

Spett.le società
c.a. Amm.ne del Personale

Assago, 31 marzo 2022

Pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo: rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

Segnaliamo che entro il 30/04/2022, dovrà essere inviato il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende.

Più precisamente l'obbligo di redigere il rapporto riguarda le aziende con oltre 50 dipendenti e non più solo quelle che superavano i 100 dipendenti (le aziende che occupano fino a 50 dipendenti potranno provvedere alla redazione del rapporto su base volontaria).

Infatti, con la pubblicazione in Gazzetta ufficiale n. 275 del 18 novembre 2021 della Legge 5 novembre 2021, n. 162, recante modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, sono stati definiti i nuovi parametri di premialità nonché alcune modifiche che hanno impattato anche sulle aziende con più di 50 dipendenti.

L'obbligo della comunicazione biennale, fino all'intervento delle modifiche introdotte dalla Legge 5 novembre 2021, n. 162, era in capo solo alle aziende con più di 100 dipendenti e riguardava la comunicazione della composizione aziendale tra uomini e donne, i contratti applicati e le percentuali di part time. Ora, recependo le linee guida definite in ambito comunitario, si va oltre il precedente approccio con l'obiettivo di favorire l'equa partecipazione delle donne e degli uomini nel mondo del lavoro, con uguali diritti, retribuzioni e tutele.

Tra le novità introdotte dalla normativa in esame segnaliamo inoltre l'istituzione, a decorrere dal 1° gennaio 2022, della certificazione della parità di genere che attesta le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario uomo donna che, attesterà, per l'azienda di riferimento, l'adeguatezza delle misure aziendali adottate al fine di ridurre il divario di genere presso la specifica realtà aziendale, con riferimento all'opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale, alle politiche di gestione delle differenze di genere nonché alla tutela della maternità.

Inoltre, viene introdotto anche un sistema di punteggio premiale nella concessione degli aiuti di Stato che, sino ad esaurimento dei fondi attualmente resi disponibili (50 milioni di euro), darà la possibilità alle aziende in possesso della certificazione di richiedere la fruizione di uno sgravio dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, non oltre l'1% di quanto dovuto e per un massimo di 50 mila euro per azienda.

Ciò premesso, da un punto di vista procedurale in vista della prossima scadenza del 30 aprile 2022, viene previsto che il rapporto sia redatto in modalità esclusivamente telematica, utilizzando il modello pubblicato sul sito internet del Ministero del lavoro e trasmesso alle RSA.

Le aziende con più di 50 dipendenti – esattamente come è stato fatto fino ad ora dalle aziende con più di 100 dipendenti- sia pubbliche che private, a partire dall'11 Febbraio 2022 hanno la possibilità di accedere con lo SPID al portale servizi.lavoro.gov.it e inviare il rapporto sulla situazione del personale, maschile e femminile, relativo al periodo fino al 31 Dicembre 2019; questo permetterà, in questa fase, di accedere ai finanziamenti e ai bandi che sono previsti dal PNRR.

In seguito, non appena il Ministero indicherà le nuove modalità attuative e soprattutto quali saranno i parametri minimi per avere diritto alla premialità, le aziende saranno tenute ad inviare il rapporto relativo al biennio 2020/2021.

Passando all'impianto sanzionatorio, si ritiene opportuno ricordare che nell'ipotesi in cui l'azienda non adempia entro i termini di legge, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) territorialmente competente la stessa a provvedere entro 60 giorni. In caso di inottemperanza trova applicazione l'art. 11 del DPR n. 520/1955 che, in caso di ulteriore inadempimento dell'obbligo di reportistica, prevede l'applicazione di una sanzione amministrativa compresa da 103,00 euro a 516,00 euro nell'ipotesi in cui l'azienda non adempia entro i termini di legge alla diffida emanata dall'ente di riferimento.

La stessa norma prevede anche la pena dell'arresto fino a un mese o dell'ammenda fino a euro 413,00 se l'inosservanza riguarda disposizioni impartite dagli ispettori del lavoro in materia di sicurezza o igiene del lavoro. Nel caso in cui l'inottemperanza si protrae per oltre dodici mesi, viene disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (prima della modifica della L. 162/2021 la sospensione trovava applicazione solo nei casi più gravi).

Infine, si segnala che Legge n. 162/2021 ha introdotto una nuova sanzione amministrativa pecuniaria (da € 1.000 a € 5.000) qualora l'INL, durante le eventuali attività ispettive, riscontri la sussistenza di rapporti mendaci.

A disposizione per ogni eventuale necessità si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)