

Conciliazione vita-lavoro

3 agosto 2022

Tra le misure volte a facilitare la **conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro**, assumono particolare rilievo quelle poste a tutela della **maternità** e della **paternità** – di cui al D.Lgs. 151/2001, come modificato in più parti dal D.Lgs. 80/2015 – e quelle dirette a favorire l'occupazione femminile.

Misure di supporto alla genitorialità e alla disabilità

1. Congedi

Tra le principali modifiche apportate dalla XVIII legislatura in materia di congedi parentali – che si applicano anche ai casi di adozione o affidamento - si segnalano in particolare:

a) per quanto riguarda il **congedo di paternità**:

- la configurazione come congedo alternativo del congedo di paternità che spetta al padre per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre ([art. 2, co. 1, D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- la configurazione di un congedo di paternità obbligatorio e autonomo rispetto a quello alternativo, fruibile dal padre lavoratore nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti ai cinque mesi successivi al parto (sia in caso di nascita che di morte perinatale del bambino), della durata di 10 giorni (20 nel caso di parti plurimi), interamente retribuito (art. 27-*bis* del [D.Lgs. 151/2001](#), introdotto dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- la messa a regime da parte della legge di bilancio 2022 ([art. 1, co. 134, L. 234/2021](#)) del congedo facoltativo di paternità - introdotto dalla [L. 92/2012](#) e oggetto di successive proroghe – che consente al padre lavoratore dipendente di astenersi per un periodo ulteriore di un giorno, previo accordo con la madre e in sua sostituzione, in relazione al periodo di astensione obbligatoria spettante a quest'ultima. Tale congedo tuttavia non è stato riconfermato dal [D.Lgs. 105/2022](#);

b) per quanto riguarda il **congedo e l'indennità di maternità**:

- il riconoscimento alle lavoratrici della facoltà di astenersi dal lavoro esclusivamente dopo il parto, entro i cinque mesi successivi allo stesso, a condizione che il medico competente attesti che tale opzione non porti pregiudizio alla salute della donna e del bambino (art. 16, comma 1.1 del D.Lgs. n. 151/2001, introdotto dall'[art. 1, c. 485, L. 145/2018](#));
- in favore delle coltivatrici dirette, colone e mezzadre, delle imprenditrici agricole, delle lavoratrici autonome artigiane ed esercenti attività commerciali, delle pescatrici autonome della piccola pesca e delle libere professioniste iscritte ad una forma obbligatoria di previdenza gestita da un ente di diritto privato, l'estensione dell'indennità di maternità (già prevista nella misura dell'80 per cento della retribuzione per i due mesi antecedenti e i tre mesi successivi la data del parto) anche per i periodi antecedenti i due mesi prima del parto, qualora ricorrano gravi complicanze della gravidanza (artt. 68 e 70 del [D.Lgs. 151/2001](#), come modificati dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- il riconoscimento in favore delle lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie di previdenza, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza, dell'indennità di maternità per ulteriori tre mesi dalla fine del periodo di maternità in caso di reddito inferiore a 8.145

euro (incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati) ([art. 1, co. 239, L. 234/2021](#));

- la riduzione da tre a una del numero di mensilità di contribuzione (nei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo oggetto del trattamento) necessarie ai fini del riconoscimento del congedo di maternità (**e anche di quello parentale**) in favore dei soggetti iscritti alla Gestione separata (art. 2-bis del [D.Lgs. 81/2015](#), introdotto dall'[art. 1 del D.L. 101/2019](#));

c) per quanto concerne il **congedo parentale**:

- l'estensione dal sesto al dodicesimo anno di vita del bambino della corresponsione dell'indennizzo già previsto e pari al 30% della retribuzione (per i dipendenti pubblici, in base ai relativi contratti collettivi, tale indennità è generalmente pari, per i primi trenta giorni, al cento per cento della retribuzione) che spetta per ciascuna delle seguenti fattispecie ([art. 34 del D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#)):
 - per tre mesi, non trasferibili, a ciascun genitore lavoratore. In precedenza, tale indennità era riconosciuta per sei mesi in via cumulativa tra i due genitori;
 - per un ulteriore periodo di tre mesi, alternativo tra i due genitori e dunque per un solo genitore;
 - per nove mesi di congedo, qualora vi sia un solo genitore;
 - per tutti i periodi di congedo fruibili dal soggetto, qualora il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione o qualora si rientri nelle fattispecie di prolungamento del congedo relativo ad un minore disabile (nel qual caso i genitori di figlio disabile minore di 12 anni possono usufruire di un ulteriore periodo di astensione dal lavoro che si aggiunge al congedo parentale ordinario e che, insieme a questo, non può superare i tre anni

In tutte le suddette fattispecie, l'indennità - nella cui retribuzione posta come base di calcolo viene inserito anche il rateo giornaliero relativo alla gratifica natalizia o alla tredicesima mensilità e agli altri premi o mensilità o trattamenti accessori eventualmente erogati al dipendente - viene riconosciuta a prescindere dalla collocazione temporale dei periodi di congedo nell'ambito dei primi dodici anni di vita del bambino, mentre in precedenza era riconosciuta a condizione che il periodo di congedo si collocasse nei primi sei anni di vita (otto in presenza del suddetto limite di reddito), e i relativi periodi non comportano riduzioni di ferie, tredicesima mensilità o gratifica natalizia, mentre viene confermato che sono computati ai fini dell'anzianità di servizio;

- l'aumento del congedo da dieci a undici mesi per l'ipotesi in cui vi sia un solo genitore. Resta fermo che, nell'ambito del limite complessivo di dieci mesi per entrambi i genitori, la durata massima del congedo per la madre lavoratrice e per il padre lavoratore è pari, rispettivamente, a sei e a sette mesi ([art. 34 del D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- per le lavoratrici iscritte alla Gestione separata, il prolungamento della durata del congedo parentale da 6 a 9 mesi, prevedendo che se ne possa fruire fino al dodicesimo anno di vita del bambino e per un periodo massimo, da parte di un genitore, di sei mesi ([art. 8 L. 81/2017](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- l'estensione ai padri lavoratori autonomi iscritti all'INPS - coltivatori diretti, coloni, mezzadri ed imprenditori agricoli professionali, artigiani, esercenti attività commerciali, pescatori autonomi della piccola pesca - dell'istituto del congedo parentale, negli stessi termini già previsti per le omologhe lavoratrici autonome per le quali era già prevista l'applicazione della disciplina dei congedi parentali dettata per i lavoratori dipendenti, limitatamente ad un periodo di tre mesi ed entro il primo anno di vita del bambino ([art. 69 del D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));

d) per quanto riguarda i permessi conseguenti ad una disabilità:

- l'equiparazione del convivente di fatto e della parte di un'unione civile al coniuge ai fini della possibilità di fruire del congedo fino a due anni riconosciuto dalla normativa in favore del convivente di soggetto disabile ([art. 42 D.Lgs. 151/2001](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- l'introduzione di una specifica disciplina di tutela contro le discriminazioni a danno dei lavoratori che usufruiscano o facciano domanda di fruizione dei benefici previsti in relazione alla condizione di

disabilità propria o di coloro ai quali viene prestata assistenza (art. 2-bis [L. 104/1992](#), introdotto dal [D.Lgs. 105/2022](#));

- la possibilità che i permessi giornalieri retribuiti previsti dalla normativa vigente per assistere persone disabili siano fruiti, con riferimento alla stessa persona assistita, non solo dai genitori, come previsto in precedenza, ma in generale da più soggetti aventi diritto, fermo restando il limite complessivo di tre giorni al mese (computato con riferimento a tutti coloro che assistono tale persona) ([art. 33 L. 104/1992](#), come modificato dal [D.Lgs. 105/2022](#));
- la revisione dei criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile, che attualmente concerne anche (artt. 33 [L. 104/1992](#) e 18 [L. 81/2017](#), come modificati dal [D.Lgs. 105/2022](#)):
 - i dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;
 - i dipendenti aventi almeno un figlio di qualsiasi età in condizione di disabilità grave;
 - i dipendenti che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare.

2. Svolgimento dell'attività lavorativa

2.1 Trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

Nelle misure volte a favorire la conciliazione vita-lavoro rientra anche il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale.

Tale diritto, come disposto dall'[art. 8 del D.Lgs. 81/2015](#) (come modificato dal [D.Lgs. n. 105/2022](#) di recepimento della direttiva 2019/1158), è riconosciuto prioritariamente:

- ai lavoratori pubblici e privati affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti. Se tali patologie riguardano il coniuge, la parte di un'unione civile, il convivente di fatto, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità (ai sensi della [L. 104/1992](#)) è riconosciuta la priorità nella trasformazione;
- al lavoratore o alla lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a tredici anni o con figlio convivente portatore di handicap;
- al lavoratore che chiede, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante, la suddetta trasformazione con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. In tali casi, il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta.

Si ricorda che anche la lavoratrice che usufruisce del congedo per violenza di genere ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale od orizzontale, ove disponibili in organico. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto di lavoro a tempo pieno.

2.2 Passaggio di personale tra amministrazioni

Tra le misure volte a favorire la conciliazione tra vita e lavoro adottate in precedenza, ma confermate dalla XVIII Legislatura, vanno segnalate quelle di cui alla legge delega di Riforma della P.A. ([L. 124/2015](#)).

In particolare, in tema di passaggio di personale tra amministrazioni diverse, tale legge ha disposto che il genitore, dipendente di amministrazioni pubbliche, con figli minori fino a tre anni di età può chiedere di essere assegnato (a determinate condizioni) ad una sede presente nella stessa provincia o regione nella quale lavora l'altro genitore. L'eventuale dissenso deve essere motivato.

Anche la dipendente vittima di violenza di genere, inserita in specifici percorsi di protezione debitamente certificati, può chiedere il trasferimento ad altra amministrazione pubblica presente in un comune diverso da quello di residenza, previa comunicazione all'amministrazione di appartenenza che, entro quindici giorni, dispone il trasferimento presso l'amministrazione indicata dalla dipendente, ove vi siano posti vacanti corrispondenti alla sua qualifica professionale.

In tema di cure parentali, la medesima [legge 124 del 2015](#) ha disposto che le amministrazioni pubbliche stipulino convenzioni con asili nido e scuole dell'infanzia e organizzino servizi di supporto alla genitorialità, aperti durante i periodi di chiusura scolastica (sul punto, con direttiva del Presidente del consiglio del 1° giugno 2017, sono state definite le linee guida per l'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti).

2.3 Diritto al lavoro agile

Preliminarmente, si ricorda che la legge di bilancio 2019 ([art. 1, co. 485, L. 145/2018](#)) aveva previsto l'obbligo, per i datori di lavoro, pubblici e privati, che stipulano accordi per lo svolgimento dell'attività lavorativa in modalità agile, di dare priorità alle richieste di esecuzione del lavoro secondo la suddetta modalità fatte dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del congedo di maternità, ovvero ai lavoratori con figli disabili che necessitino di un intervento assistenziale permanente, continuativo e globale.

Come detto (cfr. num. 1, lett d), del presente tema), il [D.Lgs. n. 105/2022](#), di recepimento della direttiva 2019/1158, ha operato una revisione dei suddetti criteri di priorità nelle richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile. Attualmente, tale priorità concerne:

- i dipendenti che fruiscono delle due ore di permesso giornaliero fino al terzo anno di vita del figlio disabile o dei permessi previsti dalla normativa vigente per l'assistenza ad una persona con disabilità;
- i dipendenti aventi almeno un figlio fino a 12 anni di età o di qualsiasi età se in condizione di disabilità grave;
- i dipendenti che rientrano nella nozione di *caregiver* familiare.

2.4 Rientro al lavoro delle madri lavoratrici

La legge di bilancio 2021 ([art. 1, c. 23, L. 178/2020](#)) ha disposto un incremento di 50 mln di euro per il 2021 del Fondo per le politiche della famiglia da destinare al sostegno delle misure organizzative adottate dalle imprese per favorire il rientro al lavoro delle madri lavoratrici dopo il parto.

Il Dipartimento per le politiche della famiglia, il 6 giugno 2022, ha emanato l'[Avviso "#RiParto"](#) - con una dotazione finanziaria pari a 50 milioni di euro - volto a promuovere la realizzazione di progetti di welfare aziendale, con il fine di sostenere il rientro al lavoro delle lavoratrici madri e di favorire l'armonizzazione dei tempi di lavoro e dei tempi di cura della famiglia. L'Avviso prevede tre mesi di tempo per costruire il progetto che dovrà essere inoltrato dalle imprese entro le ore 12 del 5 settembre 2022.

2.6 Decontribuzione a favore delle lavoratrici madri e sospensione adempimenti tributari

La legge di bilancio 2022 ([art. 1, c. 137, L. 234/2021](#)) ha introdotto in via sperimentale, per l'anno 2022, una riduzione del 50 per cento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Tale riduzione opera per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità.

Il suddetto esonero spetta, pertanto, alla madre:

- lavoratrice dipendente del settore privato;
- nella misura del 50 per cento dei contributi previdenziali a suo carico;
- a decorrere dal rientro al lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per la durata massima di un anno da tale rientro.

La medesima legge di bilancio 2022 prevede, inoltre, la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico della libera professionista in caso di parto prematuro (con sospensione a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo) o di interruzione della gravidanza avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa (con sospensione fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione della gravidanza).

2.7 Madri disoccupate o monoreddito

La legge di bilancio 2021 ([art. 1, co. 365, L. 178/2020](#)) ha previsto l'erogazione di un **contributo mensile**, per ciascuno degli anni 2021, 2022 e 2023 **fino** ad un massimo di **500 euro netti**, in favore delle **madri disoccupate o monoreddito** che fanno parte di nuclei familiari monoparentali con figli a carico con una disabilità riconosciuta in misura non inferiore al 60 per cento.

3. Ulteriori disposizioni

Tra le disposizioni non introdotte nel corso della XVIII legislatura, ma che meritano di essere segnalate in quanto anch'esse volte alla tutela della maternità e della paternità, si ricordano, in particolare:

- l'inserimento, tra le lavoratrici che non possono essere obbligate a svolgere lavoro notturno, della lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore ([art. 53 D.Lgs. 151/2001](#));
- l'ampliamento dell'ambito temporale di applicazione del congedo di maternità in caso di parto anticipato e di ricovero del neonato. Nel primo caso, i giorni non goduti prima del parto si aggiungono al periodo di congedo di maternità dopo il parto (anche qualora la somma dei periodi superi il limite complessivo di cinque mesi), mentre nel secondo caso la madre ha diritto di chiedere la sospensione del congedo di maternità e di goderne dalla data di dimissione del bambino ([artt. 16 e 16-bis D.Lgs. 151/2001](#));
- l'estensione dell'applicazione delle nuove tutele anche ai casi di adozione e affidamento preadottivo sia per le lavoratrici autonome che per quelle iscritte alla Gestione separata (tra gli altri, [artt. 6, 10 e 20 del D.Lgs. 80/2015](#));
- per le donne che esercitano la professione forense, la previsione del legittimo impedimento del difensore nel periodo compreso tra i due mesi precedenti la data presunta del parto e i tre mesi successivi al parto ([art. 1, co. 465, L. 205/2017](#));
- il riconoscimento del congedo di paternità anche se la madre è una lavoratrice autonoma e, in caso di adozione internazionale, la previsione che il congedo previsto per la lavoratrice per il periodo di permanenza all'estero possa essere utilizzato dal padre anche se la madre non è una lavoratrice ([artt. 28 e 31 D.Lgs. 151/2001](#));
- il riconoscimento alle lavoratrici iscritte alla Gestione separata INPS dell'indennità di maternità anche nel caso di mancato versamento dei contributi da parte del committente (cd. automaticità delle prestazioni) e anche in caso di adozione o affidamento (per i 5 mesi successivi all'ingresso del minore in famiglia), nonché della possibilità di fruire del trattamento di maternità a prescindere (per quanto concerne l'indennità di maternità spettante per i 2 mesi antecedenti la data del parto e per i 3 mesi successivi) dall'effettiva astensione dall'attività lavorativa (come già previsto per le lavoratrici autonome) ([artt. 64 e 64-bis del D.Lgs. 151/2001](#));
- la sospensione, dal 2018, dei contratti di ricerca a tempo determinato stipulati dalle università nel periodo di astensione obbligatoria per maternità e il termine di scadenza è prorogato per un periodo pari a quello di astensione obbligatoria ([art. 24 L. 240/2010](#));
- l'estensione sino al dodicesimo anno di vita del bambino della possibilità per la lavoratrice madre o, in alternativa, per il lavoratore padre di minore disabile di fruire del prolungamento del congedo parentale per un periodo massimo non superiore a tre anni ([art. 33 D.Lgs. 151/2001](#));
- la previsione che per le lavoratrici autonome in stato di gravidanza ([art. 14 L. 81/2017](#)):
 - il rapporto di lavoro non si estingue;
 - può essere chiesta la sospensione (senza corrispettivo) del rapporto di lavoro per un periodo non superiore a 150 giorni per anno solare;
 - (previo consenso del committente) la lavoratrice autonoma in maternità può essere sostituita, totalmente o parzialmente, dai suoi familiari;
 - il congedo di maternità è riconosciuto anche nel caso di adozione o affidamento, alle stesse condizioni previste per le altre lavoratrici.

Misure per la parità di genere e l'occupazione femminile

1. Fondo parità salariale

La legge di bilancio 2021 ([art. 1, c. 276, L. 178/2020](#)) ha istituito, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere, con una dotazione di 2 milioni di

euro annui a decorrere dall'anno 2022, per interventi finalizzati al sostegno e al riconoscimento del valore sociale ed economico della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro.

La legge di bilancio 2022 ([art. 1, c. 138, L. 234/2021](#)) incrementa di 50 milioni di euro a decorrere dal 2023 la dotazione del suddetto Fondo ed estende le finalità dello stesso, prevedendo che sia destinato anche alla copertura finanziaria di interventi volti al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione di una certificazione della parità di genere a cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro.

2. Violenza di genere

L'art. 12, co. 16-*bis*, del [D.L. 137/2020](#) ha prorogato anche per il 2021 lo sgravio introdotto dalla legge di bilancio per il 2018 in favore delle **cooperative sociali per le assunzioni** con contratti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate nel 2018, **di donne vittime di violenza di genere**, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati. Il contributo era riconosciuto per un periodo massimo di trentasei mesi entro il limite di spesa di un milione di euro per ciascuno degli anni dal 2018 al 2020, a titolo di sgravio delle aliquote per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale dovute.

In base a tale ultima disposizione di proroga, il medesimo contributo era riconosciuto, per un periodo massimo di dodici mesi, in favore delle cooperative sociali che, nel corso del 2021, assumevano con contratti di lavoro a tempo indeterminato donne vittime di violenza di genere, inserite in appositi percorsi di protezione debitamente certificati.

Come precisato nella [circolare INPS 133/2021](#), sulla base del tenore letterale della norma richiamata, secondo cui il beneficio trovava applicazione per le "nuove" assunzioni, non erano incentivabili le conversioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, mentre erano incentivabili i rapporti di lavoro domestico instaurati a tempo indeterminato, nonché i rapporti di apprendistato, mentre l'agevolazione non trovava applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale.

Per la misura del suddetto sgravio (riconosciuto nel **limite massimo di importo pari a 350 euro su base mensile**) e per le relative modalità di attuazione si veda il **Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 11 maggio 2018**, nonché la **richiamata circolare 133/2021**.

Nel corso della XVIII Legislatura è stato altresì confermato il **congedo per le donne vittime di violenza di genere**, riconosciuto alle lavoratrici dipendenti, pubbliche e private, alle lavoratrici domestiche, alle lavoratrici autonome e alle lavoratrici titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, inserite in percorsi certificati di protezione relativi alla violenza di genere, la possibilità di astenersi dal lavoro (per motivi legati al suddetto percorso) **per un periodo massimo di tre mesi** (coperto da contribuzione figurativa), con diritto a percepire un'**indennità corrispondente all'ultima retribuzione** (con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento). Il suddetto congedo può essere usufruito su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni.

3. Certificazione parità di genere

La legge di bilancio 2022 (art. 1, c. [139-147, L. 234/2021](#)) prevede l'adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, con l'obiettivo, tra l'altro, di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere - che rientra anche negli obiettivi previsti dalla Missione 5, componente 1, del Piano nazionale di ripresa e resilienza - e istituisce un Fondo per le attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere, con una dotazione di 3 mln di euro per il 2022 ([art. 1, c. 660, L. 234/2021](#)).

Analogamente, la [legge 5 novembre 2021, n. 162](#) - che reca disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo - prevede l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della certificazione della parità di genere, al fine di riconoscere le misure adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità. Al possesso di tale certificazione è collegata la concessione di un apposito sgravio contributivo parziale.

Sul punto, nel marzo 2022 è stata delineata la prassi di riferimento Uni/PdR 125:2022 che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere, prevedendo sei criteri (driver) necessari per stabilire la concessione della certificazione. Tali linee guida sono state recepite con il [decreto del Dip.to delle pari opportunità del 29 aprile 2022](#)

Inoltre, con i **Decreti del Dip.to Pari opportunità del 27 gennaio 2022 e del 22 febbraio 2022** sono stati istituiti, rispettivamente, la **Cabina di regia interistituzionale per la parità di genere** e l'**Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere**.

Si ricorda, altresì, che con il [Decreto del Dipartimento delle pari opportunità del 5 aprile 2022](#) è stato istituito il **Tavolo di lavoro permanente sulla certificazione di genere alle imprese**.

Per approfondimenti sul Sistema di certificazione della parità di genere previsto dal PNRR si rinvia all'apposito tema web.

Infine, si segnala che il [D.Lgs. 105/2022](#) ha disposto che il rifiuto, l'ostacolo o l'opposizione all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro connessi alle misure poste a tutela della genitorialità disciplinate dal [D.Lgs. 151/2001](#) ove rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere o di analoghe certificazioni previste dalle regioni e dalle province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni

4. Rapporto sulla situazione del personale

La [legge n. 162 del 2021](#) ha esteso l'obbligo di redazione del rapporto biennale relativo alla situazione del personale e ai diversi aspetti inerenti le pari opportunità sul luogo di lavoro alle aziende (pubbliche e private) che impiegano più di 50 dipendenti (in luogo degli oltre 100 precedentemente previsti).

Si ricorda, inoltre, che l'[art. 7 del D.L. 77/2021](#) dispone per le aziende, anche di piccole dimensioni (con almeno 15 dipendenti), che partecipano alle gare di appalto relative agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal PNRR (o che risultano affidatarie dei relativi contratti) l'obbligo di consegnare, a pena di esclusione, una relazione sulla situazione del personale maschile e femminile.

A tal proposito, il 29 marzo 2022 è stato firmato dai Ministri del Lavoro e per le Pari opportunità il decreto che definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti.