

ENTI PROMOTORI



FEDERMANAGER

donne manager
MANAGERITALIA

IN COLLABORAZIONE CON

AIDP
ASSOCIAZIONE ITALIANA PER
LA DIREZIONE DEL PERSONALE

HUB DEL TERRITORIO
SOSTENIBILITÀ E RIGENERAZIONE DEI TERRITORI

ORDINI PROFESSIONALI



Ordine dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili di Bologna



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
della Regione Emilia-Romagna

Comitati Pari
Opportunità
Commercialisti
dell'Emilia Romagna



IL RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE

LA LEGGE 162/2021 e LE MODIFICHE AL CODICE SULLE PARI OPPORTUNITÀ

Avv. Ivana Enrica Pipponzi

Consigliera di parità effettiva della Regione Basilicata



LA LEGGE n.162 del 2021

Con la Legge n° 162 del 5 novembre 2021 (G.U. 18 novembre 2021, n. 275), il legislatore è intervenuto in materia di **pari opportunità nel contesto lavorativo** al fine di **rafforzare la tutela** già offerta dal D.lgs. 198/2006 (c.d. Codice delle Pari Opportunità).

La legge è stato il frutto di una intensa attività di sollecitazione al legislatore (promotrice On.le Gribaudo) da parte della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità.

La legge introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di **“discriminazione indiretta”** per includere nuove fattispecie discriminatorie, la **trasparenza nei dati**, **l’ampliamento della platea delle aziende** tenute alla presentazione ogni due anni del Rapporto sul personale e **la CERTIFICAZIONE di parità di genere** per le aziende virtuose che dimostrano attenzione alla parità, cui corrispondono **sgravi contributivi e premialità** nella valutazione dei bandi.



LA LEGGE n.162 del 2021

La Legge 162/2021 si compone di 6 articoli (art. 1 Relazione che monitora l'applicazione della legislazione in materia di parità e pari opportunità nel lavoro; art. 2 Definizione delle nozioni di discriminazione diretta ed indiretta, art. 3 Rapporto biennale sulla situazione del personale, art. 4 Certificazione della parità di genere, art. 5 Premialità di parità e art. 6 Equilibrio di genere negli delle società pubbliche) dei quali **i primi 4 modificano il Codice delle pari opportunità** e vedono come **protagoniste della vigilanza e controllo le Consigliere di Parità** che, istituzionalmente, promuovono le pari opportunità e sono garanti del rispetto del principio di non discriminazione tra uomo e donna in ambito lavorativo.

Le Consigliere di Parità ai vari livelli – Nazionale, Regionale, Provinciale – nell'esercizio delle loro funzioni sono, infatti, **pubblici ufficiali** e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria delle discriminazioni di cui vengono a conoscenza.

Ci concentreremo in particolare sull'art. 3 della Legge che ha modificato l'art. 46 del Codice sulle pari opportunità



LA LEGGE n.162 del 2021

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

1-bis. Le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo.



L'ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs 198/2006)

2. Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in **modalità esclusivamente telematica**, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali. La consigliera e il consigliere regionale di parità, che **accedono attraverso un identificativo univoco** ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, **elaborano i relativi risultati** trasmettendoli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro. L'accesso attraverso l'identificativo univoco ai dati contenuti nei rapporti è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali **pubblica, in un'apposita sezione del proprio sito internet istituzionale, l'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e l'elenco di quelle che non lo hanno trasmesso.**

L'ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs 198/2006)



3. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, definisce, ai fini della redazione del rapporto di cui al comma 1:

a) le indicazioni per la redazione del rapporto, che deve in ogni caso indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile e di sesso maschile, il numero dei lavoratori di sesso femminile eventualmente in stato di gravidanza, il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che siano stati eventualmente riconosciuti a ciascun lavoratore. I dati di cui alla presente lettera non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso. I medesimi dati, sempre specificando il sesso dei lavoratori, possono altresì essere raggruppati per aree omogenee;

L'ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs 198/2006)

b) l'obbligo di inserire nel rapporto informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per **promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera;**

c) le modalità di **accesso al rapporto da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali dell'azienda interessata, nel rispetto della tutela dei dati personali, al fine di usufruire della tutela giudiziaria ai sensi del presente decreto.**



L'ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs 198/2006)

3-bis. Il decreto di cui al comma 3 definisce altresì le modalità di trasmissione alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, entro il 31 dicembre di ogni anno, dell'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al comma 1, nonché le modalità di trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56, degli elenchi riferiti ai rispettivi territori, entro il 31 dicembre di ogni anno.



L'ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ (d.lgs 198/2006)



4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

4-bis. L'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti di cui al comma 1. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

CONSIDERAZIONI ALLA MODIFICA DELL'ART. 46



- SOGLIA NUMERO DIPENDENTI
- DATI PUBBLICI
- SANZIONI BLANDE
- RELAZIONE VOLONTARIA

NUMERO DIPENDENTI: SI PASSA DA 100 A 50 (OBBLIGO DI PRESENTARE IL RAPPORTO BIENNALE)



- La soglia dimensionale delle aziende tenute alla rendicontazione è stata abbassata da 100 a 50 dipendenti, così da riflettere meglio la struttura produttiva dell'economia italiana, composta da una prevalenza di unità di piccole e medie dimensioni.
- Le indicazioni per la redazione del Rapporto vengono definite dal Ministro del lavoro di concerto con il Ministro delle pari opportunità.
- Necessità di semplificare il questionario procedendo a una integrazione dei dati disponibili tra INPS e INAIL (da trasmettere alle Consigliere reg. di parità per i controlli).
- Per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, che sono tenute per la prima volta alla redazione del Rapporto biennale, il primo Rapporto deve fornire la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31 dicembre 2021.
- La legge prevede infine la pubblicazione in un'apposita sezione del sito internet del Ministero dell'elenco delle aziende che hanno trasmesso il rapporto e delle aziende che non lo hanno trasmesso (ai fini della tutela giudiziaria ed esponendo le imprese che non ottemperano a una sorta di pubblicità negativa), prevedendo anche sanzioni in caso di mancata o mendace dichiarazione.



RAPPORTO BIENNALE: OBBLIGO ED OPPORTUNITA'

- Il Rapporto biennale (obbligatorio per le imprese con oltre 50 dipendenti e volontario per le imprese con un numero inferiore di dipendenti) ai sensi dell'47 D.L. n. 77/2021 deve essere prodotto, a pena di esclusione, all'atto della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta in gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC.

- Il Rapporto biennale si accompagna all'istituzione di una Certificazione della parità di genere che si otterrà più agevolmente in presenza di Rapporto.

Le imprese che ottengono il Certificato possono godere di uno sgravio contributivo.

La certificazione può aprire anche la strada al riconoscimento di un punteggio premiale (Gender procurement previsto per molti bandi regionali) o costituire condizione per la partecipazione nel caso di gare d'appalto pubbliche, come previsto nel PNRR.

- **Le Consigliere di Parità Regionali e Nazionali** sono coinvolte nelle attività di cui al neo articolo 46: sono infatti le Consigliere Regionali che elaborano ogni biennio i risultati dei Rapporti delle Aziende che poi inviano alla Consigliera Nazionale ed agli altri enti di cui al comma 2;

- nella Certificazione della Parità di Genere, la Consigliera Nazionale è nel Comitato Tecnico permanente sulla certificazione delle Imprese.



TERMINI e MODALITA' DI COMPILAZIONE

Entro il 30 settembre 2022 (termine differito al 14 ottobre 2022) le imprese pubbliche e private, che occupano più di 50 dipendenti, sono state obbligate a presentare il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per il 2020-2021.

La redazione del Rapporto è, invece, facoltativa per la imprese che occupano fino a 50 dipendenti.

Per i prossimi bienni il termine di presentazione scadrà il **30 aprile dall'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio**. (PER IL PROSSIMO BIENNIO 2022-2023 la scadenza sarà il 30 aprile 2024).

Una procedura divisa in sette passaggi evidenzia i dati da indicare e gli aspetti più rilevanti da valutare.

Con tale rapporto il datore di lavoro ha dovuto comunicare, per il biennio 01.01.2020 - 31.12.2021, le seguenti informazioni (precisando, per ciascuna di esse, la parte riguardante il solo genere femminile):

- informazioni generali sull'azienda;
- informazioni generali sul numero complessivo degli occupati;
- informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale;

COSA INDICARE NEL RAPPORTO BIENNALE



STEP 1

Sezione 1- Dati anagrafici dell'azienda inclusa la PEC aziendale.

Sezione 1.1 - Barrare la casella per segnalare eventuali contratti integrativi presenti in azienda: aziendali e territoriali

STEP 2

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo aziendale degli occupati, specificando il sesso femminile. Indicare il numero del personale al 31/12/2020, evidenziando le entrate e le uscite riferite al solo anno 2021. Precisare inoltre il numero dei disabili.

Sezione 2.2 - Indicare il numero del personale per qualifica: dirigenti, quadri, impiegati, operai, apprendisti («di cui» dei disabili).

Si rileva che i livelli di assunzione sono standard per tutti i CCLN: il livello 1 deve intendere il corrispondente più elevato del CCNL di riferimento aziendale, il livello 2 corrisponde al livello immediatamente inferiore e così a cascata fino al livello 15 (es. CCNL Cooperative sociali il livello F2Q corrisponde al liv. 1, l'A2 al livello 15. Il dubbio rimane per CCNL che hanno più di 15 livelli, come ad esempio proprio il CCNL Cooperative sociali che ha anche il livello A1 che corrisponderebbe al 16).



COSA INDICARE NEL RAPPORTO BIENNALE

STEP 3

Sezione 2.3 - Inserire il dato degli occupati al 31/12/2021, per il complesso delle unità produttive aziendali, suddivise per categoria professionale e tipologia contrattuale. Specificare la presenza di personale in congedo o aspettativa.

Nel campo ore lavorate al 31/12/2021 (compreso lo straordinario) vanno riportate il numero delle ore dell'intero anno 2021.

STEP 4

Sezione 2.4 - Vanno indicate le entrate e le uscite del personale sub Step 2, dettagliando se trattasi di passaggio da altra unità produttiva, cambio di categoria o nuova assunzione.

Per le uscite precisare anche se trattasi di licenziamento e nel caso la tipologia, o se trattasi di dimissioni o decesso, pensionamento, etc.

Vanno indicate anche le trasformazioni di rapporto da tempo pieno a part time e viceversa, indicando sempre il numero di sesso femminile

COSA INDICARE NEL RAPPORTO BIENNALE



STEP 5

Sezione 2.5 – Inserire dati relativi alla formazione svolta in azienda con specifica per il genere femminile (trattasi dei soli corsi teorici pratici istituiti per il personale dipendente; l'affiancamento non va conteggiato). Se un lavoratore ha partecipato a più corsi va conteggiato una sola volta.

STEP 6

Sezione 2.6 sono richieste informazioni generali (non distinte per genere) relative a:

- processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione
- procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale
- strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro
- presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo
- criteri adottati per la progressione di carriera

COSA INDICARE NEL RAPPORTO BIENNALE



STEPS 7 e 8

Sezione 2.7 - Va indicato il monte retributivo annuo all'01/01/2020 primo anno del biennio, suddivisa per categoria professionale e per livello di inquadramento (Per monte retributivo lordo annuo va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi: minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità; superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità.

Sezione 2.8 e 2.8.1 - Retribuzione annua al 31/12/2021 suddivisa per categoria professionale e per livello di inquadramento. E' prevista inoltre la colonna e la ulteriore suddivisione dei componenti accessori al salario con la specifica per il genere femminile.

Sezione 3.1 - Riportare le informazioni sulle unità nell'ambito comunale.

SANZIONI

Attenzione al termine in scadenza:

- Mancato invio del Rapporto entro il termine indicato è prevista una sanzione amministrativa da euro 103,29 a euro 516,46;
 - Omessa presentazione del Rapporto per oltre 60 giorni nonostante l'invito da parte della Direzione Regionale del Lavoro, è prevista una sanzione amministrativa da euro 103,29 a euro 516,46;
 - Omessa presentazione del Rapporto per oltre 12 mesi: sospensione per un anno dagli eventuali benefici contributivi goduti dall'azienda;
- Rapporto contenente dati mendaci o non veritieri verrà applicata la sanzione da euro 1000 a euro 5000.





SANZIONI

- La «**sanzione**» **più importante** è data dalla **pubblicità negativa** che deriva dall'inserimento dell'azienda nell'elenco di quelle inadempienti; circostanza che sarà assunta anche come prova di condotta discriminatoria in eventuale giudizio (DATI PUBBLICI SU RICHIESTA).

La trasparenza dei dati (tutti i meccanismi sottostanti, es.: retribuzione, criteri di selezione nelle assunzioni, nella formazione e nelle progressioni di carriera) può certamente aiutare ad **individuare e perseguire situazioni di discriminazione**, inficiando il rilascio della Certificazione della parità di genere o portando alla sua revoca.

La Consigliera di parità, perciò, potrà più agevolmente individuare l'esistenza di eventuali discriminazioni di genere (collettiva o individuale), e **promuovere le iniziative opportune**, compresa la comunicazione all'ente certificatore delle condotte discriminatorie poste in essere dall'azienda (anche emerse dal Rapporto) chiedendo una «revisione» del Certificato della parità di genere rilasciato.



PREMIALITA'

L'obbligo del Rapporto rappresenta un adempimento burocratico, che tuttavia, per altro verso, permetterà alle aziende virtuose di poter ottenere più facilmente la Certificazione della parità di genere (ex art 4 della L. 162/2021 che ha inserito l'art. 46 bis al Codice pari opportunità).

Si tratta di un attestato che verrà rilasciato alle aziende che abbiano redatto il Rapporto, che siano in possesso dei parametri minimi di equità uomo-donna in azienda, e che ne abbiano fatto richiesta agli organismi di valutazione accreditati.

Le aziende in possesso della Certificazione avranno diritto, ex art. 5 della L. 162/2021:

- ad uno sgravio dell'1% dei contributi previdenziali a carico dell'impresa fino ad un massimo di 50.000 euro all'anno;
- ad un punteggio premiale per la concessione di aiuti di Stato e/o finanziamenti pubblici in genere;
- ad un migliore posizionamento nelle graduatorie dei bandi di gara per le forniture di servizi.



CONCLUSIONI

- La compilazione e la pubblicazione del Rapporto sulla situazione del personale ha come obiettivo:
- **sensibilizzare e consolidare una cultura della parità** (vista sotto l'aspetto dell'equità sociale e quale motore di crescita economica e di sviluppo);
 - **far emergere palesi situazioni di discriminazione;**
 - **indurre le imprese a riconsiderare le loro politiche aziendali** (gender and family friendly).

«Ho alzato la voce, non in modo da poter urlare, ma in modo da poter far sentire quelle senza voce ... Non possiamo aver successo quando metà di noi rimane indietro»

(Malala Yousafzai)



GRAZIE
PER L'ATTENZIONE