

## **IL RAPPORTO BIENNALE PER LE PARI OPPORTUNITÀ: NUOVE MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DEL RAPPORTO**

La Legge 162/2021 aveva riscritto l'art. 46 del D.lgs. 198/2006 che disciplinava in precedenza il rapporto biennale della situazione del personale maschile e femminile.

Dal 2022 quest'ultimo è diventato obbligatorio per le Aziende che occupano più di 50 dipendenti<sup>1</sup>: il modello deve essere compilato e trasmesso solo con modalità telematiche e, esclusivamente per l'anno 2022, il termine di presentazione slitta al 30 settembre 2022.

Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

### **DATORI DI LAVORO TENUTI ALL'OBBLIGO**

Sono soggetti obbligati le aziende pubbliche e private che occupano **oltre 50 dipendenti**.

Le aziende con **meno di 50 dipendenti** potranno comunque redigere il rapporto telematico su base volontaria.

Il modello deve essere redatto anche per le singole unità produttive che occupano più di 50 dipendenti.

### **SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE**

Il modello permetterà di monitorare la situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione ai seguenti aspetti:

- Assunzioni;
- Formazione;
- Promozione professionale;
- Livelli;
- Passaggi categoria o qualifica;
- Mobilità;
- CIG;
- Licenziamenti;
- Pensionamenti e prepensionamenti;
- Retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto dovrà riportare una serie piuttosto complessa di dati, come appare evidente dal modello ministeriale. Tuttavia non deve essere indicata l'identità del lavoratore, del quale deve essere solo specificato il sesso.

I dati contenuti nel rapporto saranno disponibili, contestualmente all'invio del modulo, anche al Consigliere o alla Consigliera Regionale di parità: questi ultimi, una volta esaminati i dati forniti, elaboreranno i relativi risultati che saranno poi messi a disposizione alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, alla consigliere o al consigliere nazionale di parità, al C.N.E.L., al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, all'I.S.T.A.T. e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

---

<sup>1</sup> In precedenza l'obbligo di trasmissione del modello coinvolgeva solo le Aziende con oltre 100 dipendenti.

## **MODALITÀ DI TRASMISSIONE**

Il rapporto, che deve essere redatto ogni 2 anni, potrà essere trasmesso esclusivamente **in modalità telematica**, attraverso la compilazione online del modulo allegato al D.M. 29.03.2022<sup>2</sup>.

L'applicativo informatico sarà operativo dal 23 giugno 2022, quando verrà permessa la compilazione del modello pubblicato nel sito Internet istituzionale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali<sup>3</sup>.

Per accedere al portale, le Aziende o i loro intermediari abilitati dovranno utilizzare il Sistema Pubblico di Identità Digitale (**SPID**) o la carta di identità elettronica (**CIE**)<sup>4</sup>.

Una volta trasmesso, il sistema rilascerà una ricevuta che attesterà la corretta redazione del rapporto: una copia di tale ricevuta e del rapporto dovranno essere trasmesse, entro lo stesso termine e sempre in via telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

## **ASPETTI SANZIONATORI**

Come già anticipato, il termine di presentazione del rapporto per il solo biennio 2020-2021 è fissato al **30 settembre 2022**.

In caso di mancata redazione del rapporto, la Direzione regionale del lavoro, su segnalazione della consigliera e del consigliere di parità, invita le Aziende a provvedere entro il termine di 60 giorni. Laddove l'Azienda risultasse ancora inottemperante verrà applicata una sanzione amministrativa da €. 516,46 a €. 2.582,28.

Inoltre, se l'inottemperanza si protrae per più di 12 mesi, viene disposta la sospensione dei benefici contributivi goduti dall'Azienda per un anno<sup>5</sup>.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti: in caso di rapporto mendace o incompleto, può quindi essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria da €. 1.000,00 a €. 5.000,00.

## **MECCANISMO PREMIALE**

La previsione di un nuovo e più dettagliato rapporto è legata anche all'introduzione della certificazione della parità di genere per effetto del nuovo art. 46-bis del codice delle pari opportunità. Dal 1° gennaio 2022 questa certificazione attesterà *"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"* e, alle aziende che al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento siano in possesso della certificazione, potrà essere riconosciuto uno **sgravio contributivo** applicato su base mensile in misura non superiore all'1% dei contributi dovuti, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per azienda<sup>6</sup>.

Allegati:

- [Modello di "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" allegato al D.M. 29.03.2022.](#)

---

2 Il sito istituzionale è raggiungibile al seguente link: [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#).

3 Il modello viene allegato al presente articolo.

4 Sono consentite anche altre modalità messe a disposizione dal Ministero.

5 In precedenza la sospensione era prevista solo *"nei casi più gravi"*.

6 Per ulteriori approfondimenti Vi suggeriamo di confrontare l'Estratto Apinforma Notizia 20211124MS2 del 24/11/2021.