

Udine, 27 luglio 2022

**Oggetto: Rapporto biennale parità uomo-donna per aziende oltre 50 dipendenti –  
Certificazione parità di genere.**

Circolare numero 023/2022

---

**In breve**

Con riferimento all'obbligo di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile segnaliamo che a partire dal corrente anno l'adempimento è stato esteso alle aziende che occupano oltre 50 dipendenti. Il termine di presentazione è fissato al 30 settembre.

Segnaliamo inoltre l'introduzione della certificazione della parità di genere che, qualora adottata, potrebbe dare diritto a premialità nei punteggi nelle graduatorie degli appalti e per l'anno 2022 ad agevolazioni contributive.

**Approfondimento**

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

L'obbligo di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile che riguardava unicamente le aziende con oltre 100 dipendenti, a partire dall'anno 2022 è stato esteso alle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti alla fine del biennio di riferimento (ovvero al 31.12.2021). 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 deve essere trasmesso in modalità esclusivamente telematica tramite il nuovo applicativo informatico disponibile sul portale cliclavoro del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e messo quindi a disposizione della Consigliera o del Consigliere regionale di parità per l'elaborazione analisi e trasmissione dei dati risultanti alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del lavoro. Il prospetto va inviato anche alla RSA / RSU aziendale se presente.

In fase di prima applicazione delle nuove modalità di trasmissione, limitatamente al biennio 2020-2021, il termine di invio del rapporto è stabilito 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.

Il mancato o ritardato invio non è immediatamente sanzionato, solo in caso di inottemperanza all'invito alla regolarizzazione da parte della direzione regionale del lavoro scatta la sanzione amministrativa 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.

La norma prevede che per la partecipazione ad appalti che prevedono l'utilizzo delle risorse del Piano nazionale di rilancio e resilienza (Pnrr) e/o del Piano nazionale per gli investimenti complementari (Pnc) le aziende, al momento della presentazione della domanda di partecipazione alla gara, devono produrre il rapporto inviato.

Lo Studio provvederà all'adempimento per tutte le aziende che al 31.12.2021 occupavano più di 50 dipendenti.

### CERTIFICAZIONE DELLA PARITA' DI GENERE

Con l'occasione segnaliamo che la medesima normativa (legge 162/2021) che ha modificato le regole di invio del rapporto biennale appena trattato, ha anche introdotto – a partire dal 2022 – la c.d. *certificazione della parità di genere*. Tale certificazione, un po' come accade per altre certificazioni di qualità, viene rilasciata da appositi enti certificatori dopo avere provveduto ad uno specifico audit e può riguardare ed essere richiesta da aziende di qualunque dimensione.

Lo scopo di tale certificazione è attestare le politiche e le misure in ambito retributivo, di opportunità di carriera e di conciliazione di tempi di vita e lavoro poste in essere dai datori di lavoro al fine di ridurre le differenze di trattamento tra uomo e donna.

Le aziende certificate nell'anno 2022 avranno diritto a fruire di un esonero parziale del versamento dei contributi previdenziali nel limite dell'1% della contribuzione a loro carico e fino ad un massimo di 50.000 euro annui (sul punto non risultano ancora diramate le istruzioni INPS). Inoltre le aziende certificate dovrebbero ricevere un miglior punteggio nelle graduatorie degli appalti in cui vengono utilizzati fondi europei nazionali e regionali.

Da quanto si legge il Dipartimento per le pari opportunità ha previsto l'erogazione di contributi a sostegno delle micro, piccole e medie imprese durante il processo di certificazione; ad oggi non risultano ancora pubblicate le modalità di tale erogazione.