

AZIENDE CON OLTRE 50 DIPENDENTI E OBBLIGO DI PRESENTARE COPIA DEL RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE NELLE “GARE PUBBLICHE A VALERE SU RISORSE DEL PNRR E DEL PNC”: DALL’11/2/2022, FRUIBILE L’APPLICATIVO MINISTERIALE GIÀ UTILIZZATO DA QUELLE CHE NE OCCUPANO PIÙ DI 100

L’art. 46 del d.lgs. n. 198/2006 ^[*] - nel testo modificato dalla legge 5/11/2021 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*”) e vigente dal 3 dicembre 2021 - prevede che il **“Rapporto sulla situazione del personale” deve essere obbligatoriamente trasmesso, ogni due anni ^[**], dalle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti** (e non più, quindi, come avvenuto fino al 30 giugno 2020, da quelle che ne occupano oltre cento - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 47/2021 e n. 32/2020).

L’art. 47 del d.l. 31/5/2021 n. 77 ^[***] - recante “*Governance del Piano nazionale di ripresa e resilienza e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure*”, convertito nella legge 29/7/2021 n. 108 - ha stabilito inoltre che **i soggetti tenuti alla redazione del rapporto biennale devono produrre copia, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell’offerta in gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC.**

Il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di conseguenza, con un comunicato pubblicato il 10 febbraio 2022 sul proprio portale istituzionale, informa che «Nelle more dell’emanazione del Decreto ministeriale (di cui al nuovo comma 3 dell’art. 46 del d.lgs. 198/2006, N.d.R.) e **in attuazione alla previsione contenuta all’articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021**, finalizzata all’applicazione di principi di pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel PNRR e nel PNC, l’applicativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (fruibile attraverso la piattaforma Servizi Lavoro) - già utilizzato per la redazione del **Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile** (ai sensi del d.lgs. n. 198/2006) – sarà disponibile dall’11 febbraio 2022 **anche alle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti.**

Tali aziende, infatti, in attuazione del citato articolo 47 del Decreto-legge n. 77/2021 sono tenute a produrre, a pena di esclusione, copia del rapporto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell’offerta in **gare pubbliche a valere su risorse del PNRR e del PNC.**

Pertanto, **dall’11 febbraio 2022**, nelle more che sia adottato il nuovo Decreto ministeriale per l’aggiornamento delle modalità di presentazione del rapporto biennale (ai sensi del nuovo articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006), anche le aziende che occupano oltre 50 dipendenti potranno accedere all’applicativo reso disponibile dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali all’indirizzo <https://servizi.lavoro.gov.it>, mediante le proprie credenziali SPID.

Per tali aziende, in precedenza non tenute all’elaborazione del rapporto biennale, la compilazione delle sezioni presenti sul sito dovrà fare riferimento alla situazione del personale maschile e femminile **al 31 dicembre 2019.**

Successivamente all'emanazione del già citato Decreto ministeriale saranno pubblicate le **linee guida** per la compilazione del modulo aggiornato con le novità introdotte all'articolo 46 del D.lgs. n. 198/2006.»

[*] **Art. 46 del d.lgs. n. 198/2006 (testo vigente dal 3 dicembre 2021)**

Rapporto sulla situazione del personale

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.

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.

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;

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 giurisdizionale ai sensi del presente decreto.

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.

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. **Qualora l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi**, è 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.

[**] Salvo eventuali proroghe, il termine entro cui trasmettere il prossimo rapporto scade il **30 aprile 2022**.

[***] **Art. 47, commi 1 e 2, del d.l. n. 77/2021**

Pari opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici, nel PNRR e nel PNC

1. Per perseguire le finalità relative alle pari opportunità, generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione lavorativa delle persone disabili, in relazione alle procedure afferenti agli investimenti pubblici finanziati, in tutto o in parte, con le risorse previste dal Regolamento (UE) 2021/240 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 febbraio 2021 e dal Regolamento (UE) 2021/241 del Parlamento europeo e del Consiglio del 12 febbraio 2021, nonché dal PNC, si applicano le disposizioni seguenti.

2. Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, producono, a pena di esclusione, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità ai sensi del secondo comma del citato articolo 46, ovvero, in caso di inosservanza dei termini previsti dal comma 1 del medesimo articolo 46, con attestazione della sua contestuale trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.