ASSOLOMBARDA

Parità di genere

Condizioni di accesso

La 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 diregolarità 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.

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 abbiaconseguito la certificazione della parità di generedi 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.

Le aziende pubbliche e private che occupanooltre 50 dipendentisono inoltre tenute,ogni due anni,a redigere unrapporto sulla situazione del personale maschile e femminile,la cui veridicità e completezza è verificata dall'INL che può altresì comminare sanzioni in caso di mancata ottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inadempienza si protragga per oltre dodici mesi (cfr., l'articolo 46, comma 4, del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).