

LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

**ESONERO CONTRIBUTIVO, PREMIALITA',
AGEVOLAZIONI E..... VIOLAZIONI**

3 ottobre 2023

Elisabetta Cristallini



CERTIFICAZIONE DI GENERE - ESONERO CONTRIBUTIVO

- Le imprese in possesso della certificazione di genere possono beneficiare di un **esonero contributivo, in misura non superiore all'1%** e nel **limite massimo di 50 mila euro annui** per ciascuna azienda;
- Il beneficio dell'esonero, parametrato su base mensile (max **4.166,66 euro** mensili), viene fruito dai datori di lavoro **in riduzione dei contributi previdenziali** a loro carico e **spetta per tutto il periodo di validità della certificazione di parità di genere** (ossia 3 anni);
- Per l'esonero contributivo è prevista una **copertura finanziaria pari a 50 milioni di euro annui**;
- Qualora le **risorse risultino insufficienti** in relazione al numero di domande ammissibili, il **beneficio** riconosciuto è **proporzionalmente ridotto** (al fine di favorire il più ampio accesso alla misura esonerativa);
- L'esonero **non rientra tra gli Aiuti di Stato**

- Art. 5, commi 1 e 2, Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- Decreto Interministeriale Lavoro/Pari Opportunità/Economia adottato il 20 ottobre 2022;
- Circolare INPS n. 137 del 27 dicembre 2022 (istruzioni per le certificazioni 2022);
- Messaggio INPS n. 1269 del 3 aprile 2023





ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

La domanda (va utilizzato il nuovo **modulo on-line «PAR_GEN»**) va presentata **in via telematica all'INPS** e deve contenere le seguenti informazioni:

- i **dati identificativi** del datore di lavoro;
- la **retribuzione media mensile stimata**, l'**aliquota datoriale media stimata** e la **forza aziendale media stimata** in relazione al periodo di validità della certificazione di parità di genere;
- la **dichiarazione sostitutiva di essere in possesso della certificazione di parità di genere** e il **periodo di validità della certificazione**





ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

Trattandosi di **esonero contributivo**, oltre alla certificazione di parità è necessario:

- il **possesso del DURC** (che attesta la regolarità contributiva);
- il **rispetto degli accordi e contratti collettivi** di qualunque livello negoziale (nazionali, regionali, territoriali o aziendali);
- Per le aziende che occupano più di 50 dipendenti, l'**assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi** da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in relazione alla mancata presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46, c. 4, D. Lgs. n. 198/2006);
- Il datore di lavoro al quale sia **revocata la certificazione** avrà l'onere di darne **tempestiva comunicazione all'INPS e al Dipartimento per le pari opportunità**;
- la **fruizione indebita** del beneficio comporterà l'**obbligo di versamento dei contributi dovuti con applicazione delle ordinarie sanzioni civili**. Resta salva l'eventuale responsabilità penale, ove il fatto costituisca reato).





AIUTI DI STATO: PUNTEGGI PREMIALI PER LA VALUTAZIONE DI PROPOSTE PROGETTUALI

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, viene riconosciuto un **punteggio premiale** per la **valutazione dei progetti** presentati alle autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali per poter **ottenere aiuti di Stato**, a titolo di **cofinanziamento degli investimenti sostenuti**.

➤ Art. 5, comma 3, Legge 5 novembre 2021, n. 162



CONTRATTI PUBBLICI E CRITERI PREMIALI

- Nel settore degli appalti, le imprese in possesso della certificazione della parità di genere potranno beneficiare della **riduzione del 30% (20% nel nuovo Codice degli Appalti)** dell'importo della **garanzia provvisoria** da presentare per poter partecipare alle gare pubbliche di affidamento di **servizi** e **forniture** (non solo per quelle concernenti gli investimenti del PNRR e PNC)
- Le **Amministrazioni aggiudicatrici** - compatibilmente con il diritto della UE e con i principi di parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza e proporzionalità - sono chiamate ad **indicare 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**.

- Art. 5, comma 3, Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- Artt. 93, comma 7, D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 e art. 106, comma 8, D. Lgs. n. 36/2023 (Codice degli Appalti);
- Art. 95, comma 13, D. Lgs. n. 50/2016 e art. 108, comma 7, D. Lgs. n. 36/2023 (Codice degli Appalti);



ASSUNZIONI LAVORATRICI “SVANTAGGIATE”

PERIODO DI VIGENZA	Strutturale (art. 4, c. 8-9-11, L. n. 92/2012)
REQUISITI DELLA LAVORATRICE	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici over 50 disoccupate da oltre 12 mesi, ovunque residenti; • Lavoratrici di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito: <ul style="list-style-type: none"> - da almeno 24 mesi, ovunque residenti - da almeno 6 mesi, se residenti in aree svantaggiate - da almeno 6 mesi, se impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%
TIPOLOGIA RAPPORTO AGEVOLATO	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione a tempo determinato • Assunzione a tempo indeterminato • Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato
MISURA ESONERO	Riduzione del 50% dei contributi Inps c/datore di lavoro
LIMITE MASSIMO ESONERO	Non previsto
DURATA ESONERO	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato • 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato
REGIME DE MINIMIS	No
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	L'assunzione deve generare un incremento occupazionale netto , rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti



ASSUNZIONE LAVORATRICI “SVANTAGGIATE” ANNO 2023

PERIODO DI VIGENZA	1 gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 (art. 4, c. 8-9-11, L. n. 92/2012; art. 1, c. 16-19, L. n. 178/2020; art. 1, c. 298, L. n. 197/2022). OPERATIVA
REQUISITI DELLA LAVORATRICE	<ul style="list-style-type: none"> • Lavoratrici over 50 disoccupate da oltre 12 mesi, ovunque residenti; • Lavoratrici di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito: <ul style="list-style-type: none"> - da almeno 24 mesi, ovunque residenti - da almeno 6 mesi, se residenti in aree svantaggiate - da almeno 6 mesi, se impiegate in una professione o in un settore economico caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore al 25%
TIPOLOGIA RAPPORTO AGEVOLATO	<ul style="list-style-type: none"> • Assunzione a tempo determinato • Assunzione a tempo indeterminato • Trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato
MISURA ESONERO	Riduzione del 100% dei contributi Inps c/datore di lavoro
LIMITE MASSIMO ESONERO	€ 8.000,00 annui (€ 667,00 mensili)
DURATA ESONERO	<ul style="list-style-type: none"> • 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato • 18 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato o trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato
REGIME DE MINIMIS	Temporary Crisis and Transition Framework o TCTF: Autorizzazione della CE del 19/06/2023
INCREMENTO OCCUPAZIONALE	L'assunzione deve generare un incremento occupazionale netto , rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti





VIOLAZIONE DELLE NORME A TUTELA DELLA GENITORIALITA' PROFILI SANZIONATORI

Le ipotesi di **violazione di norme poste a tutela della genitorialità**, ove rilevate nei due anni antecedenti la richiesta della certificazione della parità di genere, **impediscono** al datore di lavoro **il conseguimento della certificazione stessa**

- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla fruizione del **congedo di maternità**;
- l'inosservanza delle disposizioni relative al **diritto al rientro e alla conservazione del posto delle lavoratrici madri**;
- il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del **congedo di paternità obbligatorio**;
- il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio del **congedo di paternità alternativo**;
- L'inosservanza del **divieto di licenziamento della madre e del padre** fino al compimento di 1 anno di vita del bambino;
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla fruizione del **congedo parentale**;
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla fruizione dei **riposi giornalieri del padre e della madre** (anche in caso di adozione e affidamento), dei **riposi per parti plurimi** e dei **permessi e riposi per i figli con handicap grave**;
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla fruizione dei **permessi per assistere persone con disabilità** (art. 33, L. n. 104/2022);
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla **priorità** delle richieste del genitore-lavoratore di poter svolgere la propria attività anche in regime di **lavoro agile** (art. 18, comma 3-bis, L. n. 81/2017);
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla **trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale** (art. 8, D. Lgs. n. 81/2015);
- il rifiuto, l'opposizione e l'ostacolo alla **fruizione dei congedi per eventi e cause particolari** (art. 4, L. n. 53/2000);

➤ D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (Testo Unico sulla maternità e paternità), come modificato dal D. Lgs. 30 giugno 2022, n. 105;

➤ Nota INL n. 2414 del 6 dicembre 2022



Grazie per l'attenzione

Elisabetta Cristallini

