

**ESONERI CONTRIBUTIVI PER LE AZIENDE CON CERTIFICAZIONE DI GENERE
E INTERVENTI DI PROMOZIONE PER LA PARITÀ NEL LAVORO**

L'art. 5 della **legge 5/11/2021 n. 162** ⁽¹⁾ ha previsto, **a decorrere dal 2022 e nel limite di 50 milioni di euro annui**, «un **esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali** per i datori di lavoro del settore privato che conseguano la **certificazione della parità di genere**, quale attestazione del loro concreto impegno per la riduzione delle disparità di genere» (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47/2021).

Con una nota riportata sul proprio portale istituzionale il 28 novembre u.s., il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha comunicato che l'accluso [decreto adottato il 20 ottobre 2022](#) (allegato n. 1) di concerto con i dicasteri per le Pari Opportunità e la Famiglia e dell'Economia e delle Finanze, «di attuazione della predetta disposizione, definisce **criteri e modalità** di concessione di tali esoneri, **per i quali occorrerà presentare apposita domanda all'INPS, secondo le istruzioni rese disponibili a breve dal medesimo Istituto**».

Il provvedimento prevede altresì che, in attuazione dell'art. 1, comma 138, della legge 30/12/2021 n. 234 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2022), ulteriori interventi finalizzati alla **promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro** siano realizzati dal ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in collaborazione con l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) e in accordo con il Dipartimento per le Pari Opportunità che ne assicurerà la coerenza rispetto al **Piano strategico nazionale per la parità di genere**.

In attesa delle menzionate, prossime istruzioni INPS, giova segnalare i contenuti ritenuti più significativi del decreto interministeriale, riportati agli artt. 2 e 3.

Per essere ammesse al beneficio dell'esonero contributivo per il periodo di validità della certificazione di parità di genere conseguita, le aziende private dovranno inoltrare, solo in via telematica, apposita domanda all'Istituto secondo i termini e le modalità che questo indicherà. Le domande, una volta verificate dall'INPS, saranno ammesse con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione di parità di genere; al fine di favorire il più ampio accesso all'esonero contributivo, qualora le risorse risultino insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio riconosciuto sarà proporzionalmente ridotto.

L'INPS autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero nella **“misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione”** (qualora le risorse siano insufficienti).

Il beneficio, parametrato su base mensile, sarà 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. In caso di revoca della certificazione le imprese interessate saranno tenute a darne tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le pari opportunità.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (...“i benefici normativi e contributivi previsti dalla

normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e successive modificazioni, nonché all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'art. 46, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006. Tale norma, riguardante il "Rapporto sulla situazione del personale" (maschile e femminile; da ultimo, CONFIMI ROMAGNA NEWS nn. 20, 33 e 36 del 2022), prevede: "Qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

⁽¹⁾ Art. 5

Premialità di parità

1. Per l'anno 2022, alle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis ⁽²⁾ 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 annui 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. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, 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 riconosciuto un punteggio premiale per la valutazione, da parte di autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti. Compatibilmente con il diritto dell'Unione europea e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità, le amministrazioni aggiudicatrici indicano nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere i criteri premiali che intendono applicare alla valutazione dell'offerta in relazione al possesso da parte delle aziende private, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, 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. Per le procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 febbraio 2021, e dal regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 12 febbraio 2021, nonché dal Piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) resta in ogni caso fermo quanto previsto dall'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

4. 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.

5. Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio.

6. I benefici di cui al comma 1 possono essere previsti anche per gli anni successivi al 2022, previa emanazione di apposito provvedimento legislativo che stanzi le occorrenti risorse finanziarie, anche sulla base dell'andamento dei benefici riconosciuti ai sensi del medesimo comma 1.

⁽²⁾ Art. 46-bis

Certificazione della parità di genere

1. A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita 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.

2. Con uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri ⁽³⁾, su proposta 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, sono stabiliti:

a) i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46 ⁽⁴⁾, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza;

b) le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali;

c) le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a);

d) le forme di pubblicità della certificazione della parità di genere.

3. E' istituito, presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, 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 e da 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.

4. Dall'istituzione e dal funzionamento del Comitato tecnico di cui al comma 3 non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Ai suoi componenti non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

⁽³⁾ Si tratta dell'accluso decreto 29/4/2022, pubblicato nella «Gazzetta Ufficiale» n. 152 dell'1 luglio 2022 (allegato n. 2)

⁽⁴⁾ Art. 46

Rapporto sulla situazione del personale

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo.

2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che accedono attraverso un 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 e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.

3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;

c) le modalità di accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto.

3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno.

4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, ed in particolare l’articolo 46-bis, comma 1, ai sensi del quale: “A decorrere dal 1° gennaio 2022 è istituita 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”;

VISTO il Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), che individua la parità di genere come priorità trasversale e prevede, all’interno della Missione 5, Componente 1, Investimento 1.3, l’introduzione di 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;

VISTO l’articolo 1, commi 139 e 140, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024”, che prevede l’elaborazione e adozione di un Piano strategico nazionale per la parità di genere, in coerenza con gli obiettivi della Strategia europea per la parità di genere 2020-2025 con “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, nonché colmare il divario e conseguire l’equilibrio di genere nel processo decisionale”;

VISTA la “Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026”, presentata dal Ministro per le pari opportunità e la famiglia al Consiglio dei ministri in data 5 agosto 2021, che costituisce una delle linee di impegno del Governo in attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza e che prevede, tra le altre misure, l’introduzione di un sistema di certificazione della parità di genere;

VISTA 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” e, in particolare, l’articolo 5, comma 1, che prevede, per l’anno 2022, nel





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

limite di 50 milioni di euro, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore delle aziende private che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-*bis* del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

VISTO altresì il comma 2 del citato articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, che stabilisce l'entità dell'esonero contributivo spettante a ciascuna azienda certificata nella misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, riparametrato 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;

VISTO l'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 – come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 – che ha istituito, nello stato di previsione del 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 per l'anno 2022 e di 52 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2023, destinato alla copertura finanziaria di 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, 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, ai sensi dell'articolo 46-*bis* del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e dei connessi benefici contributivi;

VISTO il secondo periodo del citato comma 276, che ne demanda l'attuazione ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro con delega per le pari opportunità;

VISTO l'articolo 1, comma 146, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che prevede l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri di un sistema informativo con funzione di piattaforma di raccolta di dati disaggregati per genere e di informazioni sulla certificazione della parità di genere, nonché di albo degli enti accreditati;





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO l'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 in base al quale, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

VISTO l'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, in base al quale le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute ogni due anni a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'Ispettorato nazionale del lavoro che può, altresì, comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi;

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 29 marzo 2022, con cui sono state definite le modalità per la redazione del suddetto rapporto biennale;

VISTO l'articolo 1, comma 147, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, il quale prevede che *“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 le modalità 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”*;





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

VISTO il decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022, con cui sono stati definiti i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese;

RITENUTO di dover procedere alla determinazione dell'esonero spettante alle aziende certificate, assicurando il rispetto del limite di spesa di 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022, in attuazione dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, nonché dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

RITENUTO altresì, nel rispetto dei principi di economicità dell'azione amministrativa e di semplificazione e speditezza nell'attuazione delle misure previste dal PNRR, di poter dare attuazione, con il presente decreto, anche al medesimo articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, nella parte in cui mantiene al Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali la dotazione di 2 milioni di euro a decorrere dal 2022 destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, già introdotta dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178, articolo 1, comma 276;

D E C R E T A

Articolo 1 **(Oggetto)**

1. In attuazione delle disposizioni richiamate in premessa, il presente decreto definisce:



Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

a) i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo introdotto dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 e dall'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni per il periodo di validità della medesima certificazione;

b) gli interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro da realizzare, a decorrere dal 2022, mediante il Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234.

Articolo 2

(Esonero contributivo in favore delle aziende private in possesso della certificazione di genere)

1. In attuazione dell'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162 e dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, a decorrere dall'anno 2022 le aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e successive modificazioni, beneficiano, per il periodo di validità della predetta certificazione, di un esonero contributivo secondo i criteri e le modalità definiti agli articoli 3 e 4.

2. Sono escluse dall'applicazione del beneficio le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni.

Articolo 3

(Presentazione delle domande di ammissione e misura del beneficio)

1. Ai fini dell'ammissione all'esonero di cui all'articolo 2, le aziende del settore privato in possesso della certificazione di genere, per il tramite del rappresentante legale, di un suo delegato o dei





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

soggetti di cui all'articolo 1, commi 1 e 4, della legge 11 gennaio 1979, n. 12, inoltrano, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS secondo i termini e le modalità indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni.

2. La domanda di cui al comma 1 deve contenere le seguenti informazioni:

- 1) i dati identificativi dell'azienda;
- 2) 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;
- 3) 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;
- 4) 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;
- 5) 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 incorsa in provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del medesimo decreto legislativo;
- 6) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

3. Le domande sono verificate dall'INPS sulla base delle informazioni di cui al comma 2 e sono ammesse con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione di parità di genere. Al fine di favorire il più ampio accesso all'esonero contributivo di cui all'articolo 2, qualora le risorse di cui all'articolo 6, comma 1, risultino insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio riconosciuto è proporzionalmente ridotto.

4. Ai fini della verifica del possesso dei requisiti legittimanti la fruizione dell'esonero, il Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri comunica periodicamente all'INPS i dati identificativi delle aziende del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

5. L'INPS autorizza i datori di lavoro alla fruizione dell'esonero nella misura dell'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui e l'eventuale riduzione di cui al comma 3.

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

7. La fruizione dell'esonero contributivo di cui al presente decreto è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nonché all'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

8. L'INPS provvede al monitoraggio della spesa ai fini del rispetto del limite di spesa di cui all'articolo 6, comma 1, comunicando le risultanze della procedura di cui al presente decreto al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità e al Ministero dell'economia e delle finanze.

Articolo 4

(Controlli e sanzioni)

1. I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo di cui all'articolo 2 sono tenuti al versamento dei contributi dovuti nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

2. 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.

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





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

Articolo 5

(Interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro)

1. In attuazione dell'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 e in coerenza con gli interventi previsti dal PNRR in favore della parità di genere nel mondo del lavoro, la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel limite di 2 milioni di euro annui, è destinata alla copertura di interventi finalizzati alla promozione della parità salariale di genere, delle pari opportunità sui luoghi di lavoro e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.
2. Per l'anno 2022, per le attività di cui al comma 1, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si avvale dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP) mediante l'accordo di cui all'articolo 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e successive modificazioni, tenuto conto dell'Atto di indirizzo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al decreto n. 169 del 6 agosto 2021, con cui si forniscono gli orientamenti strategici per le attività del predetto Istituto.
3. Le attività di cui al comma 2 sono definite in accordo con il Dipartimento per le pari opportunità, anche in coerenza con il Piano strategico nazionale per la parità di genere.
4. Per gli anni successivi al 2022, gli interventi di cui all'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178, finalizzati alla promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, a valere sul Fondo per il sostegno della parità salariale di genere del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e nei limiti delle risorse di cui al comma 1, sono definiti mediante successivi decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia e il Ministro dell'economia e delle finanze.





Il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Il Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

e con

Il Ministro dell'Economia e delle Finanze

Articolo 6

(Copertura finanziaria)

1. Per l'esonero contributivo di cui all'articolo 1, a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante 50 milioni di euro annui, che costituiscono il limite di spesa ai fini dell'applicazione delle procedure di cui all'articolo 3. La relativa spesa graverà, per l'anno 2022, sul capitolo di spesa 4363 (Sgravi contributivi), e, a decorrere dall'anno 2023, sul capitolo di spesa 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sempre nel limite di 50 milioni di euro annui.
2. Per gli interventi di cui all'articolo 5, a decorrere dall'anno 2022, si provvede mediante 2 milioni di euro a valere sul capitolo di spesa 2820 (Fondo per il sostegno della parità salariale di genere) dello stato di previsione della spesa del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 7

(Clausola di invarianza finanziaria)

Le amministrazioni pubbliche interessate provvedono alle attività di cui al presente decreto mediante l'utilizzo delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza maggiori o nuovi oneri per la finanza pubblica.

Il presente decreto è inviato alla Corte dei conti per la registrazione e pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it, dandone avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

Prof. Elena BONETTI

Dott. Daniele FRANCO

On.le Andrea ORLANDO



Firmato digitalmente da
BONETTI ELENA
C = IT
O = PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI MINISTRI



DANIELE FRANCO
MINISTERO DELL'ECONOMIA E
DELLE FINANZE
20.10.2022 11:40:12 GMT+01:00



Firmato digitalmente da
ORLANDO ANDREA
C = IT
O = MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI



PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO PER LE PARI OPPORTUNITA'

DECRETO 29 aprile 2022

Parametri per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese e coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita'. (22A03808)

(GU n.152 del 1-7-2022)

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA'
E LA FAMIGLIA

Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante la disciplina dell'attivita' di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303, recante l'ordinamento della Presidenza del Consiglio dei ministri, a norma dell'art. 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 novembre 2010, concernente la disciplina dell'autonomia finanziaria e contabile della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 1° ottobre 2012, concernente l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri;

Visto il decreto del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei ministri con delega alle pari opportunita' dell'8 aprile 2019 concernente la riorganizzazione del Dipartimento per le pari opportunita';

Visto il decreto del Presidente della Repubblica del 12 febbraio 2021, con il quale la prof.ssa Elena Bonetti e' stata nominata Ministro senza portafoglio;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 13 febbraio 2021, con il quale e' stato conferito alla prof.ssa Elena Bonetti l'incarico di Ministro per le pari opportunita' e la famiglia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 15 marzo 2021, con il quale al Ministro per le pari opportunita' e la famiglia, prof.ssa Elena Bonetti, sono state delegate le funzioni del Presidente del Consiglio dei ministri in materia di pari opportunita', famiglia e adozioni, infanzia e adolescenza, ed, in particolare, l'art. 5, comma 1, lettera a) ai sensi del quale il Ministro Bonetti, nelle materie oggetto di predetto decreto, e' delegato a nominare esperti e consulenti; a costituire organi di studio, commissioni e gruppi di lavoro;

Vista la «Strategia nazionale per la parita' di genere 2021-2026» presentata dal Ministro per le pari opportunita' e la famiglia in data 5 agosto 2021 al Consiglio dei ministri, previa informativa in sede di conferenza unificata;

Considerate le indicazioni della strategia nazionale per la parita' di genere sul rafforzamento della governance a presidio delle politiche sulla parita' di genere e la previsione, all'interno della sezione lavoro, della certificazione della parita' di genere;

Visto il progetto del PNRR «Sistema di certificazione della parita' di genere» (missione 5, componente 1, investimento 1.3) il cui

obiettivo e' la definizione di un sistema nazionale di certificazione della parita' di genere che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere e nel cui ambito e' prevista l'istituzione di un Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere nelle imprese;

Visto il decreto del Capo del Dipartimento per le pari opportunita' del 1° ottobre 2021 di costituzione del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese in attuazione del citato progetto del PNRR;

Visto l'art. 46-bis, comma 2 lettera a), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico sono stabiliti «i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere da parte delle aziende di cui all'articolo 46, commi 1 e 1-bis, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunita' di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, anche con riguardo ai lavoratori occupati di sesso femminile in stato di gravidanza»;

Visto l'art. 46-bis, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, che stabilisce che con uno o piu' decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunita', di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, sono stabilite «le modalita' di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parita' regionali, delle citta' metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui alla lettera a)»;

Vista la successiva legge 30 dicembre 2021, n. 234, recante «Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024» ed in particolare l'art. 1, comma 147, che stabilisce: «Con decreto del Presidente del Consiglio o dell'Autorita' politica delegata sono altresì stabiliti i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere, con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nonché le modalita' di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri territoriali e regionali di parita' nel controllo e nella verifica del rispetto dei requisiti necessari al loro mantenimento»;

Ritenuto di dover dare attuazione alle citate disposizioni dell'art. 1, comma 147 della legge 30 dicembre 2021, n. 234;

Considerato il lavoro di individuazione dei parametri per la certificazione della parita' di genere alle imprese svolto dal citato Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese;

Considerato che all'esito del confronto svoltosi nel citato Tavolo e' stata pubblicata dall'UNI, organismo nazionale di normazione, la bozza di Prassi di riferimento per la parita' di genere UNI e che la stessa, aggiornata sulla base degli esiti della consultazione pubblica conclusasi il 22 gennaio 2022, e' stata condivisa dal Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese sopra citato;

Preso atto dell'entrata in vigore in data 16 marzo 2022, a seguito di ratifica del Presidente di UNI, della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parita' di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parita' di genere nelle organizzazioni»;

Considerato che la conformita' alla UNI/PdR 125:2022 puo' essere verificata da organismi di valutazione della conformita' accreditati

ai sensi del regolamento (CE) 765/2008 del Parlamento europeo e del Consiglio del 9 luglio 2008, in conformita' alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1;

Decreta:

Art. 1

I parametri per il conseguimento della certificazione
della parita' di genere alle imprese

1. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese sono quelli di cui alla Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, contenente «Linee guida sul sistema di gestione per la parita' di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parita' di genere nelle organizzazioni» e successive modifiche o integrazioni.

Art. 2

Il rilascio della certificazione
della parita' di genere alle imprese

1. Al rilascio della certificazione della parita' di genere alle imprese in conformita' alla UNI/PdR 125:2022 provvedono gli organismi di valutazione della conformita' accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n. 765/2008.

2. Il certificato di accreditamento degli organismi che certificano la parita' di genere deve essere rilasciato in conformita' alla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specificamente per la UNI/PdR 125:2022.

Art. 3

L'informativa annuale sulla parita' di genere

1. Ai fini del coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita' e per consentire loro di esercitare il controllo e la verifica del rispetto dei requisiti necessari al mantenimento dei parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parita' di genere alle imprese, il datore di lavoro fornisce annualmente, anche sulla base delle risultanze dell'audit interno, un'informativa aziendale sulla parita' di genere, che rifletta il grado di adeguamento ad UNI/PdR 125:2022.

2. Le rappresentanze sindacali aziendali e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parita', qualora sulla base dell'informativa aziendale di cui al precedente comma e dei dati risultanti dal Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, per le aziende che siano tenute a presentarlo, rilevassero anomalie o criticita', potranno segnalarle all'organismo di valutazione della conformita' che ha rilasciato la certificazione della parita' di genere, previa assegnazione all'impresa di un termine, non superiore a centoventi giorni, per la rimozione delle stesse.

Roma, 29 aprile 2022

Il Ministro: Bonetti

Registrato alla Corte dei conti il 16 giugno 2022
Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, n. 1606