

Codice delle Pari Opportunità - Rapporto Periodico

Il **30 settembre 2022** scade il termine per la presentazione – sulla piattaforma on-line predisposta dal Ministero – del primo **“Rapporto Periodico sulla situazione del personale maschile e femminile”** (il **“Rapporto”**).

Ambito di applicazione

La presentazione del Rapporto costituisce un **obbligo** che si applica alle **imprese pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti**. Per quelle che occupano **fino a 50 dipendenti** la presentazione è **facoltativa**.

Le informazioni da comunicare

Attraverso il Rapporto, da redigersi secondo il modello predisposto dal Ministero, il datore di lavoro deve comunicare informazioni relative al biennio 01.01.2020 / 31.12.2021 (il **“Biennio”**), suddivise per i due generi, relative a:

- occupazione totale
- occupazione per categorie e livelli di inquadramento
- occupazione per categorie professionali, tipo di contratto, in Cassa Integrazione Guadagni e in aspettativa
- entrate, uscite e trasformazione dei contratti; formazione del personale
- informazioni generali su processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso al a qualifica professionale e manageriale
- retribuzione iniziale per categoria professionale e livello di inquadramento
- retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento
- informazioni generali in ambito comunale e per unità produttive che occupano più di 50 dipendenti

Tempi e Destinatari dell’informativa

Per il Biennio, come detto, il termine di presentazione del Rapporto è il **30 settembre 2022**. Per i bienni successivi il termine di presentazione scadrà il **30 aprile**.

I destinatari del Rapporto sono (i) il **Ministero del Lavoro**, (ii) le **rappresentanze sindacali aziendali**, (iii) il **Consigliere/la Consigliera regionale o provinciale di parità**, e (iv) il **dipendente** che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria.

Le sanzioni

In caso di inottemperanza troverà applicazione la **sanzione amministrativa pecuniaria da € 103,29 a € 516,46**.

Qualora l'**inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi**, è disposta la **sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda**.

In caso di **Rapporto mendace o incompleto** troverà applicazione la **sanzione amministrativa pecuniaria da € 1.000,00 a € 5.000,00**.

Certificazione della parità di Genere

Ricordiamo, infine, che **dal 1° gennaio 2023** è istituita la “**Certificazione della Parità di Genere**”, strumento facoltativo ma che, anche ai sensi del PNRR, consente all’impresa di ottenere agevolazioni contributive e vantaggi fiscali nella partecipazione a gare e appalti pubblici.

Contatti

Av. Vittorio Torazzi

Linea diretta: +39 011 511 2422
vittorio.torazzi@pavesioassociati.it
www.pavesioassociati.it

Av. Silvia D’Amario

Linea diretta: +39 011 511 2313
silvia.damario@pavesioassociati.it
www.pavesioassociati.it

Il presente documento è redatto in termini generali, unicamente a fini divulgativi e di aggiornamento normativo.