

[E30.2022]

AL VIA L'ESONERO
CONTRIBUTIVO
COLLEGATO
CON LA
CERTIFICAZIONE
DELLA PARITÀ DI
GENERE

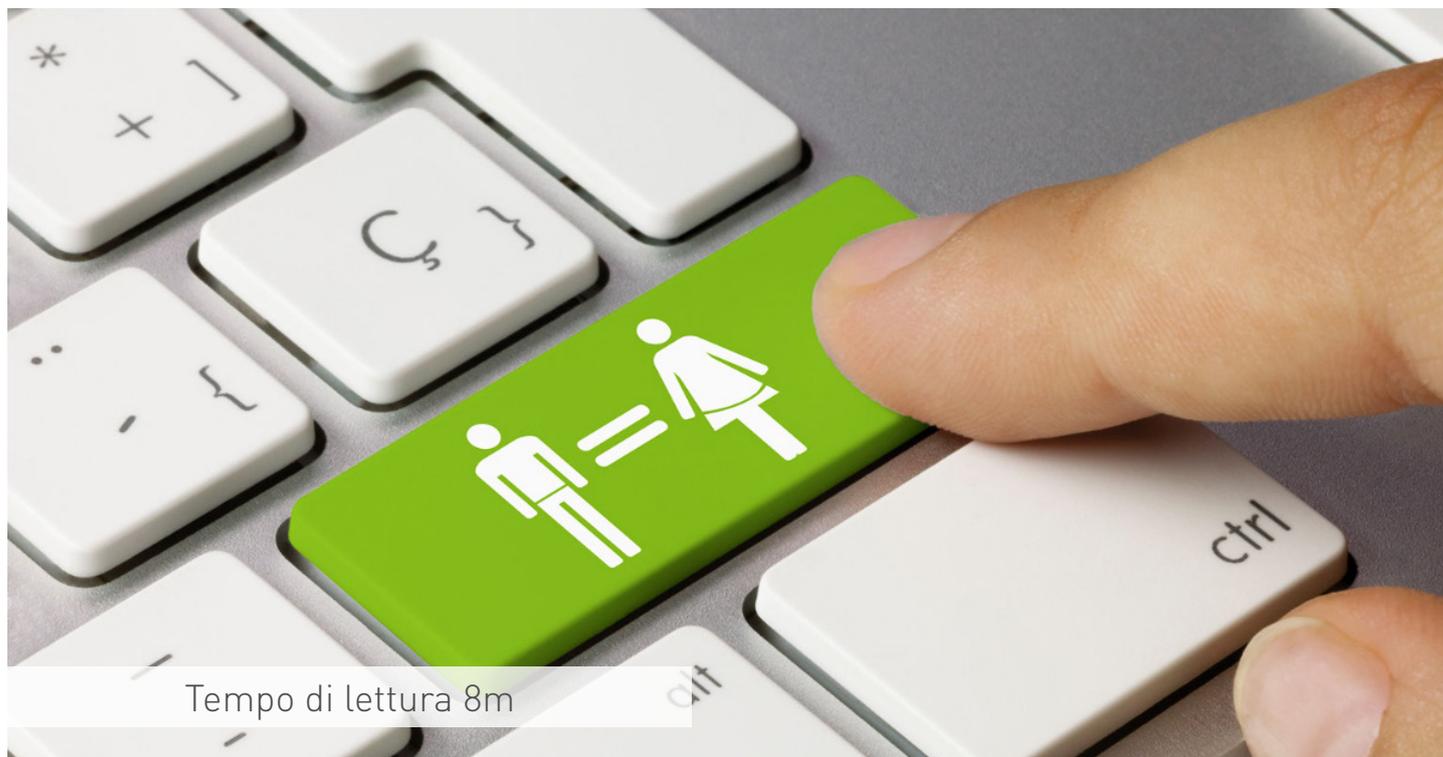
L'EDITORIALE

15
12
22

CTP

CECCATO
TORMEN
& PARTNERS

CONSULENTI DEL LAVORO



Tempo di lettura 8m

AL VIA L'ESONERO CONTRIBUTIVO COLLEGATO CON LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Nel quadro delle novità introdotte dalla L. n. 162/2021 che ha inserito nel Codice delle Pari Opportunità (D.lgs. n. 198/2006) il nuovo art. 46bis, relativo alla certificazione della parità di genere, è stato finalmente approvato (e attende ora la pubblicazione) il Decreto che dà attuazione al meccanismo di premialità istituito dalla legge per le aziende che a partire dal 2022 abbiano conseguito la certificazione.

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Il citato art. 46bis ha infatti istituito, a decorrere dal 1° gennaio 2022, la certificazione della parità di genere "al fine di attestare le politiche e le misure concrete 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." Obiettivo al quale la legge ha collegato lo speciale meccanismo di premialità previsto proprio in favore delle aziende più virtuose, consistente in un esonero contributivo in misura non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del lavoro di lavoro entro il limite di 50.000 euro per ciascuna azienda (art. 5 L. n. 162/2021).

LE DISPOSIZIONI DEL DECRETO

Il decreto approvato di concerto tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero per le Pari opportunità e la famiglia e Ministero dell'Economia e delle Finanze fissa i criteri e le modalità per la concessione, a decorrere dall'anno 2022 e per il periodo di validità della certificazione, dell'indicato esonero contributivo introdotto dalla L. n. 162/2021, a valere sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali istituito con la Legge di bilancio per il 2021 (L. n. 178/2020) e rifinanziato in via permanente dalla Legge di bilancio per il 2022 (art. 1, c. 276 L. n. 178/2020 come modificato dall'art. 1, c. 138 L. n. 234/2022).

COME PRESENTARE LA DOMANDA ALL'INPS

Il decreto stabilisce che, ai fini dell'ammissione all'esonero, le aziende del settore privato in possesso della certificazione di genere, per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o dei soggetti cui siano delegate le attività di amministrazione e gestione del personale ai sensi dell'art. 1, c. 1 e 4, L. n. 12/1979, inoltrano, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS secondo i termini e le modalità che verranno indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni (dovrà essere emanata apposita circolare).

La domanda deve contenere le seguenti informazioni:

- i dati identificativi dell'azienda;
- la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

- la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità del certificato parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;
- la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del d.P.R. n. 445/2000, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e di non essere incorso in provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
- il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Le domande sono verificate dall'INPS sulla base delle informazioni rilasciate dall'azienda (anche sulla base della comunicazione dei dati identificativi delle aziende del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere comunicati periodicamente all'INPS da parte del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri) e sono ammesse con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione di parità di genere. In caso di insufficienza delle risorse per effetto del numero delle domande presentate, al fine di favorire il più ampio accesso all'esonero contributivo, il beneficio viene riconosciuto dall'INPS in misura proporzionalmente ridotta.

LA FRUIZIONE DELL'ESONERO

L'INPS autorizza i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura – appunto – dell'1%, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione proporzionale disposta in relazione alle risorse disponibili. Il beneficio, parametrato su base mensile, è fruito dai datori di lavoro in riduzione dei contributi previdenziali a loro carico e in relazione alle mensilità

di validità della certificazione della parità di genere.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al possesso del DURC (art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006), nonché all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro in base al Codice delle pari opportunità (arti. 46, comma 4, D.lgs. n. 198/2006).

In caso di revoca della certificazione le imprese interessate sono tenute a darne tempestiva comunicazione all'Inps e al Dipartimento per le pari opportunità.

Fatta salva l'eventuale responsabilità penale, ove il fatto costituisca reato, i datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Il decreto stabilisce nelle disposizioni finali che a tal fine l'INPS provvede ai necessari controlli anche attraverso le informazioni rese disponibili dal Dipartimento per le pari opportunità, dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e dall'Ispettorato nazionale del lavoro, per gli aspetti di rispettiva competenza.

Le risorse recuperate a titolo di contributi non dovuti ai sensi del comma 1 sono rese disponibili per l'annualità successiva.

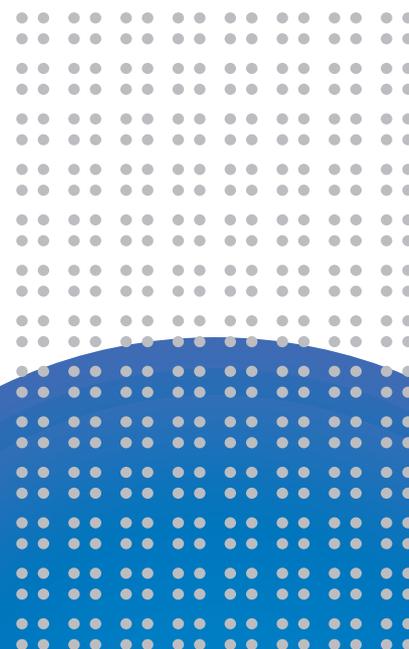
IL D.LGS. N. 105/2022

Premialità cui fa eco anche il meccanismo introdotto dal D.lgs. n. 105/2022 – attuativo della Direttiva 2019/1158/UE sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare – che individua in più punti una stretta correlazione tra la mancata adozione di determinati comportamenti "virtuosi" rilevata nei due anni anteriori al processo di certificazione - tipo l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per la paternità obbligatoria, il mancato rispetto delle priorità nell'accesso a modalità di lavoro da remoto o, an-

cora, le discriminazioni generate da necessità di cura – e l'effettivo conseguimento della certificazione da parte del datore di lavoro.

Ad aprile di quest'anno, con l'approvazione delle Linee Guida cui è demandato il processo di certificazione (D.P.C.M. 29 aprile 2022 – prassi UNI/PdR 125:2022) sono state poste le basi per avviare concretamente il processo di certificazione che dovrà coinvolgere solo gli organismi di certificazione accreditati, gli unici a poter rilasciare i certificati di conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022 dai quali dipendono tutti i meccanismi di premialità previsti dalla legge, anche in termini di partecipazione agli appalti pubblici.

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

