

RAPPORTO BIENNALE, CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE E RELATIVI SGRAVI CONTRIBUTIVI

Circolare 9/2024

Riferimenti normativi:

D.Lgs. n. 198/2006 ("Codice delle Pari Opportunità")
Legge n. 162/2021
Decreto Ministero del Lavoro 29/03/2022
INPS Circolare n. 137/2022
Legge 108/2021
INPS Messaggio n. 4614/2023
D.Lgs. 36/2023

In data 30 aprile 2024 scade l'invio telematico al Ministero del Lavoro del rapporto periodico, previsto dall'articolo 46 del D.Lgs. n. 198/2006, sulla situazione del personale maschile e femminile occupato nel biennio 2022/2023.

Con il decreto 29/03/2022 il Ministero del Lavoro ha definito le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

La redazione del Rapporto Biennale è obbligatoria per i datori di lavoro pubblici e privati che occupano oltre 50 dipendenti, mentre gli altri datori di lavoro (che occupano fino a 50 dipendenti) possono trasmettere il rapporto su base volontaria. La compilazione dei dati avviene online e, successivamente alla trasmissione telematica, il datore di lavoro consegna copia del rapporto inviato alle rappresentanze sindacali aziendali.

Particolare attenzione inoltre deve essere posta, al fine di non compromettere il buon esito dell'aggiudicazione di una gara di appalto, dalle imprese coinvolte nei contratti pubblici del Piano di Ripresa e Resilienza (PNRR) e del Piano Nazionale Complementare che, ai sensi della Legge 108/2021, devono fornire copia di tale documento al momento della presentazione della domanda di partecipazione all'appalto (se occupano più di 50 addetti), ovvero entro sei mesi dalla conclusione del contratto nel caso di base occupazionale da 15 a 50 addetti.

La mancata trasmissione del rapporto biennale costituisce quindi causa di esclusione dalla partecipazione alle gare pubbliche. L'obbligo di consegna del rapporto biennale è previsto direttamente dall'allegato II.3 della L. 36/2023 (Codice degli appalti pubblici) e pertanto si applica anche in mancanza di espressa previsione nel bando di gara.

Sono previste sanzioni amministrative nel caso di inottemperanza all'obbligo (da 516,46 euro a 2.582,28 euro) oppure in caso di deposito di rapporto mendace o incompleto (da 1.000,00 euro a 5.000,00 euro), oltre alla sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda per inottemperanza protratta oltre un anno rispetto al termine di legge.

La trasmissione del rapporto biennale è inoltre condizione per poter accedere alla certificazione della parità di genere, istituita nell'ambito del PNRR a far data dal 1° gennaio 2022.

La certificazione della parità di genere può essere richiesta su base volontaria dal datore di lavoro pubblico o privato ad uno degli organismi di certificazione accreditati presso Accredia (ai sensi del regolamento CE 765/2008) che operano sulla base della prassi UNI/PdR 125:2022. Essa mira a promuovere una maggiore inclusione delle donne nel mercato del lavoro, nonché assicurare una maggiore qualità del lavoro femminile, promuovendo la trasparenza sui processi lavorativi nelle imprese, riducendo il divario retributivo di genere che indica la differenza tra il salario annuale medio percepito dalle donne e quello percepito dagli uomini, aumentando le opportunità di crescita in azienda e tutelando la maternità.

Le aziende che ottengono la certificazione della parità di genere possono usufruire di uno sgravio contributivo (Circolare Unilabor n. 1/2023), in misura non superiore all'1% sul versamento dei contributi previdenziali posti a loro carico, nel limite massimo di 50.000,00 euro annui (4.166,66 euro su base mensile), ad esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail. Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato, come per la generalità delle agevolazioni contributive, al possesso del DURC regolare, al rispetto delle disposizioni del T.U. sulla Salute e Sicurezza sul lavoro e del CCNL applicato.

Lo sgravio deve essere richiesto all'INPS con modalità telematica nel rispetto delle indicazioni fornite dallo stesso Istituto nel messaggio n. 4614/2023 e, a seguito dell'accoglimento della domanda, è riconosciuto per tutti i mesi di validità della certificazione. I datori di lavoro che hanno ottenuto la certificazione di parità entro la data del 31/12/2023 possono presentare domanda fino al 30/04/2024. Dopo tale scadenza, l'INPS procede con il controllo e l'autorizzazione delle domande. Nell'ipotesi di insufficienza delle risorse assegnate allo sgravio in oggetto, l'esonero sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato una domanda potenzialmente ammissibile.

Si rimane a disposizione per ogni chiarimento e approfondimento delle tematiche.

Cordiali saluti.