

Udine, 7 marzo 2024

**Oggetto: Rapporto biennale uomo donna 2022-2023: 1) scadenza del 30.04.2024; 2) fornitura dei dati mancanti per aziende seguite dal 2023 – Certificazione della parità di genere.**

Circolare numero 009/2024

### **In breve**

Con riferimento all'obbligo di redigere il Rapporto biennale 2022-2023 sulla situazione del personale maschile e femminile segnaliamo che tale adempimento riguarda tutte le aziende che al 31 dicembre 2023 occupavano oltre 50 dipendenti.

Il rapporto va predisposto con modalità telematica attraverso il portale clic-lavoro del Ministero del lavoro. Il termine di presentazione è fissato al 30 aprile 2024. Le aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il Rapporto su base volontaria, utilizzando la medesima modalità telematica, ma non sono obbligate al rispetto del termine di presentazione.

Con l'occasione ricordiamo (vedi nostra circolare 023/2022) che a partire dal 2022 le aziende possono – su base volontaria – certificarsi al fine di dimostrare il rispetto della parità di genere. Tale certificazione, se adottata, potrebbe dare diritto a sgravi previdenziali ed altre agevolazioni nei punteggi per le graduatorie degli appalti.

### **Approfondimento**

#### 1) RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE (art.46 DL 198/2006)

L'obbligo di redigere un *“Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile”* riguarda le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti alla fine del biennio di riferimento. Il Rapporto deve essere redatto, sia in relazione al complesso aziendale sommando tutte le unità produttive e le dipendenze, sia in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Il Rapporto viene redatto in modalità esclusivamente telematica tramite apposito applicativo informatico disponibile sul portale clic-lavoro del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali. Il Consigliere di parità – cui un tempo veniva inviato – riceve il Rapporto direttamente dal Ministero. Il Rapporto deve essere inviato, a cura dell'azienda, anche alla RSA / RSU aziendale se presente.

Con riferimento al biennio 2022-2023 il limite dei 50 dipendenti va misurato al 31 dicembre 2023 e il termine di trasmissione del Rapporto è stabilito al 30 aprile 2024.

Il mancato o ritardato invio non è immediatamente sanzionato. La sanzione infatti si applica qualora, a seguito dell'invito della direzione regionale del lavoro ad adempiere, le aziende non provvedano. In caso di inottemperanza la sanzione amministrativa va da 515,00 a 2.580,00 euro e, qualora essa si protragga per oltre dodici mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. 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.

Dott. Riccardo Canu   Dott.sa Elena Zanon   P.Az. Roberta Gregoris   Dott. Massimiliano Caprari

L'articolo 47 del DL 77/2021 prevede che per la partecipazione ad appalti che prevedono l'utilizzo delle risorse del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e/o del piano nazionale per gli investimenti complementari (PNC) le aziende tenute alla redazione del Rapporto biennale lo devono produrre al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla gara.

Il medesimo art.47 citato impone, alle aziende non obbligate alla presentazione del rapporto biennale che occupano un numero di dipendenti pari o superiore a 15, di presentare entro sei mesi dalla conclusione del contratto una "Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile" (cfr. art.47 DL 77/2021). Tale Relazione contiene sostanzialmente i medesimi dati del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, pertanto potrebbe accadere che alcuni bandi relativi ad appalti pubblici prevedano di acquisire il Rapporto biennale anche per le aziende che occupano fino a cinquanta dipendenti, oppure – più semplicemente – il Rapporto biennale potrebbe essere compilato per adempiere alla Relazione di genere.

**Lo Studio provvederà all'invio del Rapporto biennale per tutte le aziende obbligate, ovvero per tutte le aziende che 31.12.2023 occupavano più di 50 dipendenti, ma si rende disponibile all'invio anche per le aziende fino a 50 dipendenti che ne dovessero avere necessità (in questo caso non è prevista la scadenza del 30 aprile).**

N.B. naturalmente lo Studio è in grado di predisporre il Rapporto solo qualora abbia gestito l'amministrazione del personale sia nel 2022 sia nel 2023. Per aziende gestite dal 2024 il Rapporto dovrà essere richiesto al precedente Consulente del lavoro. Per aziende gestite dal 2023 i dati mancanti del 2022 dovranno necessariamente essere forniti allo Studio **entro venerdì 12 aprile.**

## 2) CERTIFICAZIONE DELLA PARITÀ DI GENERE (art.46 bis DL 198/2006)

Cosa diversa, sia dal "Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile", sia dalla "Relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile" è la "Certificazione della parità di genere".

La "Certificazione della parità di genere" è stata introdotta a partire dal 2022 e, esattamente come previsto per le Certificazioni di qualità, viene rilasciata da appositi Enti certificatori dopo avere provveduto ad uno specifico audit. Gli Enti certificatori valutano la parità di genere di un'organizzazione nell'ambito delle indicazioni fornite dal D.P.C.M. 152/2022 (decreto attuativo) e dalla prassi UNI/Pdr 125:2022 che rappresenta lo standard di riferimento di tale certificazione.

Un elenco degli Enti certificatori accreditati abilitati al rilascio della certificazione è disponibile al seguente *link*: <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/organismi-di-certificazione>.

Le aziende che ottengono la Certificazione possono presentare domanda all'Inps per fruire di un esonero del versamento dei contributi previdenziali. Nel 2022 e nel 2023 l'esonero era pari all'1% della contribuzione dovuta, con un massimale di 50.000 € per azienda, nei limiti della capienza dei finanziamenti statali annuali che vengono ripartiti tra tutte le aziende che fanno domanda.

Inoltre le aziende che alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, sono in possesso della Certificazione possono ottenere – se previsto dai bandi cui partecipano – un punteggio premiale nella graduatoria delle gare e/o degli appalti pubblici.