

# LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

## SGRAVI CONTRIBUTIVI, AGEVOLAZIONI E PREMIALITA'

18 gennaio 2023

---

Elisabetta Cristallini





# ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

- **Esonero contributivo dell'1%** dal versamento dei contributi carico datore di lavoro (nel **limite massimo di 50.000 euro annui**);
- Il beneficio, parametrato su base mensile (max **4.166,66 euro mensili**), **spetta per tutto il periodo di validità della certificazione** (con decorrenza dal 1° mese di validità della certificazione);
- 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)**



# ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

## CONDIZIONI, CONTROLLI E SANZIONI

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**;

Le domande sono **ammesse dall'Inps con riferimento all'intero periodo di validità della certificazione** di parità di genere (non dovrà, dunque, essere ripresa annualmente la domanda per i 3 anni di validità della certificazione)





# ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE AZIENDE IN POSSESSO DELLA CERTIFICAZIONE DI GENERE

## CONDIZIONI, CONTROLLI E SANZIONI

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** (ferma restando l'eventuale responsabilità penale, ove il fatto costituisca reato). Le **somme recuperate** saranno rese **disponibili per l'annualità successiva**



# FONDO PER IL SOSTEGNO DELLA PARITA' SALARIALE DI GENERE

- La Legge di Bilancio 2021 ha istituito un **Fondo** destinato ad **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, anche in coerenza con gli interventi previsti dal **PNRR**
- La **dotazione** finanziaria è pari a **2 milioni di euro annui**
- **Dal 2023** i suddetti **interventi saranno definiti mediante successivi decreti** del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e il Ministro dell'economia e delle finanze



- **Art. 1, comma 276, Legge 30 dicembre 2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), come modificato dall'art. 1, comma 138, Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022);**
- **Decreto Interministeriale adottato il 20 ottobre 2022;**





## **PNRR: - MISSIONE 5 «INCLUSIONE E COESIONE» –COMPONENTE 1 - INVESTIMENTO 2 - SISTEMA DI CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE CONTRIBUTI ALLE PMI e MICROIMPRESE**

- **A supporto delle piccole e medie imprese e microimprese per l'ottenimento della certificazione è previsto:**
  - un **contributo max di € 2.500** ad impresa per **servizi di assistenza tecnica e di accompagnamento;**
  - un **contributo max di € 12.500** ad impresa **a copertura dei costi di certificazione.**
- **Le modalità di erogazione dei contributi** sopra indicati saranno definite **mediante due distinti avvisi** (di prossima pubblicazione):
  - il primo per la formazione di un **elenco degli organismi di certificazione (OdC) accreditati per lo schema di certificazione della parità di genere UNI/PdR 125:2022, interessati a aderire alle misure di agevolazione delle PMI per i costi di certificazione della parità di genere;**
  - il secondo **rivolto alle PMI** per la **gestione ed erogazione dei contributi previsti dal PNRR** per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento alla certificazione e dei contributi per i costi di certificazione della parità di genere alle PMI, che saranno **pagati direttamente agli OdC che hanno aderito al primo Avviso.**
  - L'erogazione delle risorse è gestita con un **meccanismo a sportello** fino ad esaurimento degli importi stanziati
- **Risorse disponibili:**
  - **Euro 2,5 milioni** per le **attività di accompagnamento**
  - **Euro 5,5 milioni** quelle stanziare **a copertura dei costi di certificazione**



# 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, è riconosciuto un **punteggio premiale** per la **valutazione di proposte progettuali** ai fini della **concessione di aiuti di Stato**, da parte di autorità titolari di fondi europei, nazionali e regionali, a cofinanziamento degli investimenti sostenuti.

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



# CONTRATTI PUBBLICI E CRITERI PREMIALI

Le imprese in possesso della certificazione della parità di genere potranno beneficiare:

- della **riduzione del 30%** dell'importo della **garanzia provvisoria** da presentare per la partecipazione alle gare pubbliche di affidamento di **servizi e forniture** (non solo per quelle concernenti gli investimenti del PNRR e PNC)
- di un **maggior punteggio nella valutazione dell'offerta** da parte delle Amministrazioni aggiudicatrici (da indicare nel bando di gara, nell'avviso o nella lettera d'invito) **concernente servizi, forniture, lavori e opere**

- Art. 5, comma 3, Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- Art. 34, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79
- Artt. 93, comma 7 e 95, comma 13, D. Lgs. 18 aprile 2016, n. 50 (*Codice dei contratti pubblici*)







# CONTRATTI PUBBLICI *PNRR E PNC*

## **Obblighi documentali** (art. 47, comma 3 D.L. n. 77/2021)

### ➤ Imprese **con più di 50 dipendenti**:

- Redazione e presentazione Rapporto biennale sulla situazione del personale **al momento della presentazione dell'offerta**;

### ➤ Imprese **fra i 15 e i 50 dipendenti**:

- Consegna relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile **entro 6 mesi dalla conclusione del contratto**

## **Clausole contrattuali e clausole di premialità** (art. 47, comma 4, 5 e 7 D.L. n. 77/2021)

- ### ➤ I bandi di gara, avvisi e inviti **possono contenere** sia specifiche **clausole contrattuali** (es. **obbligo di assumere** una **quota** pari almeno al **30%** da destinare a **occupazione giovanile** e **femminile**, salvo possibili deroghe all'applicazione di tali misure da parte della stazione appaltante) che **clausole di premialità** dirette all'inserimento di criteri volti a **promuovere** anche **le pari opportunità di genere** e che consentono l'assegnazione di un **punteggio aggiuntivo** all'offerente o al candidato



- Art. 47, D.L. 31 maggio 2021, n. 77, convertito dalla Legge 29 luglio 2021, n. 108 (*Decreto Semplificazioni-bis*);
- DPCM 7 dicembre 2021 - Adozione delle Linee guida volte a favorire le pari opportunità di genere .....

# BOZZA CODICE CONTRATTI PUBBLICI

## Articolo 61 - Contratti riservati

.....

2. Le stazioni appaltanti possono prevedere nei bandi di gara, negli avvisi e negli inviti, come requisiti necessari o come **ulteriori requisiti premiali** dell'offerta, **meccanismi e strumenti idonei a realizzare le pari opportunità** generazionali, **di genere** e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate

## Articolo 102 - Impegni dell'operatore economico

1. Nei bandi, negli avvisi e negli inviti le stazioni appaltanti, tenuto conto della prestazione oggetto del contratto, richiedono agli operatori economici di assumere i seguenti impegni:

.....

**c) garantire le pari opportunità** generazionali, **di genere** e di inclusione lavorativa per le persone con disabilità o svantaggiate.



➤ Artt. 61 e 102 Bozza Nuovo Codice dei contratti pubblici

# Incentivi assunzione Lavoratrici “svantaggiate”

## LAVORATRICI

- ☐ **DONNE over 50 disoccupate da oltre 12 mesi**, ovunque residenti
- ☐ **DONNE** di qualsiasi età **prive di un impiego regolarmente retribuito**:
  - 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%

## DATORI LAVORO

## DATORI DI LAVORO PRIVATI

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI

- ☐ **Contratto a tempo determinato** (anche part-time), anche a scopo di somministrazione
- ☐ **Contratto a tempo indeterminato** (anche part-time), anche a scopo di somministrazione
- ☐ **Trasformazione** a tempo indeterminato **di un contratto a termine** (anche part-time)

## BENEFICI CONTRIBUTIVI

Riduzione del 50% (**100% nel 2023**) dei contributi c/datore lavoro (**fino a € 8.000,00 su base annua nel 2023**)

## CONDIZIONE DI SPETTANZA

- ☐ L'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto**, rispetto alla **media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**
- ☐ **Nel 2023** l'incentivo al **100%** è subordinato all'**autorizzazione della Commissione Europea**

## DURATA INCENTIVO

- ☐ **12 mesi** in caso di assunzione a **tempo determinato**
- ☐ **18 mesi** in caso di assunzione a **tempo indeterminato** o **trasformazione del contratto da TD a TI**



## Sostituzione Lavoratrici/Lavoratori in congedo

**LAVORATORI**

**LAVORATRICI/LAVORATORI assunti in sostituzione di lavoratori in congedo** (congedo di maternità, paternità, parentale, per malattia del figlio)

**DATORI LAVORO**

**DATORI DI LAVORO PRIVATI** con **meno di 20 dipendenti**

**TIPOLOGIE CONTRATTUALI AGEVOLABILI**

**Contratto a tempo determinato**, anche part-time, anche in somministrazione

**BENEFICI CONTRIBUTIVI**

**Riduzione del 50% dei contributi c/datore lavoro** dalla data di assunzione del sostituto **fino ad un anno di età del bambino** del lavoratore sostituito o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento



# INFORMATIVA ANNUALE SULLA PARITÀ DI GENERE

- L'impresa certificata è tenuta a fornire annualmente alle **rappresentanze sindacali aziendali** (se presenti in azienda) e alle **consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità** un' "**informativa aziendale sulla parità di genere**", che indica il livello di raggiungimento dei KPI richiesti per la certificazione (art. 3, Decreto 29 aprile 2022)
- **Qualora le RSA (o RSU) e le consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità riscontrino**, sulla base dell'**informativa aziendale** e dei dati risultanti dal **Rapporto periodico biennale** (per le aziende che siano tenute a presentarlo, ossia quelle sopra a 50 dipendenti), "**anomalie o criticità**" è attribuito loro il compito di **intimarne la rimozione**.

Il relativo "procedimento d'infrazione" consta di due passaggi:

- è assegnato all'impresa un termine di 120 giorni, per la loro rimozione;
- decorso infruttuosamente tale termine, le anomalie o criticità verranno segnalate all'Ente Certificatore

- Art. 46-bis, comma 2, lettera c), D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle Pari opportunità), introdotto dall'art. 4, Legge 5 novembre 2021, n. 162;
- Art. 3, Decreto 29 aprile 2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità





# 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



## INFORMAZIONE DI SERVIZIO!!!

- Dal 22 dicembre 2022 è online il portale [certificazione.pariopportunita.gov.it](https://certificazione.pariopportunita.gov.it) con l'obiettivo di **far conoscere alle imprese e ai cittadini il Sistema nazionale di certificazione della parità di genere.**
- Sul portale saranno consultabili l'**elenco** aggiornato degli **organismi di valutazione accreditati per la certificazione** (ad oggi **15**), il **numero delle imprese certificate** (ad oggi **85**), **gli avvisi di prossima pubblicazione** destinati alle imprese e agli organismi di certificazione per le misure di supporto alle piccole e medie imprese e microimprese per l'ottenimento della certificazione nonché le **risposte alle domande** frequenti.



# Grazie per l'attenzione

---

Elisabetta Cristallini

