



Alert | Labour

Il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile: obblighi e sanzioni

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Obbligo di redazione per le **aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti** di un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

Nuovo art. 46, 1 c. D. Lgs. n. 198/06

Come modificato dall'art. 3, L. 162/2021

Contenuto:

L'azienda deve inserire il personale maschile e femminile con riferimento ai seguenti indicatori (tra gli altri):

- Occupati al 31.12.2020 e al 31.12.2021, differenziati per categoria.
- Promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno.
- Occupati per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e in aspettativa, comprese le «categorie» del lavoro in somministrazione, del lavoro intermittente e del lavoro agile, le ore lavorate e le ore di straordinario.

Modifica al cd. Codice delle Pari Opportunità.

L'obbligo ora sussiste per le aziende che impiegano più di 50 dipendenti – invece dei 100 della previsione previgente.

Le aziende che impiegano meno di 50 dipendenti possono redigere il rapporto su base volontaria.

L'azienda è tenuta a specificare:

- Processi e strumenti di selezione e reclutamento utilizzati dal datore di lavoro.
- Misure di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro applicate in azienda.
- Politiche aziendali per favorire l'inclusione sociale. trattamenti economici, con indicazione di retribuzione iniziale al 1° gennaio 2020 e finale al 31 dicembre 2021, differenziata per categoria e livello, con specifica indicazione di superminimi, straordinari e premi di produttività.

Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile

Modalità e scadenze:

- Se è la **prima volta** che viene presentato il rapporto, la situazione del personale maschile e femminile rappresentata deve riferirsi al 31 dicembre 2021.
- Il rapporto deve essere redatto in **modalità esclusivamente telematica** sul **portale Servizi Lavoro** a partire **dal 23 giugno 2022**.

L'obbligo di redazione del rapporto ha cadenza biennale:

il **30 settembre 2022** è il termine di trasmissione per il biennio 2020-2021.

Per i **bienni successivi**, il termine di trasmissione è stabilito per il **30 aprile** dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Sanzioni:

- In caso di mancata trasmissione del rapporto, la Direzione regionale del lavoro invita l'azienda a provvedere entro 60 giorni.
- In caso di mancata ottemperanza, si applicano le sanzioni ex art.11 del d.P.R. n. 520 del 1955.
- Se l'inottemperanza si protrae oltre 12 mesi, sono sospesi per un anno i benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.
- Se il rapporto risulta mendace o incompleto, l'Ispettorato nazionale del lavoro applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Gli obblighi in materia di presentazione del rapporto hanno altresì un impatto significativo in relazione alla partecipazione alle gare d'appalto e procedure finanziate dal PNRR e PNC (Piano per gli investimenti complementari).



Experience the future of law, today

Today, you need smart lawyers who bring even more to the table than legal advice and memorandums. You need to work better, faster and with lower total cost. That takes someone who knows your business and your industry, yet thinks and works in new ways. A steady hand at the center of the transformation all around us. An expert in law, commerce and technology, who is able to serve you globally.

To make an impact that matters, you need an accomplished confidante who is both pragmatic and pioneering.

Deloitte Legal invites you to experience the future of law, today. Meet current obligations more effectively while anticipating future opportunities.

Automate complicated and time-consuming legal activities. Benefit from a commercial mindset that integrates legal, business and industry expertise. Draw upon our experience with business operating model transformation.

As you lead your enterprise through unprecedented complexity and change, we'll work with you not just for you. Working together, you're empowered to make confident decisions, guide your business and take advantage of possibilities.

Experience the future of law, today.

Key contacts Employment & Benefits

Luca Failla

Partner | Head of Employment and Benefit

lufailla@deloitte.it

Ivana Azzollini

Partner

iazzollini@deloitte.it

Alessandra Maniglio

Partner

amaniglio@deloitte.it

Pietro Venerando

Partner

pvenerando@deloitte.it

Laura Verdi

Avvocato

lverdi@deloitte.it

Deloitte.

Legal

Deloitte refers to one or more of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms, and their related entities (collectively, the “Deloitte organization”). DTTL (also referred to as “Deloitte Global”) and each of its member firms and related entities are legally separate and independent entities, which cannot obligate or bind each other in respect of third parties. DTTL and each DTTL member firm and related entity is liable only for its own acts and omissions, and not those of each other. DTTL does not provide services to clients. Please see www.deloitte.com/about to learn more.

This communication contains general information only, and none of Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL”), its global network of member firms or their related entities (collectively, the “Deloitte organization”) is, by means of this communication, rendering professional advice or services. Before making any decision or taking any action that may affect your finances or your business, you should consult a qualified professional adviser. No representations, warranties or undertakings (express or implied) are given as to the accuracy or completeness of the information in this communication, and none of DTTL, its member firms, related entities, employees or agents shall be liable or responsible for any loss or damage whatsoever arising directly or indirectly in connection with any person relying on this communication. DTTL and each of its member firms, and their related entities, are legally separate and independent entities.