

# Quotidiano del Lavoro

[Stampa articolo](#)[Chiudi](#)

18/05/2022

## Nuovo rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile

di Barbara Massara

Dopo mesi di attesa, è stato pubblicato il [decreto 29 marzo 2022](#) dei ministri del Lavoro e delle Pari opportunità che definisce i rinnovati contenuti del rapporto biennale della situazione del personale maschile e femminile, che sono tenute a presentare le aziende pubbliche o private che occupano oltre 50 dipendenti. Solo per il biennio 2020-2021, in ragione delle modifiche apportate, è confermato lo slittamento al 30 settembre 2022 della scadenza ordinaria per la presentazione del rapporto che, dal successivo biennio, ritorna al 30 aprile.

Il decreto, pubblicato in attuazione dell'articolo 46, comma 3, del Dlgs 198/2006, stabilisce che le aziende over 50 che per la prima volta presentano il rapporto, devono rappresentare la situazione del personale al 31 dicembre 2021. L'articolo 46 è tra le norme del codice delle pari opportunità che sono state sostanzialmente modificate dalla legge 162/2021, adottata all'interno del quadro socio-economico del Pnrr, che ha tra i suoi obiettivi dichiarati quello dell'inclusione sociale e della parità di genere.

In tale contesto il rinnovato articolo 46 ha in primis abbassato la soglia dimensionale delle aziende tenute all'obbligo da oltre 100 ad oltre 50 dipendenti e contestualmente ha introdotto la possibilità per le aziende sotto i 50 dipendenti di scegliere volontariamente di presentare il rapporto biennale che va trasmesso in modalità esclusivamente telematica attraverso l'apposito applicativo online presente sul sito del ministero del Lavoro dal 23 di giugno. Rispetto al passato, però, il rapporto una volta compilato e trasmesso tramite Spid o Cie, dovrà inoltre essere inviato telematicamente solo alle Rsa in quanto le consigliere e i consiglieri regionali di parità potranno accedere direttamente ai dati contenuti nei rapporti.

Il decreto contiene altresì il nuovo modello che i datori dovranno compilare, i cui contenuti sono stati aggiornati e ampliati secondo le indicazioni contenute nel comma 3 dell'articolo 46 del Codice.

Il rapporto, in cui devono essere specificati anche gli accordi di secondo livello applicati, nella classificazione dei dipendenti per la prima volta include le "categorie" del lavoro intermittente, del lavoro agile e della somministrazione, e richiede altresì l'indicazione delle ore lavorate e di quelle straordinarie.

Il nuovo form ospita una sezione dedicata ai processi e agli strumenti di selezione e reclutamento utilizzati dal datore di lavoro (social network, valutazioni di curriculum vitae, colloqui eccetera), nonché alle misure di conciliazione tempi di vita e di lavoro applicate in azienda (banca delle ore, smart working, flessibilità oraria etc) oltre alle eventuali politiche adottate per favorire l'inclusione sociale (mobility manager, disability manager, palestra aziendale, navetta etc), fino all'indicazione dei criteri adottati per la progressione di carriera.

E' stata altresì implementata la sezione dedicata ai trattamenti economici, in quanto da quest'anno dovrà essere indicata sia la retribuzione iniziale al 1° gennaio 2020 che quella finale al 31 dicembre 2021, come sempre differenziata per categoria e per livello, nonché evidenziata per la prima volta la componente accessoria del salario distinta altresì tra superminimi, premi e altro.

Il nuovo modello dovrà essere utilizzato e quindi ripresentato anche dalle aziende che nelle more dell'adozione del decreto, ai fini della partecipazione ad una gara pubblica in base all'articolo 47 del Dl 77/2021 abbiano già trasmesso il rapporto secondo le previgenti modalità.

P.I. 00777910159 - Copyright Il Sole 24 Ore - All Rights Reserved