

REPORT

L'art. 46 del D.lgs. n. 198/2006, così come modificato dall'art. 3 della Legge n. 162/2021, prevede l'obbligo, con cadenza biennale, di redazione di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile personale delle imprese. Tale onere ricade - su base obbligatoria - sulle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti (a fronte del precedente limite fissato alle aziende che occupavano oltre cento dipendenti) e - su base volontaria - sulle aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti (prima completamente escluse).

Più precisamente, il datore di lavoro - che soddisfi l'anzidetto requisito dimensionale - è tenuto a redigere un rapporto sulla situazione dei lavoratori e delle lavoratrici che, distinto per genere, categoria professionale, livello di inquadramento e tipologia contrattuale, evidenzia, oltre ai livelli retributivi annui, il numero di lavoratori:

- assunti nel corso dell'anno di riferimento;
- coinvolti in attività di formazione professionale e le ore complessive dedicate a tale attività;
- interessati da un passaggio di categoria, qualifica o livello o da altri fenomeni di mobilità;
- il cui contratto individuale di lavoro sia stato trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato ovvero da tempo parziale a tempo pieno (e viceversa);
- interessati dall'intervento di ammortizzatori sociali;
- sottoposti a procedure di licenziamento collettivo o individuale;
- coinvolti in procedure di prepensionamento e pensionamento.

Il rapporto è redatto per via telematica, mediante la compilazione di un apposito modello predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) e condiviso sul proprio sito istituzionale e trasmesso alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Ai fini della redazione del rapporto il MLPS, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, ha definito con il D.M. 29 marzo 2022:

- le indicazioni per la redazione del rapporto, con la precisazione che il datore di lavoro è tenuto a indicare ulteriori informazioni quali il numero delle lavoratrici in stato di gravidanza, l'importo della retribuzione complessiva corrisposta al lavoratore o alla lavoratrice, l'indicazione degli elementi accessori, delle indennità, degli elementi premiali della retribuzione, dei bonus e di ogni altro elemento retributivo o erogazione (anche in natura) eventualmente riconosciuti;
- le modalità mediante le quali il datore di lavoro è tenuto a illustrare i dati relativi ai processi di selezione e reclutamento dei lavoratori, le procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, le misure volte a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'adozione di politiche aziendali finalizzate a realizzare un ambiente di lavoro inclusivo e i criteri adottati per il riconoscimento di progressioni di carriera;
- le modalità di accesso al rapporto da parte dei lavoratori e delle Rappresentanze Sindacali Aziendali, in ottemperanza alla normativa in materia di trattamento dei dati personali.

Il richiamato decreto interministeriale ha definito inoltre le modalità per la trasmissione del rapporto che, in ogni caso, dovrà essere inoltrato entro il 31 dicembre di ciascun anno alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità nonché alle Consigliere e ai Consiglieri di parità regionali, delle Città Metropolitane e degli enti di area vasta competenti. Presa visione dei rapporti trasmessi dalle imprese interessate, la Consigliera regionale di parità competenti elaborano i relativi risultati e li trasmettono alle sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, al MLPS, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'ISTAT e al Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL).

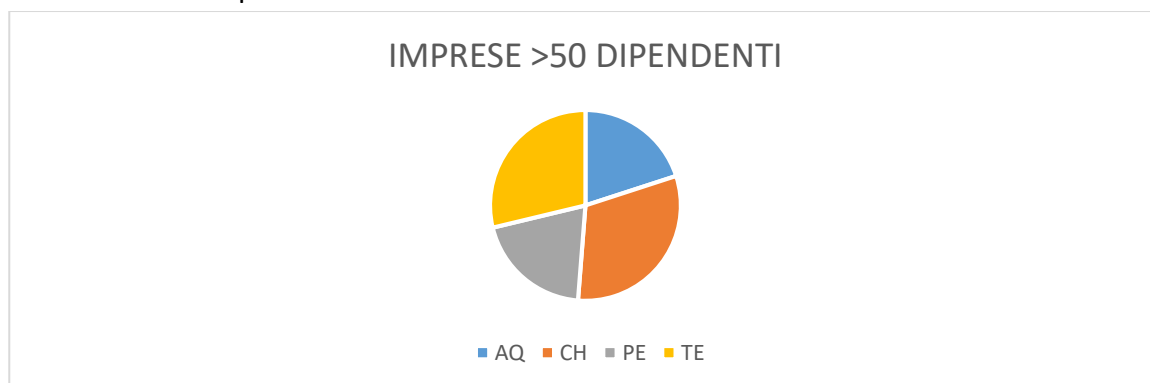
Sul proprio sito istituzionale il MLPS provvede poi a pubblicare sia l'elenco delle imprese che hanno trasmesso il rapporto che quello dei datori di lavoro che non hanno adempiuto a tale obbligo.

La Legge n. 162/2021 ha rafforzato anche il profilo sanzionatorio. Infatti, in caso di inadempimento dell'obbligo di trasmissione del rapporto nei termini prescritti, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione dei soggetti competenti, inviterà l'impresa interessata ad adempiervi entro 60 giorni. Nel caso in cui l'inottemperanza si protragga oltre 12 mesi, potrà essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'impresa.

L'Ispettorato nazionale del lavoro procederà alla verifica della veridicità del rapporto e quando esso risulterà mendace o incompleto troverà applicazione la sanzione amministrativa pecuniaria.

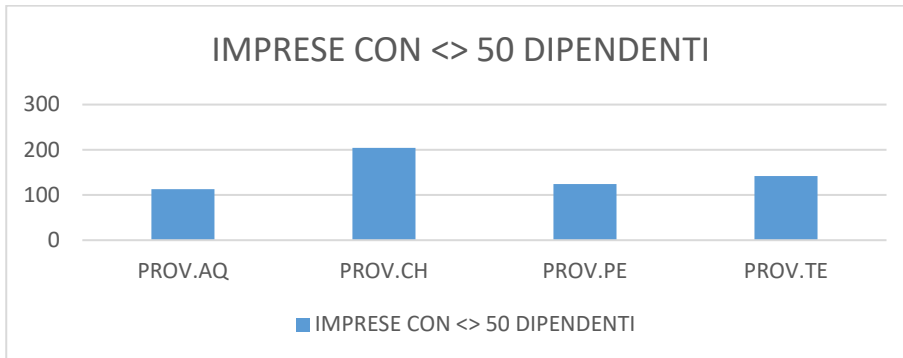
La Consigliera di parità con nota del 18 aprile 2023 ha trasmesso, in ordine ai dati relativi ai rapporti periodici delle imprese sulla situazione del personale maschile e femminile - Biennio 2020/2021, l'elenco delle aziende con più di 50 dipendenti che avevano ottemperato ai predetti obblighi e che ammontavano a n° 80 imprese così suddivise:

- n° 16 con sede in provincia dell'Aquila,
- n° 25 con sede in provincia di Chieti,
- n°16 con sede in provincia di Pescara,
- n° 23 con sede in provincia di Teramo



A quanto sopra si aggiungono n° 11 aziende con meno di 50 dipendenti che, pur non essendo obbligate alla redazione dei rapporti biennali, hanno comunque provveduto - su base volontaria - a trasmetterli sull'apposito portale.

Con nota prot. RA n° 0388229 del 22/09/2023 la Consigliera di parità comunicava all'Ufficio che la piattaforma del Ministero del Lavoro risultava incrementata, a partire dal secondo semestre 2023, di ulteriori n° 300 rapporti biennali che la stessa ha provveduto a riepilogare in un foglio excel. In tale file sono contenute n° 583 aziende che si trovano nelle fasce dimensionali sia con più di 50 dipendenti sia con meno di 50 dipendenti di cui n° 204 operanti nella provincia di Chieti, n° 113 della provincia dell'Aquila, n° 124 della provincia di Pescara e n° 142 della provincia di Teramo.



Non da ultimo si puntualizza che le indicazioni contenute nel predetto report attestano che le aziende che hanno provveduto ad ottemperare agli obblighi di trasmissione sono n° 393 appartenenti in gran parte alla tipologia di Medie imprese che esercitano per lo più attività di commercio, metalmeccanica, industria e servizi assistenziali.