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 (PNNR), 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

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

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.

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

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

Dott. Daniele FRANCO

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

On.le Andrea ORLANDO

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