



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Oggetto: Lavoro – Parità uomo/donna – Codice delle pari opportunità – Nuovo rapporto biennale sulla situazione del personale nelle imprese – Indicazioni operative - D.M. 29.3.2022 pubblicato sul sito del Min. Lavoro.

Facendo seguito alle prime anticipazioni diffuse il mese scorso, il Ministero del Lavoro ha pubblicato sul proprio sito (www.lavoro.gov.it) il decreto attuativo della legge n. 162/2021 che, come è noto, ha modificato il *Codice delle pari opportunità* (D.lgvo n. 198/2006). Il decreto in esame fornisce le indicazioni necessarie per la presentazione del nuovo modulo relativo al rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile nelle imprese con oltre 50 dipendenti (in precedenza 100).

Si segnalano in particolare i seguenti aspetti:

- in fase di prima applicazione, relativamente al biennio 2020-2021, il rapporto dovrà essere inviato entro il 30 settembre p.v. mentre, per i successivi anni, resta confermata la data del 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio;
- le aziende con oltre 50 dipendenti che presentano per la prima volta il rapporto dovranno rappresentare la situazione del personale al 31 dicembre 2021;
- le aziende con meno di 50 dipendenti possono volontariamente decidere di presentare il rapporto;
- l'invio del rapporto dovrà essere effettuato esclusivamente in modalità telematica attraverso l'apposito applicativo online che sarà operativo a partire dal 23 giugno p.v. sul sito del Ministero del Lavoro (<https://servizi.lavoro.gov.it>);
- la copia del rapporto, unitamente alla ricevuta rilasciata dal Ministero del Lavoro attestante la corretta redazione dello stesso, dovrà essere trasmessa dal datore di lavoro alle RSA, ove presenti.

Si rammenta che in caso di mancata presentazione del rapporto si applica alle aziende una sanzione che va da 515 a 2.580 e, qualora l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. Inoltre, in caso di rapporto mendace o incompleto del rapporto si applica una sanzione che va da 1.000 a 5.000 euro.

RIF. 108 – 2022





Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

VISTO il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” e successive modificazioni;

VISTA la legge 5 novembre 2021, n. 162 “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”;

VISTO, in particolare, l’articolo 3 della predetta legge che, modificando l’articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, ha esteso l’obbligo di redigere un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile alle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti, prevedendo altresì per le aziende al di sotto di tale soglia la facoltà di redigere il rapporto su base volontaria, con le medesime modalità;

VISTO il nuovo comma 2 del citato articolo 46, nel quale si confermano le modalità esclusivamente telematiche per la redazione dei rapporti biennali, nonché la trasmissione degli stessi alle rappresentanze sindacali aziendali e l’accesso delle consigliere e dei consiglieri regionali di parità ai relativi dati per la loro elaborazione, consentendo anche alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta l’accesso ai rapporti presentati dalle aziende con sede legale nei territori di rispettiva competenza;

VISTO inoltre l’ultimo periodo del predetto comma 2, il quale prevede che 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;

VISTO, altresì, il comma 3 del medesimo articolo 46, che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro delegato per le pari opportunità, la definizione delle modalità per la redazione del rapporto biennale e delle modalità di accesso allo stesso da parte dei dipendenti e delle rappresentanze sindacali per esigenze di tutela giudiziaria;

VISTO il comma 3-bis del medesimo articolo 46, il quale prevede che con lo stesso decreto siano altresì definite le modalità per la trasmissione alle consigliere e ai consiglieri di parità nazionali, regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n.56 degli elenchi delle aziende che, con riferimento ai territori di rispettiva competenza, sono obbligate alla presentazione del rapporto biennale;

VISTO l’articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, recante disposizioni finalizzate all’applicazione di principi di pari



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

opportunità e inclusione lavorativa nei contratti pubblici finanziati in tutto o in parte con le risorse previste nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e nel Piano nazionale degli investimenti complementari (PNC);

VISTO il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 3 maggio 2018, adottato ai sensi del previgente articolo 46, comma 3, del decreto legislativo n. 198 del 2006, con il quale sono state aggiornate le modalità e i termini per la presentazione del rapporto, in considerazione del progresso tecnico e dell'esigenza di semplificare ed uniformare la raccolta dei dati sull'intero territorio nazionale;

CONSIDERATA l'esigenza di adeguare le modalità per la redazione del rapporto biennale alla luce delle modifiche normative da ultimo introdotte dalla citata legge 5 novembre 2021, n. 162 e di definire i soggetti tenuti all'obbligo di presentazione di tale documento;

D E C R E T A

Articolo 1

(Oggetto e ambito di applicazione)

1. In attuazione dell'articolo 46 del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, il presente decreto definisce le modalità per la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti.
2. Il rapporto è redatto sia in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze, che in riferimento a ciascuna unità produttiva con più di cinquanta dipendenti.
3. Ai sensi dell'articolo 46, comma 1-bis, del citato decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, le aziende pubbliche e private che occupano fino a cinquanta dipendenti possono redigere il rapporto di cui al comma 1 su base volontaria, utilizzando le medesime modalità telematiche definite nel presente decreto.

Articolo 2

(Modalità di presentazione del rapporto)

1. Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione *on-line* del modulo allegato (*Allegato A*), che costituisce parte integrante del presente decreto. A tal fine, sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali <https://servizi.lavoro.gov.it> è reso disponibile un apposito applicativo informatico.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

2. Per accedere all'applicativo, le aziende utilizzano esclusivamente il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID o la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato, ovvero altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati. I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

4. Al termine della procedura di compilazione dei moduli di cui al comma 1, il servizio informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, qualora non rilevi errori o incongruenze, rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso.

5. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo servizio informatico attribuisce alla consigliera o al consigliere regionale di parità un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere 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'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

6. L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

7. La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 5.

8. Nel rispetto della tutela dei dati personali, una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere regionale o provinciale di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Articolo 3

(Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto)

1. Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consigliere e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori. Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dagli enti che ne sono già in possesso.

Articolo 4

(Aggiornamenti)

1. Eventuali modifiche e aggiornamenti al modello allegato al presente decreto sono adottati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con l'Autorità politica delegata per le pari opportunità.

Articolo 5

(Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie)

1. In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il presente decreto, limitatamente al biennio 2020-2021 il termine di trasmissione del rapporto di cui all'articolo 1, comma 1, è stabilito al 30 settembre 2022. Per i bienni successivi, il termine di trasmissione è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.
2. Per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti e che sono tenute per la prima volta alla redazione del rapporto biennale, il primo rapporto redatto nei termini di cui al comma 1 fornisce la situazione del personale maschile e femminile riferita al 31 dicembre 2021.
3. Le aziende che, in attuazione dell'obbligo contenuto all'articolo 47 del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, nelle more dell'adozione del presente decreto abbiano redatto il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile secondo le previgenti modalità, sono tenute a compilare il rapporto per il biennio 2020-2021 nei termini indicati al comma 1 in conformità al modello di cui all'*Allegato A* al presente decreto.

Articolo 6

(Disposizioni finali)

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali provvede all'attuazione con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente.
2. Il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 3 maggio 2018 è abrogato dalla data di entrata in vigore del presente decreto.



Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali

di concerto con

Al Ministro per le Pari Opportunità e la Famiglia

Il presente decreto, unitamente all'*Allegato A*, è pubblicato sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: www.lavoro.gov.it e della pubblicazione è dato avviso nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

Roma,

Prof. Elena BONETTI

Firmato digitalmente
da BONETTI ELENA
C=IT
O= PRESIDENZA
CONSIGLIO DEI
MINISTRI

On. Andrea ORLANDO



Firmato digitalmente da ORLANDO ANDREA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Allegato A (modulo per compilazione on-line)

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Biennio 2020/2021

(art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198)



Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale*

Ragione Sociale*

Sede Legale

Comune*

Cap*

Indirizzo*

E-mail

PEC

Telefono

Occupazione totale al
31/12/2021 (II anno del biennio)

Numero
complessivo*

Di cui
femmine

Attività economica esercitata*

Note

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di
lavoratori*

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0 ... n)

Altri contratti applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (0 ... n)

Aziendale SI NO

Territoriale SI NO

Tabella 2.6 - Informazioni generali sui processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

| | |
|---|--|
| <p>Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione*</p> | <p><input type="checkbox"/> Programmi di reclutamento tramite scuola o università <input type="checkbox"/> Fiere del lavoro <input type="checkbox"/> Social Network <input type="checkbox"/> Valutazione di c.v. <input type="checkbox"/> Intervista/colloquio <input type="checkbox"/> Concorso o altra procedura selettiva pubblica <input type="checkbox"/> Prove attitudinali o di abilità <input type="checkbox"/> Altro Specificare:</p> |
| <p>Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale*</p> | <p><input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Colloquio motivazionale <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Specifica competenza acquisita <input type="checkbox"/> Valutazione della performance <input type="checkbox"/> Esami o concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:</p> |
| <p>Strumenti e misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro*</p> | <p><input type="checkbox"/> Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori <input type="checkbox"/> Flessibilità oraria in entrata e uscita <input type="checkbox"/> Banca delle ore <input type="checkbox"/> Smart working o altre forme di lavoro da remoto <input type="checkbox"/> Bonus nascita <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per asili nido <input type="checkbox"/> Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti <input type="checkbox"/> Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby-sitter a domicilio, ecc.) <input type="checkbox"/> Facilitazioni al trasferimento di sede <input type="checkbox"/> Altro Specificare:</p> |
| <p>Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo*</p> | <p><input type="checkbox"/> Mensa aziendale <input type="checkbox"/> Maggiordomo aziendale <input type="checkbox"/> Servizi di navetta <input type="checkbox"/> Mobility manager <input type="checkbox"/> Diversity manager <input type="checkbox"/> Disability manager <input type="checkbox"/> Codice di Condotta – consigliere/a di fiducia <input type="checkbox"/> Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi <input type="checkbox"/> Attività ricreative e culturali extra lavorative <input type="checkbox"/> Sportelli di ascolto/supporto psicologico <input type="checkbox"/> Altro Specificare:</p> |
| <p>Criteri adottati per le progressioni di carriera*</p> | <p><input type="checkbox"/> Anzianità di servizio <input type="checkbox"/> Titoli acquisiti <input type="checkbox"/> Formazione specifica <input type="checkbox"/> Valutazione delle performance <input type="checkbox"/> Esami e concorsi interni <input type="checkbox"/> Altro Specificare:</p> |

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale (al 01/01/2020) per categoria professionale e per livello di inquadramento

| CCNL | Livello | MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO | |
|------|---------------------------------|-------------------------------|--------|
| | | MF* | F* |
| | Dirigenti | € 0,00 | 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | Quadri | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | Impiegati | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | Operai | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | Apprendisti | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | Disabili e Cat. Protette | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 |

Tabella 2.8 - Retribuzione annua al 31/12/2021 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e per livello di inquadramento

| CCNL | Livello | MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO | | di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro | |
|------|--------------------|-------------------------------|--------|--|--------|
| | | MF* | F* | MF* | F* |
| | Dirigenti | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | Quadri | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | Impiegati | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | Operai | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | Apprendisti | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |
| | | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 | € 0,00 |

