

# Informative impresa & lavoro

Circolare mensile di informazione sugli adempimenti del lavoro in azienda

DICEMBRE 2023

## Le informative per l'azienda

Riconoscibilità degli esoneri per l'occupazione giovanile a seguito di riqualificazione di un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato	2
<i>Fringe benefit</i> e impatto contributivo	3
Via libera commissione UE per incentivo assunzione percettori del reddito di cittadinanza	4
Nuove regole per l'ingresso di cittadini di Paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati	5
Esonero accantonamento Tfr e <i>ticket</i> di licenziamento per le imprese in crisi	7
Certificazione Unica 2024 – Nuove indicazioni dall'Agenzia delle entrate	9
<b>Le agevolazioni per l'azienda</b>	
Contributi per la certificazione della parità di genere	10

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: RICONOSCIBILITÀ DEGLI ESONERI PER L'OCCUPAZIONE GIOVANILE A SEGUITO DI RIQUALIFICAZIONE DI UN PRECEDENTE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO**

Non è possibile fruire dello sgravio laddove il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato non sia stato instaurato per libera scelta del datore di lavoro ma in conseguenza di un accertamento ispettivo. La suddetta preclusione, pertanto, opera solo nel caso in cui il datore di lavoro che intenda fruire dell'incentivo sia il medesimo datore titolare del rapporto di lavoro riqualificato a seguito di accertamento ispettivo.

Con il messaggio n. 4178/2023, l'Inps rende noto che, in riferimento a quanto in oggetto, laddove il datore di lavoro che abbia fruito degli incentivi all'assunzione di giovani (articolo 1, commi da 100 a 108, 113 e 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205; articolo 1, comma 10, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e di cui all'articolo 1, comma 297, della legge 29 dicembre 2022, n. 197) sia un soggetto diverso dal datore di lavoro titolare del rapporto riqualificato a seguito di accertamento ispettivo, lo stesso può godere legittimamente del beneficio, in quanto, alla data di assunzione incentivata, riteneva in buona fede che il lavoratore fosse legittimo destinatario dell'agevolazione.

Ne consegue che, nel caso in cui un rapporto venga riqualificato ab origine come rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, comportando quindi il venire meno di uno dei requisiti legittimanti la spettanza degli esoneri indicati in oggetto, tale circostanza, in quanto non conosciuta né conoscibile alla data di assunzione per il quale si intende fruire degli esoneri contributivi in trattazione, non può riverberarsi negativamente sul diverso datore di lavoro che, in buona fede, ha assunto il lavoratore titolare del rapporto riqualificato.

Nell'ipotesi sopra descritta, quindi, il datore di lavoro che ha assunto in buona fede può legittimamente fruire degli esoneri contributivi in oggetto e non è tenuto, per il successivo accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro riqualificato presso diverso datore di lavoro, alla restituzione dell'agevolazione né al pagamento delle eventuali sanzioni previste per la pregressa fruizione della misura agevolativa.

## Le informative per l'azienda

---

### Oggetto: **FRINGE BENEFIT E IMPATTO CONTRIBUTIVO**

Si comunica che l'Inps, con il messaggio n. 3884 del 6 novembre 2023, ha fornito le istruzioni relative ai conguagli contributivi nei casi in cui le somme relative ai *fringe benefit* annui, elargite ai lavoratori dipendenti, risultino superiori alle soglie di esenzione fissate per il periodo d'imposta 2023 dall'articolo 51, comma 3, Tuir. A tal fine il messaggio ha illustrato le novità normative introdotte dal D.L. 48/2023, che ha fissato il limite massimo di esenzione ai lavoratori dipendenti con figli a carico a 3.000 euro, includendo nella deroga al regime generale le somme erogate o rimborsate ai lavoratori dipendenti (privati e pubblici) "*per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale*". Con l'occasione, l'Istituto ha chiarito la gestione dei buoni carburanti evidenziando che essi non determinano alcuna agevolazione contributiva.

Infine, l'Inps ha indicato le modalità di conguaglio dei *fringe benefit*, per le diverse categorie di datori di lavoro, tramite flusso UniEMens. Le possibilità saranno 2: l'inoltro dei flussi di rettifica mese per mese o la compilazione nella sola denuncia di competenza dicembre 2023 della sezione variabili retributive riportando mese per mese la correzione degli imponibili derivanti da *fringe benefit*.

Con successivo messaggio n. 4027/2023, l'Inps ha poi specificato che nei casi in cui il *bonus* carburante non sia stato assoggettato a contribuzione, bisogna provvedere al versamento mediante flussi DMVig. Inoltre, l'Istituto ha illustrato le modalità di esposizione dei dati nella sezione ListaPosPA.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: VIA LIBERA COMMISSIONE UE PER INCENTIVO ASSUNZIONE PERCETTORI DEL REDDITO DI CITTADINANZA**

Come noto la Legge di Bilancio 2023 (L. 197/22), al fine di favorire l'accesso al lavoro ai percettori di reddito di cittadinanza (Rdc), ha previsto per l'anno 2023 uno specifico incentivo per i datori di lavoro che assumono detti soggetti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ovvero operano, nel medesimo periodo, una trasformazione da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato.

L'agevolazione, di tipo contributivo e di durata pari a 12 mesi, consiste nell'esonero dal pagamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, ma entro il limite annuo massimo di 8.000 euro. Nel caso di lavoro *part time* il tetto annuo massimo dovrà essere proporzionalmente ridotto.

A fronte di tale incentivo, ai fini della sua effettiva operatività, era prevista l'esplicita approvazione da parte della Commissione UE, approvazione già ottenuta, peraltro, per altre forme agevolative previste dalla medesima norma (assunzioni giovani *under 36* e donne).

Con recente comunicazione del Ministero del lavoro si è appreso che, in data 31 ottobre, la Commissione UE ha provveduto ad autorizzare l'agevolazione prevista per i percettori del Rdc - Atto C(2023) 7480 *final*. Detto atto è stato emanato nell'ambito del quadro temporaneo per gli Aiuti di Stato in caso di crisi e transizione, adottato dalla Commissione Europea il 9 marzo 2023.

L'Inps dovrà fornire agli operatori le indicazioni operative per la fruizione di quanto spettante.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: NUOVE REGOLE PER L'INGRESSO DI CITTADINI DI PAESI TERZI CHE INTENDANO SVOLGERE LAVORI ALTAMENTE QUALIFICATI**

Si informano i Signori Clienti che è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 256/2023 il D.Lgs. 152 del 18 ottobre 2023, attuativo della Direttiva (UE) 2021/1883, che va a modificare il Testo Unico immigrazione (D.Lgs. 286/1998), nella parte relativa alle condizioni di ingresso e soggiorno di cittadini di Paesi terzi che intendano svolgere lavori altamente qualificati.

Si considerano altamente qualificati i lavoratori (titolari di Carta Blue UE) che, alternativamente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:

1. titolo di istruzione di livello terziario rilasciato dall'Autorità competente nel Paese dove è stato conseguito che attesta il completamento di un percorso di istruzione superiore di durata almeno triennale o di una qualificazione professionale di livello *post* secondario di durata almeno triennale o corrispondente almeno al livello 6 del Quadro nazionale delle qualificazioni;
2. requisiti previsti dal D.Lgs. 206/2007, limitatamente all'esercizio di professioni regolamentate;
3. qualifica professionale superiore attestata da almeno 5 anni di esperienza professionale di livello paragonabile ai titoli d'istruzione superiori di livello terziario, pertinenti alla professione o al settore specificato nel contratto di lavoro o all'offerta vincolante;
4. qualifica professionale superiore attestata da almeno 3 anni di esperienza professionale pertinente acquisita nei sette anni precedenti la presentazione della domanda di Carta blu UE, per quanto riguarda dirigenti e specialisti nel settore delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione di cui alla classificazione ISCO-08, n. 133 e n. 25.

Dal punto di vista economico, si precisa che l'importo della retribuzione annuale dei lavoratori altamente qualificati, come ricavato dal contratto di lavoro ovvero dall'offerta vincolante, non deve essere inferiore alla retribuzione prevista nei Contratti collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, e comunque non inferiore alla retribuzione media annuale lorda come rilevata dall'Istat.

Il titolare di Carta blu UE, durante il periodo disoccupazione, è autorizzato a cercare e assumere un impiego e può esercitare, in parallelo all'attività subordinata altamente qualificata, un'attività di lavoro autonomo.

Sono previste poi una serie di semplificazioni a livello amministrativo.

Innanzitutto, si prevede che la durata minima del contratto di lavoro sia pari a 6 mesi, in luogo dei precedenti 12.

Se il lavoratore altamente qualificato è titolare di altro titolo di soggiorno, rilasciato ai fini dello svolgimento di un lavoro altamente qualificato, non è necessario presentare la documentazione già verificata in fase di primo rilascio del titolo stesso; inoltre, il datore di lavoro non è tenuto a verificare presso il centro dell'impiego competente la disponibilità di un lavoratore presente sul territorio nazionale.

Nel caso in cui il lavoratore altamente qualificato sia titolare di permesso conseguito in altro Paese UE, può fare ingresso e soggiornare in Italia per svolgere un'attività professionale per un periodo massimo di 90 giorni in un arco temporale di 180 giorni: se il soggiorno per lo svolgimento dell'attività altamente qualificata è superiore a 90 giorni, è necessario richiedere il nulla osta ma non il visto di ingresso.

La domanda di nulla osta al lavoro può essere presentata dal datore di lavoro anche se il titolare della Carta blu UE soggiorna ancora nel territorio del primo Stato Membro. Entro 8 giorni lavorativi dall'ingresso nel territorio nazionale ovvero dal rilascio del nulla osta ove già presente in territorio nazionale, lo straniero dichiara allo Sportello Unico per l'immigrazione che ha rilasciato il predetto nulla osta la propria presenza nel territorio nazionale ai fini del rilascio del permesso di soggiorno.

Ai familiari dello straniero titolare di Carta Blu UE in possesso di un valido titolo di soggiorno rilasciato dallo Stato membro di provenienza e del documento di viaggio valido, è rilasciato, entro 30 giorni dalla presentazione della domanda completa di rilascio, un permesso di soggiorno per motivi di famiglia, previa dimostrazione di aver risieduto in qualità di familiare del titolare di Carta Blu UE nel medesimo Stato membro di provenienza e di essere in possesso dei requisiti necessari.

## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: ESONERO ACCANTONAMENTO TFR E *TICKET* DI LICENZIAMENTO PER LE IMPRESE IN CRISI**

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con messaggio n. 3779 del 30 ottobre 2023, ha fornito importanti chiarimenti in ordine alla proroga delle disposizioni di cui all'articolo 43-*bis*, D.L. 109 del 28 settembre 2018 (convertito in L. 130 del 16 novembre 2018) disposta dall'articolo 1, comma 126, della L. 234 del 30 dicembre 2021 (c.d. Legge di Bilancio 2022), per gli anni 2022 e 2023, dell'esonero, per le società in liquidazione giudiziale o in amministrazione straordinaria, del versamento al Fondo di tesoreria le quote di Tfr maturate durante i periodi di Cassa integrazione guadagni straordinaria.

In particolare, limitatamente ai lavoratori ammessi al trattamento straordinario di integrazione salariale, trova applicazione anche per gli anni 2023 e 2024 l'esonero dal pagamento delle quote di accantonamento del Tfr maturate sulla retribuzione persa a seguito della riduzione oraria o sospensione dal lavoro e dal versamento del c.d. *ticket* di licenziamento, in caso di recesso dal rapporto.

Nel messaggio si ricordano i precedenti chiarimenti forniti (messaggi n. 3920 del 26 ottobre 2020 e n. 1400 del 29 marzo 2022 e circolare n. 19/2018 del Ministero del lavoro): l'applicazione degli esoneri deve essere richiesta al Ministero del lavoro, unitamente alla domanda di autorizzazione del trattamento CIGS e, nel relativo Decreto Ministeriale di autorizzazione, viene indicata l'ammissione alle misure di esonero e la stima dei singoli oneri, individuando distintamente quelli relativi al Tfr e quelli relativi al *ticket* di licenziamento, con separata evidenza per ogni anno di competenza.

Le aziende, pertanto, devono fornire la stima del costo già in sede di accordo presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in riferimento:

- a) alla misura complessiva delle quote di accantonamento del Tfr afferenti alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione salariale di cui all'articolo 44, D.L. 109/2018, distinta in relazione a ogni anno civile interessato dalla CIGS;
- b) alla misura complessiva del *ticket* licenziamento, da calcolare con riferimento all'anno civile in cui ricade la data di cessazione del trattamento straordinario di integrazione salariale autorizzato ai sensi del citato decreto-legge.

L'Inps ricorda che restano ferme le destinazioni del Tfr legate a specifiche caratteristiche dell'azienda e alle scelte operate dal lavoratore:

- a) versamento ai fondi di previdenza complementare di cui al D.Lgs. 252 del 5 dicembre 2005: l'Inps provvede a trasferire il Tfr maturato e afferente alla retribuzione persa nel corso dell'intero periodo di autorizzazione del trattamento straordinario di integrazione al fondo pensione di destinazione;
- b) versamento al Fondo di Tesoreria: pagamento diretto Inps al lavoratore alla fine del periodo di CIGS autorizzata;
- c) accantonamento presso il datore di lavoro: pagamento diretto Inps al lavoratore alla fine del periodo di CIGS autorizzata.

## Istruzioni operative per l'inoltro e l'accoglimento delle domande di esonero

Ai fini della fruizione degli esoneri previsti dall'articolo 43-bis, D.L. 109/2018, i curatori o i commissari straordinari (o gli intermediari da essi incaricati) devono inoltrare all'Inps - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" - una domanda di ammissione all'esonero.

Si ribadisce che le misure di esonero in argomento trovano applicazione sulla matricola istituita ai fini dell'assolvimento degli obblighi informativi afferenti alla procedura concorsuale.

Ove sussistano i presupposti che legittimano l'esonero, il codice autorizzazione (CA) "0Q" deve essere assegnato:

- con decorrenza dal mese di fruizione dell'esonero e con validità sino alla durata dello stesso, qualora l'esonero venga richiesto relativamente sia alle quote di Tfr di competenza del Fondo di Tesoreria sia al *ticket* di licenziamento;
- dal mese di interruzione del primo rapporto di lavoro fino al mese successivo all'ultima interruzione alla quale si applichi l'esonero, se l'esonero è relativo soltanto al *ticket* di licenziamento.

Al fine di consentire la liquidazione del Tfr ai lavoratori o il trasferimento al fondo pensione scelto dal lavoratore, i curatori, i commissari straordinari o gli intermediari da loro incaricati, devono presentare istanza di liquidazione utilizzando l'apposito servizio "Liquidazione quota TFR (art. 43 bis, decreto-legge 109/2018)" disponibile sul portale Inps.



## Le informative per l'azienda

---

### **Oggetto: CERTIFICAZIONE UNICA 2024 – NUOVE INDICAZIONI DALL'AGENZIA DELLE ENTRATE**

Con la risoluzione n. 55/2023 l'Agenzia delle entrate aveva fornito specifiche indicazioni in relazione alla CU2024, ai fini della compilazione della Sezione "Dati relativi al coniuge e ai familiari a carico". Veniva infatti resa nota la necessità di indicazione, nella CU2024, dei dati relativi ai familiari che nel periodo d'imposta di riferimento sono stati fiscalmente a carico; ciò anche ove non vi fossero state le condizioni per usufruire delle detrazioni per familiari a carico, indipendentemente se gli oneri siano stati riconosciuti dal sostituto nella CU.

Con la più recente nota n. 386245 del 27 ottobre 2023, l'Agenzia delle entrate riferisce che, essendo intervenuto un approfondimento circa lo scambio di dati con Inps, appare adesso "superato l'invito formulato nella citata risoluzione 55/E nei confronti dei sostituti d'imposta a comunicare tramite le Certificazioni Uniche 2024 anche i codici fiscali dei figli con riferimento ai quali è stato riconosciuto l'Assegno unico".

La nota in esame ribadisce come vi siano tuttavia dei casi in cui, pur in assenza del riconoscimento della detrazione ai fini Irpef per i figli a carico, vi sarà comunque un obbligo per il sostituto d'imposta di riportare i dati dei figli a carico del dipendente (ovvero, codice fiscale, mesi e percentuale di carico) nel relativo prospetto della CU.

Si tratta delle seguenti situazioni operative:

- quando il dipendente, in sede di conguaglio, richiede al sostituto il riconoscimento di una detrazione per le spese sostenute per conto del figlio (ad esempio, fattura di una spesa medica intestata al figlio). Viene ricordato che i figli di età inferiore ai 21 anni, per i quali è riconosciuto l'Assegno Unico, sono comunque considerati fiscalmente a carico anche se per gli stessi il contribuente non può avvalersi delle detrazioni per carichi di famiglia;
- ai fini del calcolo dell'addizionale regionale Irpef, nel caso la legge regionale riconosca, in presenza di figli a carico (ancorché per tali figli sia stato riconosciuto l'Assegno Unico), specifiche agevolazioni. Se il sostituto non acquisisce dal dipendente le informazioni relative ai figli a carico (riportandole nel prospetto della CU), può non essere in grado di calcolare correttamente l'ammontare dell'addizionale dovuta;
- per il 2023 è prevista la non concorrenza alla formazione del reddito, entro il limite di 3.000 euro, del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati ai lavoratori dipendenti con figli a carico. Il lavoratore comunica i codici fiscali dei figli al sostituto, che provvede a riportare tali dati nel prospetto dei familiari a carico, anche se per detti familiari non si è usufruito delle detrazioni.

## Le agevolazioni per l'azienda

---

### CONTRIBUTI PER LA CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Ha preso il via lunedì 6 novembre 2023 l'avviso pubblico che definisce i criteri e le modalità per la concessione dei contributi alle micro, piccole e medie imprese per l'ottenimento della certificazione della parità di genere, misura del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del CdM, realizzata in collaborazione con Unioncamere in qualità di soggetto attuatore. Con l'avviso pubblico, sono definiti i criteri e le modalità per la concessione di contributi alle pmi per i servizi di assistenza tecnica e accompagnamento, forniti sotto forma di tutoraggio e per i servizi di certificazione della parità di genere.

Obiettivo della misura, che ha una dotazione complessiva di 10 milioni di euro, 8 dei quali destinati al supporto alle pmi, è accompagnare e incentivare le imprese ad adottare *policy* adeguate a ridurre il divario di genere e, in linea con quanto previsto dalla Strategia nazionale per la parità di genere, contribuire a raggiungere entro il 2026 l'incremento di 5 punti nella classifica dell'indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE) che attualmente vede l'Italia al 13° posto nella classifica dei Paesi UE. Con l'avviso pubblicato il 6 novembre 2023, consultabile al [link https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/](https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/), viene messa a disposizione una prima *tranche* di 4 milioni di euro.

I contributi per le pmi erogati mediante l'avviso si affiancano agli incentivi previsti dalla normativa italiana per le imprese che abbiano ottenuto la certificazione della parità di genere e che sono misure premiali previste dal Codice degli appalti ed esoneri contributivi.

### SOGGETTI BENEFICIARI

Beneficiarie delle agevolazioni sono le pmi iscritte nel Registro Imprese e attive e che, alla data di presentazione della domanda, presentino i seguenti requisiti:

- siano micro, piccole o medie imprese (allegato 1, Regolamento (UE) 651/2014);
- abbiano almeno un dipendente;
- abbiano sede legale e operativa in Italia;
- siano regolarmente costituite, iscritte nel Registro Imprese e attive (non è sufficiente la mera iscrizione al REA);
- siano nel pieno e libero esercizio dei propri diritti, non essendo sottoposte a procedura concorsuale, di liquidazione coatta o volontaria, di amministrazione controllata, di concordato preventivo (a eccezione del concordato preventivo con continuità aziendale) o in qualsiasi altra situazione equivalente;
- non abbiano cause di divieto, di decadenza o di sospensione di cui all'articolo 67 della vigente normativa antimafia (D.Lgs. 159/2011);
- siano in regola con il DURC;
- non abbiano procedimenti amministrativi in corso connessi ad atti di revoca per indebita percezione di risorse pubbliche;

- siano in regola con l'adempimento del "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" (per le sole imprese che occupano più di 50 dipendenti);
- siano in regola con le assunzioni previste dalla normativa sul diritto al lavoro dei disabili;
- non svolgano attività descritte nell'Allegato 1 dell'Avviso;
- abbiano concluso positivamente il *pre-screening* (autovalutazione) attraverso l'apposito test gestito dal soggetto attuatore (i criteri di valutazione e i relativi punteggi sono disponibili in allegato all'Avviso).

#### TIPOLOGIE DI AGEVOLAZIONI

Sono previste 2 linee di agevolazioni:

- a) per l'assistenza tecnica e accompagnamento è prevista l'assegnazione di un contributo per ciascuna impresa fino a 2.500 euro sotto forma di servizi (supporto all'utilizzo dei *tools* informativi, azioni di affiancamento erogate da esperti appositamente selezionati per l'implementazione del sistema di gestione per la parità di genere, per il monitoraggio degli indicatori di *performance* e la definizione degli obiettivi strategici e per la pre-verifica della conformità del Sistema di gestione) finalizzati a trasferire alle imprese beneficiarie competenze specialistiche e strategiche per la certificazione della parità di genere;
- b) per il rilascio della certificazione è prevista l'assegnazione di contributi fino a 12.500 euro per impresa, in relazione alla dimensione, sotto forma di servizi di certificazione della parità di genere erogati dagli Organismi di certificazione iscritti nell'apposito elenco.

#### CONCESSIONE DEI CONTRIBUTI

I contributi verranno concessi con procedura valutativa con procedimento a sportello, in base all'ordine cronologico di presentazione della domanda a partire dalle ore 10:00 del 6 dicembre 2023 alle ore 16:00 del 28 marzo 2024, salvo un anticipato esaurimento delle risorse disponibili.

Per l'accesso ai contributi è necessario effettuare un *pre-screening* di autovalutazione e ottenere un esito che dimostri un adeguato grado di maturità dell'impresa sui temi inerenti alla parità di genere; è inoltre richiesta la presentazione di un preventivo formulato da un Organismo di certificazione presente nell'Elenco degli organismi di certificazione aderenti.

#### TERMINI E MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le domande di contributo potranno essere presentate dalle imprese interessate a decorrere dalle ore 10:00 del 06 dicembre 2023 fino alle ore 16:00 del 28 marzo 2024, fatte salve eventuali e sopravvenute modifiche legislative e/o regolamentari in ordine ai termini di ammissibilità previsti per il PNRR. Saranno automaticamente escluse le domande inviate prima e dopo tali termini.

Il termine di chiusura dell'avviso potrà essere anticipato per esaurimento dei fondi disponibili. Dell'esaurimento delle risorse disponibili sarà data opportuna e tempestiva comunicazione sul sito <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/home> e contestualmente sul sito <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/>.

Le domande di contributo devono essere compilate esclusivamente, a pena di inammissibilità, per via telematica, utilizzando la procedura informatica messa a disposizione in un'apposita sezione del sito <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/> accessibile tramite SPID, CNS e CIE.

La procedura informatica rilascia una ricevuta di presentazione della domanda.

La domanda si compone di:

- un modulo, generato dalla procedura informatica, contenente i dati identificativi dell'impresa e l'importo complessivo dei contributi richiesti;
- un modulo contenente il dettaglio dei contributi richiesti e le dichiarazioni sostitutive ai sensi degli articoli 46 e 47, D.P.R. 445/2000.

La domanda, pena l'inammissibilità della stessa, deve contenere i seguenti allegati:

- a) il risultato del *test di pre-screening*, idoneo a intraprendere il percorso di certificazione;
- b) ricevuta di avvenuta compilazione del "*Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile*" di cui all'articolo 46, D.Lgs. 198/2006 e s.m.i., per le imprese che occupano più di 50 dipendenti;
- c) il preventivo da parte di un OdC presente nell'"*Elenco degli Organismi di Certificazione*", formalizzato come previsto dalle disposizioni dell'avviso pubblico del 14 febbraio 2023 e contenente: 1. la durata dell'*audit* per il rilascio della certificazione; 2. la tariffa per ogni giornata di *audit* comprensiva di tutti gli oneri (spese per trasferte, attivazione della pratica, emissione del certificato, etc.); 3. le condizioni necessarie per ottenere il contributo (ovvero le modalità per beneficiare del contributo e la clausola relativa alla necessità da parte dell'impresa di sostenere i costi della certificazione nel caso di non conseguimento della stessa o di superamento del contributo massimo previsto).

La domanda e i relativi allegati devono essere firmati digitalmente dal legale rappresentante del soggetto richiedente, a pena di inammissibilità.

È obbligatoria, a pena di inammissibilità, l'indicazione nella domanda di un unico indirizzo pec presso il quale è eletto il domicilio ai fini delle comunicazioni di cui all'avviso. Tutte le comunicazioni tra il Soggetto Attuatore e le imprese si intendono validamente ed efficacemente effettuate qualora rese tra l'indirizzo pec [paritadigenere@legalmail.it](mailto:paritadigenere@legalmail.it) e l'indirizzo pec indicato come domicilio dalle imprese nella domanda di contributo.

Il soggetto attuatore non assume responsabilità per eventuali ritardi e/o disguidi nella presentazione della domanda comunque imputabili a fatto di terzi, a caso fortuito o forza maggiore, né per lo smarrimento di comunicazioni dipendente da inesatte indicazioni del recapito da parte del soggetto richiedente.

Ogni impresa può essere beneficiaria delle agevolazioni per ciascuna tipologia di servizi e nei limiti previsti una sola volta