

**ART. 32.**

*(Congedo di paternità)*

1. 1. Al comma 354 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo periodo, le parole: «e 2021» sono sostituite dalle seguenti: «e dall'anno 2021»;
- b) al secondo periodo, le parole: ««, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni per l'anno 2021» sono sostituite dalle seguenti: «, a sette giorni per l'anno 2020 e a dieci giorni dall'anno 2021»;
- c) al terzo periodo, le parole: «e 2021» sono sostituite dalle seguenti: «e dall'anno 2021».

**ART. 34.**

*(Finanziamento del Fondo per il sostegno alla parità salariale di genere)*

1. All'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, le parole: «2 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022» sono sostituite con le seguenti parole: « 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022» e sono aggiunti in fine i seguenti periodi: «, nonché al sostegno della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, anche attraverso la definizione di procedure per l'acquisizione, da parte delle imprese pubbliche e private, di una certificazione della parità di genere cui siano connessi benefici contributivi a favore del datore di lavoro. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro con delega per le pari opportunità, sono stabilite le modalità di attuazione del presente comma».

**ART. 35.**

*(Decontribuzione lavoratrici madri)*

1. In via sperimentale per l'anno 2022 è riconosciuto nella misura del cinquanta per cento l'esonero per un anno del versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato a decorrere dal rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

**ART. 36.**

*(Piano strategico nazionale per le politiche per la parità di genere)*

1. Il Presidente del Consiglio dei ministri o l'Autorità politica delegata per le pari opportunità, anche avvalendosi del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, elabora, con il contributo delle amministrazioni interessate delle associazioni di donne impegnate nella promozione della parità di genere e nel contrasto alla discriminazione delle donne, e adotta un “Piano strategico nazionale per la parità di genere”, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025.

2. Il Piano ha l'obiettivo di individuare buone pratiche per combattere gli stereotipi di genere, colmare il divario di genere nel mercato del lavoro, raggiungere la parità nella partecipazione ai diversi settori economici, affrontare il problema del divario retributivo e pensionistico e colmare il divario e conseguire l'equilibrio di genere nel processo decisionale.

3. Per la finalità di cui al comma 1 sono istituiti presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri una Cabina di regia interistituzionale e un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.

4. L'Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere è costituito da esperti nominati dal Presidente del Consiglio o dall'Autorità politica dallo stesso delegata, anche su designazione delle

## Disegno di legge di bilancio 2022

Regioni, dell'Associazione Nazionale Comuni Italiani e dell'Unione delle Province d'Italia. Ne fanno parte i rappresentanti delle Associazioni impegnate sul tema della parità di genere e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su scala nazionale. Ne fa altresì parte un rappresentante della Rete nazionale dei Comitati Unici di Garanzia, dell'Istituto Nazionale di Statistica, dell'Istituto di Ricerche sulla popolazione e le politiche Sociali del Consiglio Nazionale delle Ricerche e della Conferenza dei rettori delle Università italiane (C.R.U.I).

5. Competono all'Osservatorio le funzioni di monitoraggio, analisi, studio e proposta dei possibili strumenti per dare attuazione alle indicazioni contenute nel Piano di cui al comma 1, valutandone l'impatto al fine di migliorarne l'efficacia e integrarne gli strumenti. Ai componenti dell'Osservatorio non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

6. La Cabina di regia, presieduta dal Presidente del Consiglio dei Ministri o dall'Autorità politica delegata, è il luogo deputato alle funzioni di raccordo tra i livelli istituzionali, anche territoriali, coinvolti, al fine di garantire il coordinamento fra le azioni a livello centrale e territoriale e di individuare e promuovere buone pratiche condivise.

7. Al fine di realizzare un sistema nazionale di certificazione della parità di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere e tutela della maternità, l'Osservatorio si avvale di un Tavolo di lavoro sulla "certificazione di genere alle imprese". Ai componenti del Tavolo di lavoro permanente non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

8. Presso il Dipartimento per le pari opportunità è istituito altresì un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione, nonché di albo degli enti accreditati.

9. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata, sono disciplinati la composizione, il funzionamento e i compiti dell'Osservatorio nazionale per le politiche per la parità di genere. Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorità politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nonché di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parità nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento.

10. Per il finanziamento del Piano di cui al comma 1, il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è incrementato di 10 milioni di euro a decorrere dal 2022.