

Maggio 2022

I contenuti e le modalità di
presentazione del Rapporto biennale
sulle pari opportunità:
pubblicato il Decreto Interministeriale

Anticipato da una nota ministeriale dello scorso 4 aprile, **è stato finalmente pubblicato il Decreto Interministeriale (“Decreto”) che definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile (il “Rapporto”), a cui sono tenute tutte le aziende pubbliche e private che contano più di 50 dipendenti.**

Il Decreto permette di dare pratica attuazione a quanto previsto dall'articolo 46 del Decreto Legislativo n. 198 dell'11 aprile 2006 (cd. “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”) così come recentemente modificato dalla legge n. 162 del 5 novembre 2021.

Con la pubblicazione del Decreto **sono quindi ora disponibili le istruzioni pratiche da seguire per adempiere all’obbligo di redazione e presentazione del Rapporto**: sono infatti definiti nel dettaglio i dati e le informazioni da fornire nonché le modalità di accesso al Rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali aziendali.

Ne forniamo qui di seguito una sintetica panoramica.

A. Tempistiche e modalità di trasmissione

Il Decreto affronta il tema delle **tempistiche** e delle **modalità di trasmissione** del Rapporto, specificando che:

- **le aziende dovranno redigere il Rapporto esclusivamente in modalità telematica**, attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it>), **entro e non oltre il 30 settembre 2022**. Tale scadenza vale tuttavia per il solo biennio 2020-2021; per tutti i successivi bienni è confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio prevista dalla legge
- al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, il Ministero rilascerà una ricevuta attestante la corretta redazione del Rapporto
- una copia del Rapporto, unitamente alla ricevuta, dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali
- il servizio informatico del Ministero attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei Rapporti trasmessi dalle aziende, al fine di poter elaborare i relativi risultati.

B. Contenuto del Rapporto

Quanto invece al contenuto, **il Decreto riporta in un apposito Allegato A il modello di Rapporto al quale le aziende saranno tenute ad attenersi.** In particolare **saranno tre le sezioni da compilare**:

1. Informazioni generali sull'azienda

In questa sezione andranno riportati i dati generali della società e indicati i contratti collettivi (nazionali e, ove presenti, aziendali) applicati di propri dipendenti. Andrà inoltre indicato il numero complessivo dei dipendenti al 31 dicembre 2021 (secondo anno del biennio), con la precisazione del numero di dipendenti di genere femminile.

2. Informazioni generali sul numero complessivo di occupati

In questa sezione andranno riportati i seguenti dati:

- occupazione totale della società al 30 dicembre 2020 e al 31 dicembre 2021, specificando il numero di dipendenti, suddivisi per genere, e il numero dei dipendenti appartenenti alle diverse qualifiche professionali (dirigenti, quadri, impiegati e operai);

- o indicazione delle promozioni e delle nuove assunzioni avvenute al 31 dicembre 2021, con il dettaglio dei dipendenti suddivisi per genere e delle qualifiche professionali;
- o dettaglio delle tipologie contrattuali (es. contratti a tempo indeterminato, determinato, part-time, apprendistato) in forza al 31 dicembre 2021, con l'indicazione dei dipendenti suddivisi per genere e delle qualifiche professionali;
- o Indicazione delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro, nonché delle eventuali trasformazioni dei contratti, intervenute nell'anno, con il dettaglio dei dipendenti suddivisi per genere e delle qualifiche professionali;
- o dati riguardanti la formazione del personale svolta nel corso dell'anno 2021, con indicazione del numero dei partecipanti e del numero totale delle ore di formazione svolte, con il dettaglio dei dipendenti suddivisi per genere e delle qualifiche professionali;
- o Informazioni generali sui: processi e strumenti di reclutamento e selezione del personale; procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e manageriale; strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (es. congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori); presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo; criteri adottati per le progressioni di carriera. Per tutte queste voci, il modello di Rapporto prevede una serie di risposte chiuse a crocette, che la società deve limitarsi a barrare ove presenti nella propria realtà aziendale;
- o raffronto tra la retribuzione annuale iniziale (al 1 gennaio 2020) e la retribuzione annuale al 31 dicembre 2021, con il dettaglio dei dipendenti suddivisi per genere e delle qualifiche professionali.

3. Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale;

In questa sezione andrò riportato il numero dei dipendenti, suddivisi per genere, occupati in ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti al 31 dicembre 2021 (secondo anno del biennio).

Si tratta quindi di riportare una fotografia dettagliata del personale, suddiviso per genere, in forza alla data della redazione del Rapporto, con indicazione delle relative qualifiche professionali.

Tale fotografia permetterà al Ministero di avere immediata evidenza della percentuale di occupazione femminile e delle relative qualifiche professionali all'interno della realtà aziendale, nonché di individuare le misure positive attuate dalla società per far fronte al divario salariale e per assicurare la parità delle condizioni lavorative.

I dati forniti per la redazione del Rapporto non dovranno indicare l'identità dei lavoratori, dei quali deve essere specificato solo il genere, con l'evidente fine di tutelare la privacy dei soggetti interessati.

Viene infine precisato che anche le aziende che hanno già compilato il rapporto biennale sulle pari opportunità dovranno fornire i dati del biennio 2020-2021 nelle nuove modalità.

C. Sanzioni in caso di inottemperanza

L'art. 46 del Codice delle pari opportunità prevede due ipotesi che possono comportare l'applicazione di sanzioni:

- l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, qualora accerti che il Rapporto non sia stato trasmesso nei termini prescritti, diffida l'azienda ad adempiere entro 60 giorni e, qualora questa non provveda, applica una sanzione amministrativa da Euro 103 a Euro 516. Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda;

- qualora il rapporto trasmesso contenga informazioni mendaci o incomplete, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applicherà una sanzione amministrativa pecuniaria da Euro 1.000 a Euro 5.000.

D. Il rapporto in una prospettiva ESG

L'estensione dell'obbligo di redazione del Rapporto rappresenta un'importante misura per promuovere una maggior consapevolezza sul tema della *gender equality*, in linea con la Missione 5 "Inclusione e Coesione" del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR). Attraverso un monitoraggio costante – basato su dati quantitativi – dei profili maggiormente a rischio di "disuguaglianza" (divario salariale, opportunità di carriera, rappresentanza di genere nelle posizioni di vertice), il Decreto fa propri i concetti di misurazione con riferimento ad uno dei temi fondanti della sostenibilità, ovvero l'impatto sociale sui dipendenti quali *stakeholder* primari della società.

Il monitoraggio delle performance ESG (acronimo che come sappiamo comprende gli ambiti *environment, social e governance*) sta dunque diventando sempre più oggetto di specifica disciplina da parte del legislatore nazionale – in scia alle iniziative comunitarie – rendendo cogenti quei profili non finanziari che sono cruciali per valutare l'operato, i risultati e le prospettive di medio-lungo termine ciascuna impresa.

Dipartimenti di Lavoro e Relazioni Industriali e ESG e Impact

I Dipartimenti di Lavoro e Relazioni Industriali e di ESG e Impact di Legance sono a disposizione per qualsiasi chiarimento ed approfondimento, anche in relazione a fattispecie specifiche.

Per ulteriori informazioni:



Silvia Tozzoli
Partner

+39 02.89.63.071

stozzoli@legance.it



Elena Ryolo
Partner

+39 02.89.63.071

eryolo@legance.it



Federico Longo
Associate

+39 02.89.63.071

flongo@legance.it



Francesco Venturi
Associate

+39 02.89.63.071

fventuri@legance.it

oppure il Vostro professionista di riferimento all'interno di Legance.

Contatti

Milano Via Broletto, 20 – 20121 – T +39 02 89 63 071

Roma Via di San Nicola da Tolentino, 67 – 00187 – T +39 06 93 18 271

Londra Aldermay House, 10 – 15 Queen Street – EC4N 1TX – T +44 (0)20 70742211

info@legance.it – www.legance.it

Lo studio

Legance è uno studio legale italiano con un team di professionisti esperti, dinamici e orientati al risultato, il cui affiatamento ha reso possibile un modello organizzativo flessibile ed incisivo che, attraverso dipartimenti attivi in tutti i settori della consulenza legale d'affari, esprime il giusto equilibrio tra specialista e avvocato come consulente globale. Legance conta oltre 300 avvocati, nelle sedi di Milano, Roma e Londra. Le aree di competenza sono: Alimentare; Ambientale; Amministrativo; Assicurazioni; Banking & Finance; Compliance; Contenzioso, Arbitrati e ADR; Corporate Finance; Data Protection; Debt Capital Markets; Energy, Project & Infrastructure; Equity Capital Markets; ESG e Impact; Financial Intermediaries Regulations; Fondi di Investimento; Lavoro e Relazioni Industriali; Life Sciences & Healthcare; Navigazione e Trasporti; Non Performing Loans; Penale d'Impresa; Proprietà Intellettuale; Real Estate; Ristrutturazioni e Procedure Concorsuali; Telecomunicazioni, Media e Tecnologia; Tributario; UE, Antitrust e Regolamentazione. Per maggiori informazioni, potete visitare il nostro sito web: www.legance.it.

Disclaimer

La presente Newsletter ha il solo scopo di fornire informazioni di carattere generale. Di conseguenza, non costituisce un parere legale né può in alcun modo considerarsi come sostitutivo di una consulenza legale specifica.

*Questa newsletter viene inviata a persone che hanno fornito i loro dati personali nel corso di relazioni professionali, riunioni, seminari, workshop o eventi simili. È possibile anche ricevere questa newsletter perché si è autorizzato Legance. È possibile riceverla, infine, perché è stato dato mandato a Legance in passato. Se si desidera non ricevere più la newsletter, si prega di scrivere un'email a newsletter@legance.it e le informazioni saranno rimosse dalla lista dei destinatari. Finché non si effettua la cancellazione dalla lista dei destinatari i dati personali saranno trattati su supporto cartaceo o elettronico per finalità relative alla gestione dei rapporti professionali esistenti, o per motivi di informazione e divulgazione, ma non saranno comunicati a terzi, a meno che tale comunicazione non sia imposta dalla legge o strettamente necessaria per gestire la relazione professionale. Titolare del trattamento è **Legance - Avvocati Associati**. L'elenco dei responsabili del trattamento è disponibile scrivendo un'email a clienti.privacy@legance.it. È possibile in ogni caso esercitare i propri diritti come stabilito dall'attuale normativa sulla protezione dei dati personali. In tale ultimo caso le richieste devono essere inoltrate via fax a **Legance - Avvocati Associati**, al n. +39 06 93 18 27 403.*

Legance - Avvocati Associati ed i suoi soci non sono sottoposti alla regolamentazione della Solicitors Regulation Authority ("SRA") ed il piano assicurativo obbligatorio previsto dalla SRA non è loro applicabile (sono viceversa coperti da un apposito piano assicurativo italiano). Una lista dei soci di Legance - Avvocati Associati è consultabile presso l'ufficio di Londra in Aldermay House 10-15 Queen Street - EC4N1TX, oppure all'indirizzo <https://www.legance.it/professionisti/>.