



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

**Direzione Centrale Politiche del Lavoro e Welfare**  
Settore Lavoro Contrattazione e Relazioni Sindacali

Roma, 27/08/2024

Prot. 0006659

Com. n. 32

**Oggetto:** chiarimenti applicativi in materia di pari opportunità

In vista delle imminenti prossime scadenze sugli adempimenti in materia di pari opportunità si sono recentemente espressi sia il Ministero del lavoro che l'Inps al fine di fornire chiarimenti applicativi relativi alla presentazione del rapporto biennale (da inviare entro il **20 settembre p.v.**) nonché al riconoscimento dell'esonero contributivo per le imprese con certificazione di parità.

Si evidenziano, pertanto, di seguito i principali aspetti rispetto alle tematiche citate.

Il **Ministero del Lavoro** ha fornito chiarimenti sull'obbligo di presentazione del rapporto biennale che grava sulle aziende che al 31/12/23 risultino con un organico superiore a 50 lavoratori. In particolare il predetto Dicastero ha integrato e aggiornato le FAQ relative al rapporto biennale sulle pari opportunità 2022/2023 (reperibili sul sito [www.urponline.lavoro.gov.it](http://www.urponline.lavoro.gov.it)) e ha chiarito i criteri da seguire per la determinazione della soglia oltre cui scatta l'obbligo di presentazione del rapporto.

Nel dettaglio di seguito i principali elementi:

- i lavoratori intermittenti si considerano per teste, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto;
- i dipendenti trasferiti nel 2023 per effetto di operazioni societarie sono da considerare come nuovi assunti dalla società incorporante, che dovrà, altresì, indicare nelle note del prospetto la ragione sociale e il codice fiscale dell'incorporate estinta;
- i tirocinanti sono da escludere, in quanto non sono lavoratori dipendenti

Nel caso di distacco transnazionale vanno conteggiati sia i lavoratori dipendenti da un'azienda italiana che siano distaccati all'estero, sia quelli distaccati in Italia dall'estero. Allo stesso modo, nel caso di distacco nazionale, disciplinato dall'art. 30 del d. lgs. 276/2003, i lavoratori vanno conteggiati sia da parte del distaccante, che da parte del distaccatario. Entrambi hanno infatti l'obbligo di inserire il lavoratore all'interno del Libro unico del lavoro.



**CONFCOMMERCIO**  
IMPRESE PER L'ITALIA

Dal numero complessivo dei lavoratori in forza, così come dal numero delle ore da questi lavorate, devono, invece, essere esclusi i somministrati, da riportare solo nel rigo dedicato nella tabella 2.3

Inoltre, si conteggiano anche i dipendenti in congedo e i lavoratori che nel corso del 2023 abbiano usufruito di almeno un 1 giorno di cassa integrazione.

Per quanto riguarda invece la fruizione dell'esonero contributivo collegato alla certificazione di parità di genere, **l'Inps**, con Messaggio n. 2844 del 13 agosto 2024, ad integrazione della precedente circolare n. 137/2022, ha fornito i seguenti chiarimenti

È noto, che l'art. 5 della legge 162/2021 ha introdotto la possibilità per le aziende in possesso della certificazione di parità di accedere all'esonero contributivo dell'1% sui complessivi contributi previdenziali annui entro il limite massimo di 50.000 euro.

A tal proposito è stato specificato che l'ammontare massimo di 50.000 euro annui per beneficiario deve intendersi riferito al medesimo codice fiscale. Pertanto nelle ipotesi in cui fossero presentate più domande per posizioni aziendali associate al medesimo codice fiscale il suddetto massimale sarà relativo al codice fiscale.

Inoltre, l'Inps ha precisato che all'atto di presentazione della domanda (attraverso lo specifico modulo telematico denominato "PAR\_GEN") è importante riportare la retribuzione media mensile globale, intesa come la media di tutte le retribuzioni mensili corrisposte dal datore di lavoro nel periodo di validità della certificazione e non quella del singolo lavoratore.

Pertanto, i datori di lavoro che abbiano conseguito la certificazione in argomento entro il 31 dicembre 2023 e che abbiano erroneamente compilato il campo relativo alla retribuzione media mensile globale stimata, possono rettificare i dati inseriti, previa rinuncia alla domanda già presentata, entro il termine perentorio del **15 ottobre 2024**. Alla scadenza del termine, tutte le domande in stato "trasmessa", relative a certificazioni conseguite entro il 31 dicembre 2023, verranno elaborate secondo le indicazioni contenute nella circolare 137/2022.

Qualora il datore di lavoro non rettifichi la domanda erroneamente presentata entro il termine del 15 ottobre 2024, la stessa, qualora ricorrano tutti i requisiti di legge, sarà accolta per il minore importo determinato sulla base della retribuzione media mensile globale stimata erroneamente indicata.

Infine, rispetto alla durata del beneficio, è stato chiarito che l'agevolazione è fruibile per l'intero periodo di validità della certificazione (36 mesi) e non è necessario ripresentare la richiesta annualmente in quanto, a seguito dell'accoglimento della prima istanza, l'esonero contributivo è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione.

Cordiali saluti

Il Responsabile  
Avv. Paolo Baldazzi