

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 27/12/2022

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

Circolare n. 137

E, per conoscenza,

Al Presidente
Al Vice Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 5 della 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. Esonero contributivo per i datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198/2006. Istruzioni**

contabili. Variazioni al piano dei conti

SOMMARIO: *L'articolo 5 della 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, ha previsto, per l'anno 2022, un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'articolo 46-bis del citato codice, come introdotta dall'articolo 4 della medesima legge n. 162/2021. Tale misura è stata successivamente prevista come strutturale, a decorrere dal 2023, dall'articolo 1, comma 138, della legge 30 dicembre 2021, n. 234, che ha modificato l'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. Con la presente circolare l'Istituto fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo per i datori di lavoro privati che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio
3. Assetto e misura dell'esonero e risorse stanziare
4. Condizioni di spettanza dell'esonero
5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
6. Coordinamento con altri incentivi
7. Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro
8. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens
10. Modalità di fruizione dell'esonero per i datori di lavoro con posizione contributiva agricola (CIDA)
11. Istruzioni contabili

1. Premessa

La legge 5 novembre 2021, n. 162, nell'introdurre modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (di seguito, anche Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), ha previsto, all'articolo 4, l'inserimento nel citato codice dell'articolo 46-bis, recante l'istituzione della cosiddetta "certificazione della parità di genere".

Ai sensi del citato articolo 46-bis, comma 1: "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".

Ai sensi del successivo comma 2 del medesimo articolo 46-bis, la disciplina di dettaglio della certificazione della parità di genere è stata demandata all'adozione di uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello Sviluppo economico (ora Ministro delle Imprese e del Made in Italy).

Successivamente è intervenuta la legge 30 dicembre 2021, n. 234, che, all'articolo 1, comma 147, ha attribuito al solo Presidente del Consiglio dei Ministri o all'Autorità politica delegata il compito di dettare la disciplina di dettaglio della certificazione, stabilendo i parametri minimi

per il conseguimento della stessa.

In attuazione di tali previsioni, in data 29 aprile 2022 è stato emanato il decreto del Ministro per le Pari opportunità e la famiglia, con cui sono stati definiti i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere da parte delle imprese e il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e consiglieri territoriali e regionali di parità.

Tanto premesso, l'articolo 5, comma 1, della 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 predetta certificazione della parità di genere. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il comma 2 del citato articolo 5 della legge n. 162/2021 stabilisce che l'esonero è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascun datore di lavoro, riparametrato e applicato 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.

L'articolo 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, istituito nello stato di previsione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali dall'articolo 1, comma 276, della legge 30 dicembre 2020, n. 178. 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 di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo n. 198/2006.

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. Tale decreto è stato pubblicato, in data 28 novembre 2022, nella sezione "Pubblicità legale" del sito internet www.lavoro.gov.it.

La presente circolare 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. Per le successive annualità saranno date ulteriori indicazioni, alla luce degli esiti di questa prima fase applicativa.

2. Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

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 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

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.

In forza di quanto esposto e in linea di continuità con quanto già chiarito con le disposizioni amministrative adottate dall'Istituto in relazione alle più recenti agevolazioni (cfr. le circolari n. 40/2018, n. 104/2019 e n. 57/2020), hanno diritto al riconoscimento del beneficio in oggetto:

1. gli enti pubblici economici;
2. gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti

- pubblici economici;
- 3. gli enti che per effetto dei processi di privatizzazione si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico;
- 4. 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;
- 5. le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- 6. i consorzi di bonifica;
- 7. i consorzi industriali;
- 8. gli enti morali;
- 9. gli enti ecclesiastici.

Sono, al contrario, esclusi dall'applicazione del beneficio:

- 1. le Amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado, le Accademie e i Conservatori statali, nonché le istituzioni educative;
- 2. le aziende ed Amministrazioni dello Stato a ordinamento autonomo;
- 3. le Regioni, le Province, i Comuni, le Città metropolitane, gli Enti di area vasta, le Unioni dei comuni, le Comunità montane, le Comunità isolate o di arcipelago e loro consorzi e associazioni;
- 4. le Università;
- 5. gli Istituti autonomi per case popolari e le Aziende territoriali per l'edilizia residenziale pubblica (ATER), comunque denominate, che non siano qualificate dalla legge istitutiva quali enti pubblici economici;
- 6. le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
- 7. gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali. Nel novero degli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali sono da ricomprendere tutti gli enti indicati nella legge 20 marzo 1975, n. 70, gli ordini e i collegi professionali e le relative federazioni, consigli e collegi nazionali, gli enti di ricerca e sperimentazione non compresi nella legge n. 70/1975 e gli enti pubblici non economici dipendenti dalle Regioni o dalle Province autonome;
- 8. le Amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale;
- 9. l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN);
- 10. le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

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 decreto legislativo 4 maggio 2001, n. 207, in presenza di determinati requisiti previsti dal medesimo decreto legislativo.

Nel novero dei soggetti che non possono fruire dell'esonero contributivo rientrano, infine, 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 n. 260/1999 del Consiglio di Stato, nonché le Università non statali legalmente riconosciute qualificate come enti pubblici non economici dalla giurisprudenza amministrativa e ordinaria (cfr., Cass. S.U. n. 1733 del 5 marzo 1996 e n. 5054 dell'11 marzo 2004, nonché Consiglio di Stato n. 841 del 16 febbraio 2010).

3. Assetto e misura dell'esonero e risorse stanziare

L'esonero in oggetto, ai sensi dell'articolo 5, comma 2, della legge n. 162/2021, 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.

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** (€ 50.000,00/12).

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

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile" di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano - Alto Adige di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero 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 si rinvia a quanto già previsto dalla circolare n. 40/2018.

Con riferimento al periodo di fruizione dell'esonero, si precisa che lo stesso è valevole per tutta la durata della certificazione di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna 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'Ispettorato Nazionale del Lavoro (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.

Infine, si precisa che l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Più in particolare, come anticipato in premessa, l'esonero contributivo di cui all'oggetto - ai sensi del comma 1 dell'articolo 5 della legge n. 162/2021, dell'articolo 1, comma 276, della legge n. 178/2020, come modificato dall'articolo 1, comma 138, della legge n. 234/2021 e dell'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022 - è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 50 milioni di euro a decorrere dall'anno 2022.

In base a quanto previsto dall'articolo 3, comma 3, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022, nell'ipotesi in cui dette risorse, di cui al comma 1 dell'articolo 6 del medesimo decreto, risultino insufficienti a fare fronte a tutte le istanze presentate dai soggetti legittimati a fruire dell'esonero, il beneficio sarà proporzionalmente ridotto per tutti i soggetti considerati così da favorire il più ampio accesso alla misura.

Ai fini del rispetto del sopra indicato limite di 50 milioni di euro annui complessivi, l'INPS provvede al monitoraggio della spesa, comunicandone le risultanze al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le Pari opportunità e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

4. Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), ferme restando le ulteriori condizioni fissate dalla stessa disposizione:

- 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, ai fini della legittima fruizione dell'esonero, 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 decreto ministeriale del 29 aprile 2022.

Infine, si rammenta che, ai sensi dell'articolo 46 del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna, 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'INL che può altresì comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi (cfr., l'articolo 46, comma 4, del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).

Pertanto, laddove il datore di lavoro beneficiario dell'esonero in oggetto occupi più di cinquanta dipendenti, la spettanza dell'agevolazione è subordinata all'assenza dei citati provvedimenti di sospensione da parte dell'INL e, dunque, presuppone la corretta presentazione del rapporto biennale, secondo le modalità indicate nel decreto del 29 marzo 2022, emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità e la famiglia.

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dello sgravio contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento di tutte le sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Resta salva l'eventuale responsabilità penale ove il

fatto costituisca reato.

A tale fine l'INPS provvede ai necessari controlli anche attraverso le informazioni rese disponibili, nell'ambito delle specifiche competenze, dal Dipartimento per le Pari opportunità, dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dall'INL.

5. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 5 della legge n. 162/2021 è rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato, così come individuati nel precedente paragrafo 2.

In relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come intervento generalizzato, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, conseguentemente, che il predetto esonero non sia sussumibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato ovvero mediante risorse statali.

6. Coordinamento con altri incentivi

Considerato che l'agevolazione in trattazione si sostanzia in un esonero pari al massimo all'1% della contribuzione datoriale complessivamente dovuta, si ritiene che la stessa sia cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.

7. Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro

Ai fini dell'ammissione all'esonero in oggetto, i datori di lavoro del settore privato in possesso della certificazione della parità di genere conseguita entro il 31 dicembre 2022, 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, potranno inoltrare apposita domanda all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* "**PAR_GEN**" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

Per l'anno 2022, al fine di garantire la possibilità di accedere all'esonero in esame a tutti i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere nel corso dell'annualità considerata e trattandosi di una prima attuazione di detta misura, le domande volte al riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate a decorrere dal **27 dicembre 2022** e 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**.

La domanda telematica di autorizzazione all'esonero contiene le seguenti informazioni:

1) i dati identificativi del datore di lavoro;

- 2) la retribuzione media mensile stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna;
- 3) l'aliquota datoriale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 4) la forza aziendale media stimata relativa al periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 5) il periodo di validità della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis;
- 6) la dichiarazione sostitutiva, rilasciata ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, di essere in possesso della certificazione di parità di genere di cui al citato articolo 46-bis.

Con specifico riferimento all'elaborazione delle istanze, si precisa che le domande legittimamente inoltrate dai datori di lavoro rimarranno nello stato "trasmessa" fino alla data di elaborazione massiva, che verrà effettuata al termine del periodo volto all'acquisizione delle istanze. Al termine delle elaborazioni, verrà comunicato, in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, l'ammontare dell'esonero che potrà essere fruito.

Al riguardo, si precisa che l'INPS autorizzerà i datori di lavoro alla fruizione del beneficio, quale esonero non superiore all'1% dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro indicati nella domanda di autorizzazione, fermo restando il limite massimo di 50.000 euro annui.

Le istanze per le quali sarà riconosciuto l'intero ammontare dell'esonero spettante, pari all'1% della contribuzione datoriale – nei limiti di 50.000 euro annui – saranno contrassegnate dallo stato "Accolta".

Come già chiarito nel precedente paragrafo 3, nell'ipotesi di insufficienza delle risorse, l'esonero spettante sarà proporzionalmente ridotto per la totalità della platea dei beneficiari che hanno presentato domanda e con riferimento al limite di spesa di 50 milioni di euro annui previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto interministeriale del 20 ottobre 2022.

Qualora sia necessario procedere al proporzionamento delle risorse per l'intera platea dei destinatari le istanze saranno contrassegnate dallo stato "Accolta parziale".

All'esito dell'elaborazione delle istanze, alle posizioni contributive per le quali sarà possibile procedere al riconoscimento dell'esonero sarà attribuito il codice di autorizzazione (CA) "**4R**", che assume il seguente nuovo significato "Azienda autorizzata all'esonero di cui all'articolo 5 della legge n. 162/2021".

La misura di esonero potrà, conseguentemente, trovare applicazione per i soli datori di lavoro a cui, in base alle informazioni presenti negli archivi dell'Istituto, è stato attribuito il codice di autorizzazione (CA) "**4R**".

Il beneficio, per l'ammontare dell'importo autorizzato, potrà essere fruito per l'intero periodo di validità della certificazione, a partire dal primo mese di validità della stessa.

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 comunicherà periodicamente all'INPS i dati identificativi dei datori di lavoro del settore privato che siano in possesso della certificazione di parità di genere di cui all'articolo 46-bis del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna.

8. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

I datori di lavoro a cui sia stato attribuito il CA “**4R**” all’esito dell’accoglimento dell’istanza - e per le mensilità di validità della certificazione - che intendono fruire dell’esonero contributivo previsto dall’articolo 5 della legge n. 162/2021, esporranno a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento sul modulo d’istanza *On-Line* all’interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) la quota di esonero spettante, valorizzando all’interno dell’elemento <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione “**L238**”, avente il significato di “Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021”, e nell’elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo dell’esonero da conguagliare.

Per il recupero delle mensilità pregresse – dal primo mese di validità della certificazione al mese precedente l’esposizione del corrente - i datori di lavoro valorizzeranno all’interno di <CausaleACredito> di <AltrePartiteACredito> di <DenunciaAziendale> il codice causale di nuova istituzione “**L239**”, avente il significato di “Arretrato conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021”, e nell’elemento <ImportoACredito> indicheranno il relativo importo.

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l’attività e vogliono fruire dell’esonero spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (Uniemens/vig).

9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione dell’esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

I datori di lavoro privati con lavoratori iscritti alla Gestione pubblica che rientrano nel novero di quelli che possono accedere al beneficio in oggetto, e che hanno ottenuto l’accoglimento dell’istanza, dovranno esporre l’importo dell’esonero a partire dal flusso UniEmens “ListaPosPA” di competenza del mese successivo a quello di comunicazione di accoglimento, valorizzando, per il periodo di validità della certificazione, l’elemento <AltriImportiAConguaglio> secondo la modalità di seguito illustrata:

- nell’elemento <TipologiaConguaglio> si dovrà indicare il valore: **002** “Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021”;
- nell’elemento <ImportoConguaglio> si dovrà indicare l’importo oggetto di esonero del mese nella misura e nei limiti previsti dalla norma.

*Per il recupero delle mensilità pregresse - dal primo mese di validità della certificazione al mese precedente l’esposizione del corrente - il flusso UniEmens “ListaPosPA” dovrà essere compilata utilizzando come <TipologiaConguaglio> il Codice: **003** “Arretrato Conguaglio esonero contributivo parità di genere articolo 5 legge n.162/2021”, indicando nell’elemento <ImportoConguaglio> il totale dell’esonero relativo ai periodi pregressi.*

10. Modalità di fruizione dell’esonero per i datori di lavoro con posizione contributiva agricola (CIDA)

Per i datori di lavoro agricoli ai quali, a seguito dell’accoglimento dell’istanza *on-line*

“PAR_GEN” all’interno del Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) è stato attribuito centralmente il codice di autorizzazione 4R “Azienda autorizzata all’esonero di cui all’articolo 5 della legge n. 162/2021”, la procedura automatizzata a livello centrale determina per ciascun mese, compreso nel periodo di validità della certificazione, l’importo dell’esonero spettante nei limiti dell’importo autorizzato riparametrato e applicato su base mensile.

In particolare, a decorrere dalla quarta emissione dell’anno 2022 l’importo dell’esonero di cui all’articolo 5 della legge n. 162/2021, spettante per i flussi mensili inviati nel relativo periodo, sarà indicato nel Prospetto Riepilogativo F24.

Nel prospetto della quarta emissione 2022 sarà indicato anche l’importo dell’esonero spettante per i periodi retributivi del medesimo anno compresi nel periodo di validità della certificazione e indicati nei flussi inviati per la seconda e terza emissione 2022.

11. Istruzioni contabili

Ai fini delle rilevazioni contabili dell’esonero contributivo in esame, il cui onere è posto a carico dello Stato, si istituisce nell’ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali e altre agevolazioni contributive), il seguente conto:

GAW37254 – Esonero dal versamento dei contributi previdenziali in misura non superiore all’1%, in favore delle aziende del settore privato in regola con la certificazione sulla parità di genere di cui all’articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, - articolo 5, della legge 5 novembre 2021, n. 162 – Decreto del Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 29 aprile 2022.

Al nuovo conto gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate per il mese corrente e per i mesi arretrati dai datori di lavoro e riportate nel DM2013 “VIRTUALE” ai codici “L238” e “L239”, secondo le istruzioni operative fornite al precedente paragrafo 8.

Lo stesso conto verrà utilizzato anche per la rilevazione contabile dello sgravio dei contributi dovuti dai datori di lavoro per i lavoratori iscritti alla Gestione pubblica, per le cui denunce contributive ci si avvale del flusso Uniemens, sezione “ListaPosPA”, come illustrato al paragrafo 9, e alla gestione dei datori di lavoro agricoli come da paragrafo 10.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

Si riporta, nell’Allegato n. 1, la variazione intervenuta al piano dei conti.

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.