loro utilizzo non è idoneo a pregiudicare il perseguimento delle ulteriori finalità già previste a legislazione vigente.

Ai fine della copertura del limite di spesa di 50 milioni di euro per l'anno 2022 (minori entrate contributive) si provvede, al fine di garantire la compensazione in termini di indebitamento netto e fabbisogno, mediante una riduzione di 70 milioni di euro per l'anno 2022 del Fondo sociale per occupazione e formazione, attesa la natura e i riflessi contabili delle risorse del Fondo medesimo.

IL CAPO DELL'UFFICIO LEGISLATIVO
Cons. Alessandro Goracci

