



CIRCOLARE N. 22- Esonero contributivo per aziende con certificazione di parità di genere: domande fino al 15 febbraio 2023

L'INPS, con la Circolare n. 137 del 27 dicembre 2022, fornisce indicazioni per la fruizione dell'esonero contributivo previsto in favore dei datori di lavoro del settore privato in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), come modificato dall'art. 4 Legge n. 162/2021.

Per l'anno 2022 le domande volte al riconoscimento del beneficio possono essere presentate fino al 15 febbraio 2023. Resta fermo che, ai fini dell'ammissibilità all'esonero, i datori di lavoro dovranno essere in possesso della certificazione entro il 31 dicembre 2022.

Come si ricorderà l'art. 5, Legge n. 162/2021 ha introdotto, per l'anno 2022, nel limite di 50 milioni di euro annui, un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in favore delle aziende del settore privato che conseguano la certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 bis, D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

L'art. 1, comma 138, della Legge n. 234/2021, ha reso strutturale la misura, incrementando, a decorrere dal 2023, la dotazione del Fondo per il sostegno della parità salariale di genere. Dette risorse sono destinate alla copertura finanziaria di interventi di promozione della parità salariale di genere e delle pari opportunità sui luoghi di lavoro, tra i quali rientrano i benefici contributivi in favore delle imprese in possesso della certificazione della parità di genere.

In attuazione delle predette disposizioni, è stato emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per le Pari opportunità e la famiglia e dell'Economia e delle finanze, il Decreto del 20 ottobre 2022, recante tra le altre la disciplina di dettaglio dell'esonero in oggetto.

L'INPS, con la Circolare n. 137 del 27 dicembre 2022 fornisce le prime istruzioni operative per consentire ai datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022 di accedere alla nuova misura di esonero.

L'Istituto precisa che per le successive annualità saranno date ulteriori indicazioni, alla luce degli esiti di questa prima fase applicativa.

DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Possono accedere al beneficio in trattazione 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 D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna).

Rientrano tra i datori di lavoro destinatari della misura:

- gli enti pubblici economici;
- gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
- gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- gli ex istituti pubblici di assistenza e beneficenza (IPAB) trasformati in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto privi dei requisiti per trasformarsi in ASP, e iscritti nel registro delle persone giuridiche;
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del D.Lgs n. 267/2000;
- i consorzi di bonifica e i consorzi industriali;
- gli enti morali e gli enti ecclesiastici.

L'incentivo non trova applicazione:

- per tutti gli enti della pubblica amministrazione di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001;
- per la Banca d'Italia, la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa (CONSOB) e, in linea generale, le Autorità indipendenti, che sono qualificate come Amministrazioni pubbliche in conformità al Parere del Consiglio di Stato n. 260/1999, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (Cass. S.U. n. 1733/1996 e n. 5054/2004, Consiglio di Stato n. 841/2010).

Sono ricomprese nell'ambito delle pubbliche Amministrazioni e, pertanto, non possono fruire dell'esonero in oggetto, le Aziende sanitarie locali, le Aziende sanitarie ospedaliere e le diverse strutture sanitarie istituite dalle Regioni con legge regionale nell'ambito dei compiti di organizzazione del servizio sanitario attribuiti alle medesime. Sono, inoltre, comprese nelle Amministrazioni pubbliche le IPAB e le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona (ASP), comprese quelle derivanti dal processo generale di trasformazione di cui al D.Lgs n. 207/2001, in presenza di determinati requisiti previsti dal medesimo decreto legislativo.

MISURA DELL'ESONERO

L'esonero in oggetto 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. L'agevolazione è comunque connessa ai limiti delle risorse specificatamente stanziati. Nell'ipotesi in cui dette risorse risultino insufficienti a fare fronte a tutte le istanze presentate dai soggetti legittimati a fruire dell'esonero, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto.

Il beneficio, riparametrato 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. La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 4.166,66 euro (euro 50.000,00/12).

Contributi esclusi

Ai fini della corretta fruizione dell'esonero, è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

A tal proposito l'INPS ricorda che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e contributi dovuti all'INAIL,
- il contributo dovuto al Fondo di tesoreria del TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- il contributo, se dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26,27,28 e 29 del D.Lgs n. 148/2015 (Fondi di solidarietà bilaterali / Fondo di integrazione salariale), nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e

al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano di cui all'articolo 40 del D.Lgs n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale (D.M. n. 95269/2016);

- il contributo destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'art. 118 della Legge n. 388/2000;
- le contribuzioni
 - che non hanno natura previdenziale
 - e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (per le quali l'INPS rinvia a quanto già previsto, da ultimo, dalla Circolare n. 40/2018).

TERMINE DI UTILIZZO

Con riferimento al periodo di fruizione dell'esonero, l'INPS precisa che lo stesso è valevole per tutta la durata della certificazione di parità di genere e ha decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa.

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

L'INPS effettuerà i controlli necessari, in collaborazione con il Dipartimento per le Pari opportunità, l'INL e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, per verificare il perdurare dei requisiti di legge in capo a tutti i datori di lavoro ammessi al beneficio.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006, alle seguenti condizioni:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- 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, come anticipato, 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 DM del 29 aprile 2022 ed aver presentato veritiero rapporto sulla situazione occupazionale uomo-donna, obbligatorio ogni due anni, per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero sono tenuti al versamento dei contributi dovuti e al pagamento delle relative sanzioni. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca

La nostra Società è a Vostra disposizione per ulteriori chiarimenti e/o approfondimenti.

Roma, 10 Gennaio 2023

UNA VITA TRANQUILLA SRL