

Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile

Il Comitato Pari Opportunità – CPO dell'ODCEC di Padova ricorda, come da precedente informativa, che le aziende pubbliche e private **con oltre 50 dipendenti** hanno l'obbligo di redigere il RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE, previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (art. 46 D.Lgs. 198/2006, così come modificato dalla L. 162/2021) al fine di mappare il Gender Gap nel contesto lavorativo italiano.

Il rapporto va redatto esclusivamente in modalità telematica, disponibile sul portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali / Consigliera Nazionale di Parità <https://servizi.lavoro.gov.it> dal **23 giugno 2022** ed entro il termine perentorio del **30 settembre 2022**.

Il rapporto deve indicare, in forma assolutamente anonima, il numero dei lavoratori occupati, diviso per genere e categoria, distinguendo i lavoratori assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori divisi per genere, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, la distribuzione tra lavoratori con contratto a tempo pieno e a tempo parziale, nonché l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche legate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione. Infine, il rapporto deve indicare quali strumenti siano stati utilizzati per permettere la qualificazione professionale e la formazione manageriale, gli strumenti e le misure disponibili per conciliare i tempi di vita e di lavoro, la presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso, oltre ai criteri adottati per le progressioni di carriera.

Il rapporto e la ricevuta della compilazione dovranno essere trasmessi alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alla Consigliera Regionale di Parità (per il Veneto, lavoro@pec.regione.veneto.it).

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini previsti e trascorso l'ulteriore termine eventualmente concesso dalla Direzione Regionale del Lavoro, sarà applicata una **sanzione** amministrativa da € 103,00 a € 516,00, fino alla sospensione dei benefici contributivi goduti dall'azienda. Nel caso di invio di rapporti non veritieri, mendaci o incompleti la sanzione è commisurata da € 1.000,00 a € 5.000,00.

Le aziende pubbliche e private con **meno di 50 dipendenti** possono redigere il rapporto su base volontaria, al fine di usufruire di alcuni benefici, tra cui la Certificazione di Parità, alcune riduzioni contributive, misure premiali nei bandi di gara.

Si ricorda che, da quest'anno, alla domanda di partecipazione o all'offerta in **gare pubbliche** a valere su risorse del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) e del PNC (Piano Nazionale degli Investimenti Complementari), ai sensi del DL 77/2021, le aziende pubbliche e private con **oltre 50 dipendenti** devono allegare, a pena di esclusione, copia del RAPPORTO BIENNALE, in applicazione dei 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. Le aziende che occupano **da 15 a 50 dipendenti** hanno l'obbligo di consegnare alla stazione appaltante, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, una RELAZIONE DI GENERE sulla situazione del personale maschile e femminile, con contenuto omologo a quello del Rapporto biennale.

La mancata presentazione preclude la possibilità di partecipare, in forma singola ovvero in raggruppamento temporaneo, per un periodo di dodici mesi, a ulteriori procedure di affidamento afferenti agli investimenti pubblici finanziati con le risorse collegate al PNRR.

È in facoltà della stazione appaltante stabilire misure premiali per i partecipanti che dimostrino particolare attenzione ai comportamenti sociali, alla conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro per i propri dipendenti, nonché a modalità innovative di organizzazione del lavoro.