



# CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE - DECRETO 20 OTTOBRE 2022

*Posted on 9 Dicembre 2022*



---

**Category:** [Lavoro e relazione industriale](#)

**Tags:** [pari opportunità](#), [parità di genere](#)

Publicato [sul portale del Ministero del lavoro](#) il **Decreto interministeriale del 20 ottobre 2022**, riguardante l'**esonero contributivo** per le aziende private che abbiano conseguito la **certificazione di parità di genere** e ulteriori interventi per la promozione della parità salariale di genere e della partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

Ricordiamo che l'articolo 46-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 198/2006 (introdotto dalla legge n. 162/2021) ha istituito **a decorrere dal 1° gennaio 2022 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**".

Con il **Decreto 29 aprile 2022**, pubblicato sulla G.U. n. 152 del 1° luglio 2022, sono stati fissati i **parametri per il conseguimento delle certificazione**

L'articolo 5, comma 1, della citata legge n. 162/2021 ha previsto 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 al citato all'articolo 46-bis.

L'articolo 1, comma 276, della legge n. 178/2020, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge n. 234/2021, ha istituito 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.

Con il sopra citato **Decreto Interministeriale del 20 ottobre 2020** sono definiti:

- a) i criteri e le modalità di concessione, a decorrere dall'anno 2022, dell'esonero contributivo in favore delle aziende private che abbiano conseguito la certificazione di parità di genere;
- 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.

**Ai fini dell'ammissione all'esonero contributivo**, le aziende inoltrano, esclusivamente in via telematica, apposita domanda all'INPS secondo i termini e le modalità che saranno indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni. Per i contenuti della domanda, si rinvia al decreto in esame.

Qualora le risorse messe a disposizione risultassero insufficienti in relazione al numero di domande complessivamente ammissibili, il beneficio riconosciuto sarà proporzionalmente ridotto.

Le domande sono verificate dall'INPS e sono ammesse con riferimento all'intero periodo di validità

della certificazione di parità di genere.

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.

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 in caso di risorse insufficienti.

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.

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (regolarità contributiva e 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, fermi restando gli altri obblighi di legge).

Ulteriore condizione per la fruizione dell'esonero è l'assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi adottati dall'Ispettorato nazionale del lavoro ai sensi dell'articolo 46, comma 4, del decreto legislativo n. 198/2006 (ossia adottati nei confronti delle aziende che, non avendo trasmesso nei termini prescritti il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile pur essendovi tenute, non ottemperino per oltre 12 mesi all'invito a provvedervi da parte dell'Ispettorato).

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo in esame 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.

Il **decreto 20 ottobre 2020** prevede altresì che, in attuazione del già citato articolo 1, comma 276, della legge n. 178/2020, 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. I suddetti interventi saranno 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.



