

Parità di genere

Destinatari e requisiti

Possono accedere al beneficio tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

Ai fini dell'ammissione all'esonero in oggetto, i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione dell'incentivo.

Parità di genere

Tipologia di contratto

Conseguimento dellacertificazione di parità di general 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.

Parità di genere

Validità temporale

L'agevolazione è valida per tutta la durata della certificazione di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna a decorrere dal primo mese di validità della certificazione stessa.

In caso di revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà a darne tempestiva comunicazione all'Istituto, ed a sospendere la fruizione della misura autorizzata.

L'agevolazione è inoltre subordinata ai limiti imposti dalle risorse economiche specificatamente stanziare per le singole annualità.

Ad oggi l'INPS ha fornito le istruzioni per l'esonero relativamente alle certificazioni rilasciate entro il 31.12.2022 e il 31.12.2023

Parità di genere

Condizioni di accesso

La fruizione dell'esonero è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero, è necessario che il datore di lavoro abbia conseguito la certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, secondo le modalità indicate nel decreto ministeriale del 29 aprile 2022.

Le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono inoltre tenute, ogni due anni, a redigere un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'INL che può altresì comminare sanzioni in caso di mancata ottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inadempienza si protragga per oltre dodici mesi (cfr., l'articolo 46, comma 4, del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).

Parità di genere

Agevolazione e durata

L'esonero contributivo viene calcolato sulla contribuzione previdenziale complessivamente dovuta dal datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui, riparametrandolo su base mensile.

Parità di genere

Modalità di richiesta

Ai fini dell'ammissione all'esonero in oggetto, i datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere conseguita entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione dell'incentivo, potranno inoltrare apposita domanda all'INPS, entro la data comunicata annualmente dall'Istituto, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "PAR_GEN" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

- 1) i dati identificativi del datore di lavoro;
- 2) la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- 3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 5) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 6) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis.

Al termine delle elaborazioni effettuate dall'Inps, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza on-line, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito nel limite dell'1% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui.

Contestualmente, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero, l'Istituto attribuirà il codice di autorizzazione (CA) "4R", che assume il seguente nuovo significato "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021".

Parità di genere

Cumulabilità

L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri contributivi a condizione che per gli altri incentivi di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo.



Parità di genere

Riferimento normativo

[art. 5, ÂL. 162/2021](#)

[Circolare Inps 137/2022](#)

[Messaggio Inps 4614/2023](#)