

Trieste, 5 settembre 2024

Sigg.ri Clienti
Loro indirizzi e-mail

**Oggetto: 1. RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE. LA NUOVA SCADENZA DEL 20 SETTEMBRE 2024 PER LE AZIENDE CON PIU' DI 50 DIPENDENTI.
2. LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE**

1. RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE. LA NUOVA SCADENZA DEL 20 SETTEMBRE 2024 PER LE AZIENDE CON PIU' DI 50 DIPENDENTI.

Le **aziende pubbliche e private** che occupano **più di 50 dipendenti** sono tenute a redigere, con cadenza biennale, un **rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile** (art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, c.d. Codice delle Pari opportunità, come modificato dalla L. 5 novembre 2021, n. 162).

Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile deve contenere, oltre al numero di assunzioni e lo stato delle professioni di uomini e donne, anche:

- gli ambiti della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica;
- le azioni anche su altri fenomeni di mobilità, sull'intervento della Cassa Integrazione Guadagni (CIG), sui licenziamenti, sui prepensionamenti e pensionamenti;
- tutte le informazioni sulla retribuzione effettivamente corrisposta.

Le aziende obbligate devono redigere il rapporto biennale pari opportunità esclusivamente in **modalità telematica**, tramite l'applicativo informatico disponibile sul portale *Servizi Lavoro* del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, seguendo questi passaggi:

- al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto;
- una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Le aziende pubbliche e private che occupano **fino a 50 dipendenti** possono redigere il rapporto su **base volontaria** (art. 46, comma 1-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

Tuttavia, le aziende che intendono partecipare ai bandi afferenti agli investimenti pubblici finanziati in tutto o in parte dal **PNRR** o dal **PNC** devono produrre, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alla Consigliera e al Consigliere Regionale di Parità. In caso di inosservanza il rapporto potrà essere trasmesso entro 60 giorni, trascorsi i quali l'azienda è definitivamente esclusa.

Dopo il primo biennio di applicazione (2020-2021), limitatamente al **biennio 2022-2023**, il **termine di trasmissione del rapporto, dopo varie proroghe, è stabilito al**

20 SETTEMBRE 2024

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

Attraverso l'applicativo informatico, entro il 31 dicembre di ogni anno, è reso disponibile alla Consigliera o al Consigliere Nazionale di Parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di trasmissione del rapporto. Analogamente, sono resi disponibili alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità Regionali, delle Città Metropolitane e degli Enti di Area Vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori (art. 46, comma 3-bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

La mancata trasmissione – anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio – comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520; se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198). Si tratta, in particolare, dell'esonero dal versamento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, stabilito dall'articolo 5 della Legge 5 novembre 2021, n. 162 a favore dei datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4 bis, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

2. LA CERTIFICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PARITÀ DI GENERE

Per completezza, sempre in relazione al tema della parità di genere, si evidenzia che le organizzazioni, su base facoltativa, possono ottenere l'apposita **Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di genere**, secondo la Prassi di Riferimento **UNI/PdR 125:2022**, così come stabilito dal **Decreto 29.4.2022 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le Pari Opportunità**.

La Certificazione del Sistema di Gestione della Parità di genere permette alle organizzazioni di:

- dimostrare agli *stakeholder* interni ed esterni il proprio impegno sulla tematica, in armonia con gli stream a livello nazionale ed europeo;
- avere un modello di gestione che permetta di identificare KPI sempre disponibili ed aggiornati, utili anche per la rendicontazione di genere prevista dalla normativa italiana (Codice Pari Opportunità ed aggiornamenti) o per rendicontazioni quali i Bilanci di sostenibilità o modelli quali SA8000;
- ottenere sgravi contributivi e premialità nella partecipazione a bandi della PA italiana in relazione alle misure previste dal PNRR (Missione n.5).

Cordiali saluti.

Boscolo & Partners