

Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: per le aziende la scadenza è vicina

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro

Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)

Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti** scrivi a:
selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 27 settembre 2022, n. 32

Mancano ormai pochi giorni alla scadenza per la redazione del Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in azienda. Il 30 settembre è infatti il termine ultimo per la compilazione del modulo online sul biennio 2020-2021 da parte dei datori di lavoro.

La disciplina del Rapporto, contenuta all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità (Decreto legislativo 198/2006), **è stata oggetto di recenti modifiche** da parte della Legge 162/2021. Quest'ultima **ha infatti abbassato la soglia dimensionale delle aziende pubbliche e private per le quali è previsto l'obbligo di redazione**: da oltre 100 a oltre 50 dipendenti. Le realtà fino a 50 dipendenti possono invece presentare il Rapporto su base volontaria. Le modalità per la redazione del Rapporto sono state successivamente dettagliate nel Decreto interministeriale del 29 marzo 2022, in base al quale il Rapporto è prodotto ogni due anni, sia in relazione al complesso delle unità produttive che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di 50 dipendenti. **La redazione avviene esclusivamente in modalità telematica, attraverso la compilazione di un modello standard** accessibile dal portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. I contenuti del modello sono riportati nell'Allegato A del Decreto interministeriale. **Oltre ai dati relativi all'anagrafica aziendale, e i contratti collettivi nazionali e di secondo livello applicati, occorre fornire informazioni numeriche sugli occupati** (riguardanti, ad esempio, i livelli di inquadramento, le tipologie contrattuali, gli orari di lavoro, l'utilizzo di congedi, il ricorso alla cassa integrazione, le nuove assunzioni, i passaggi di categoria, le cessazioni di rapporto di lavoro, le trasformazioni di contratto, la formazione continua e i livelli retributivi) **distinte per il personale maschile e femminile. Da specificare anche la presenza o meno di processi e strumenti di selezione, reclutamento e gestione delle risorse umane**, con attenzione particolare alle misure pensate per una migliore conciliazione tra

Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: per le aziende la scadenza è vicina

vita professionale e privata e una maggiore inclusione delle diversità nei luoghi di lavoro. **Una volta compilato il Rapporto, una copia deve essere trasmessa dal datore di lavoro alle rappresentanze sindacali aziendali.**

L'accesso ai dati contenuti nei Rapporti delle aziende con sede legale nei territori di competenza, **è consentito**, sempre tramite il portale informatico, **ai consiglieri regionali di parità nonché ai consiglieri delle città metropolitane e degli enti di area vasta, che ne elaboreranno i risultati** e li trasmetteranno alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al CNEL. Nel rispetto della tutela dei dati personali, **una copia del Rapporto deve essere resa disponibile** dal consigliere regionale o provinciale di parità, o dalle rappresentanze sindacali aziendali, **al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista in caso di discriminazioni**. Entro il 31 dicembre di ogni anno, inoltre, sarà accessibile alla consigliera nazionale di parità, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, **l'elenco delle aziende tenute all'obbligo di presentazione del Rapporto**. Analogamente saranno resi disponibili ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.

Per quanto riguarda il biennio 2020-2021, il termine per l'invio del Rapporto è fissato, come sopra accennato, al 30 settembre 2022. Data ultima anche per la trasmissione di una copia del Rapporto alle rappresentanze sindacali. Per i prossimi Rapporti biennali, la scadenza sarà invece il 30 aprile dell'anno successivo al biennio considerato. **Sono previste sanzioni pecuniarie nei casi di mancata presentazione del Rapporto nonché di trasmissione di informazioni false o incomplete**, previa verifica ad opera dell'Ispettorato del lavoro.

La rinnovata attenzione al Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, normato in realtà già a partire dalla Legge 125/1991, non si giustifica solo per le novità circa l'ambito di applicazione e le modalità di presentazione, ma anche per il ricorso allo strumento nella definizione dei criteri di attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) ai sensi del Decreto-legge 77/2021 (poi convertito in Legge 108/2021). Nello specifico, **la redazione del Rapporto è oggi condizione necessaria alle imprese con oltre 50 dipendenti per presentare domanda di partecipazione od offerta nelle gare pubbliche, che utilizzano fondi derivanti dal PNRR e dal PNC (Piano Nazionale per gli investimenti Complementari al PNRR)**. Inoltre, benché l'obbligo di compilazione del Rapporto non si applichi alle realtà fino a 50

Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: per le aziende la scadenza è vicina

dipendenti, l'articolo 47 del Decreto-legge 77/2021 ha comunque previsto che alle aziende più piccole (a partire dai 15 dipendenti) sia richiesta la presentazione, entro 6 mesi dalla conclusione del contratto, di una relazione con contenuti paragonabili a quelli del Rapporto biennale, da consegnare alla stazione appaltante e altresì alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità.

Considerando le novità sopracitate (in primis, l'abbassamento della soglia dimensionale aziendale, l'impianto sanzionatorio e le precondizioni di accesso ai fondi del PNRR), **il Rapporto biennale promette oggi di realizzare una mappatura estesa e il più possibile veritiera delle condizioni di lavoro delle donne e degli uomini nei contesti produttivi del nostro Paese**, consentendo altresì di mettere in luce le diverse aree geografiche, i settori e gli ambiti dove sono maggiori i divari di genere. **Il tema però della redazione volontaria del Rapporto da parte delle realtà fino a 50 dipendenti rischia di fornirci un'immagine ancora troppo parziale** della condizione delle donne nei luoghi di lavoro, soprattutto in certi settori (si pensi per esempio al commercio e al turismo dove prevalgono le micro e piccole imprese). Inoltre, le informazioni richieste dal modulo online permettono di leggere la situazione del personale maschile e femminile perlopiù in termini quantitativi e di presenza o assenza di certi strumenti e procedure; **ma ancora poco possono dirci sui comportamenti organizzativi effettivi, sul reale supporto offerto dalle misure di inclusione e conciliazione pure presenti, sul coinvolgimento dei padri lavoratori nell'accesso a queste misure, ecc.** Accanto poi alla fotografia dell'esistente, **non sappiamo se il Rapporto saprà fungere anche da vero stimolo alle aziende per abbattere i soffitti di cristallo e alzare l'asticella dell'uguaglianza di genere.** Da questo punto di vista, se le rappresentanze sindacali aziendali sono in qualche modo abilitate, ricevuta copia del Rapporto biennale, ad entrare nel merito della parità di genere e a proporre azioni per il suo avanzamento, **emerge il nodo di tutte quelle aziende che non hanno una rappresentanza sindacale interna e in cui le questioni di genere e i contenuti del Rapporto rischiano di restare relegate a una gestione unilaterale.** Al netto però di queste riflessioni, il nuovo Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile potrebbe costituire, per moltissime medie imprese, la prima occasione concreta per riflettere (e auspicabilmente) agire sui temi della parità di genere. Un passaggio per certi versi epocale e che merita di essere accompagnato e sostenuto da associazioni sindacali e datoriali e da quanti operano in favore della qualità del lavoro nel nostro Paese.

Ilaria Armaroli

ADAPT Research Fellow

Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: per le aziende la scadenza è vicina

 @ilaria_armaroli

Stefania Negri

Scuola di dottorato in Apprendimento e innovazione nei contesti sociali e di lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Siena

 @StefaniaNegri6