



# CIRCOLARE INPS 137/2022 – CERTIFICAZIONE PARITÀ DI GENERE – INDICAZIONI ESONERO CONTRIBUTIVO

*Posted on 5 Gennaio 2023*



---

Category: [Lavoro e relazione industriale](#)

Facendo seguito alle nostre precedenti news (da ultimo vedi ["Certificazione parità di genere – Decreto 20 ottobre 2022" del 9 dicembre 2022](#)) si comunica che l'Inps, con [Circolare n. 137 del 27 dicembre 2022](#), ha fornito le prime istruzioni operative per l'accesso ai datori di lavoro, che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere **entro il 31 dicembre 2022**, alla nuova misura di esonero, di cui all'art. 5, comma 2 della legge n. 162/2021.

**Le aziende certificate avranno tempo dal 27 dicembre sino al 15 febbraio 2023 per inviare le domande di esonero**, utilizzando il modulo di domanda online "PAR\_GEN", disponibile sul sito INPS alla sezione "Portale delle Agevolazioni" (ex DiResCo ).

Le indicazioni fornite, chiarisce l'Istituto, valgono solo per le aziende che hanno conseguito la certificazione della parità di genere nel 2022. Per le annualità successive saranno fornite ulteriori indicazioni alla luce degli esiti della prima fase applicativa.

L'esonero in oggetto è 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, chiarisce l'Istituto, 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.

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.

La fruizione dell'esonero è valevole per tutta la durata della certificazione di cui all'articolo 46-bis del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e decorre 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.

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato alla regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e al possesso del DURC oltre :

- all' assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- al 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.

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.

L'istituto ricorda 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, continua la nota, 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.

Per ogni ulteriore disposizione di dettaglio si rinvia alla circolare.

