

STUDIO  DE MARCO
DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI LEGALI

DAL 1972 CI PRENDIAMO CURA DEL TUO BUSINESS

Alla c.a. dei sig.ri
CLIENTI dello Studio De Marco

Roma, lì 29 luglio 2024

Oggetto: Rapporto biennale pari opportunità.

Le pari opportunità tra uomo e donna fanno riferimento alla garanzia che entrambi i sessi abbiano **uguali possibilità** in tutti gli aspetti della vita, comprese l'istruzione, il lavoro, la politica, e la partecipazione sociale. Questo principio fondamentale si basa sull'idea che nessuno dovrebbe essere discriminato o svantaggiato a causa del proprio genere.

In Italia, le leggi e le politiche sulle pari opportunità tra uomo e donna sono parte integrante della legislazione nazionale e mirano a promuovere l'uguaglianza di genere nei vari settori della società.

In ambito lavorativo una delle misure previste dal nostro ordinamento è la presentazione del **Rapporto Biennale sulle pari opportunità** per l'anno 2024, come previsto dal Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e dal successivo Decreto Interministeriale del 17 maggio 2021.

Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile. Questo rapporto rappresenta uno strumento essenziale per **monitorare e promuovere l'uguaglianza di genere sul posto di lavoro**, assicurando il rispetto delle normative vigenti e favorendo un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso per tutti i dipendenti.

Il rapporto deve essere compilato **ogni due anni** e contiene informazioni relative allo stato delle assunzioni, alla formazione, alla promozione professionale, ai livelli, ai passaggi di categoria o di qualifica, ad altri fenomeni di mobilità, all'intervento della Cassa integrazione guadagni, ai licenziamenti, ai prepensionamenti, ai pensionamenti ed alla retribuzione effettivamente corrisposta. Per tutti i dati richiesti è evidenziata la quota relativa al personale femminile.

* * * * *

La presente informativa relativa al rapporto biennale sulle pari opportunità, fa seguito alle altre circolari consultabili gratuitamente e senza registrazione nel nostro sito web tramite il seguente link:
<https://www.studiodemarco.net/notizie/>

* * * * *

Lo Studio è a disposizione per ogni eventuale chiarimento ed approfondimento.

Distinti saluti.

dott.ssa Gaia Ferrajuolo



Premessa

Il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile è il prospetto che tutte le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono obbligate a presentare.

Ai fini della determinazione del limite dei cinquanta dipendenti, va computata la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti.

Il **termine di presentazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, per il biennio 2022-2023**, inizialmente fissato al 15 luglio 2024 ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del Decreto del 3 giugno 2024, **è stato differito al 20 settembre 2024** secondo la nota ministeriale del 3 luglio 2024.

Tale documento, deve essere redatto da tutte le aziende con oltre 50 dipendenti, tuttavia, anche le aziende con un numero inferiore di dipendenti sono incoraggiate a compilare il rapporto su base volontaria, dimostrando il proprio impegno verso le pari opportunità.

Il rapporto è trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali e alla consigliera e al consigliere regionale di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri (art. 3 Legge 162/2021).

Il Decreto Ministeriale del 3 giugno 2024 stabilisce le **linee guida per la redazione del Rapporto Biennale** da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti, rendendolo uno strumento più efficace e dettagliato per l'analisi e il miglioramento delle condizioni di lavoro delle donne.

Gli obiettivi principali del decreto includono:

- 1. Miglioramento della trasparenza:** Fornire un quadro chiaro e dettagliato della situazione lavorativa delle donne nelle diverse aziende e istituzioni.
- 2. Monitoraggio e valutazione:** Creare una base dati solida per monitorare e valutare le politiche di pari opportunità adottate dalle aziende.
- 3. Promozione di azioni correttive:** Identificare le aree critiche e suggerire interventi correttivi per promuovere l'uguaglianza di genere.
- 4. Incentivazione di buone pratiche:** Promuovere e diffondere le buone pratiche aziendali che favoriscono la parità di genere.

* * * * *

Disposizioni e linee guida

Il rapporto è **strutturato in diverse sezioni**, ciascuna delle quali mirata a fornire informazioni specifiche sulla situazione del personale maschile e femminile all'interno dell'azienda. Le sezioni principali sono:

➤ Sezione 1: **Composizione del Personale**

- Numero totale di dipendenti, suddivisi per genere, età, livello di inquadramento e tipologia contrattuale;
- Analisi della distribuzione di genere nei vari reparti e funzioni aziendali.

➤ Sezione 2: **Reclutamento e Selezione**

- Dati relativi ai processi di assunzione, inclusi il numero di candidati e assunti per genere;
- Politiche e pratiche adottate per garantire l'equità di genere nel reclutamento.

➤ Sezione 3: **Formazione e Sviluppo Professionale**

- Accesso e partecipazione ai programmi di formazione e sviluppo professionale, suddivisi per genere.
- Iniziative di formazione specifiche per promuovere l'uguaglianza di genere.

➤ Sezione 4: **Retribuzione e Inquadramento**

- Differenze retributive tra uomini e donne a parità di ruolo e responsabilità.
- Distribuzione dei dipendenti per livello di inquadramento e genere.

➤ Sezione 5: **Promozioni e Avanzamenti di Carriera**

- Dati sulle promozioni e sugli avanzamenti di carriera, suddivisi per genere.

- Politiche aziendali per supportare la crescita professionale delle donne.
- Sezione 6: **Condizioni di Lavoro e Conciliazione Vita-Lavoro**
 - Politiche aziendali per favorire l'equilibrio tra vita professionale e personale.
 - Iniziative per supportare la conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata.
- Sezione 7: **Prevenzione delle Discriminazioni e delle Molestie**
 - Misure adottate per prevenire e contrastare le discriminazioni e le molestie sul luogo di lavoro.
 - Programmi di sensibilizzazione e formazione sui temi della parità di genere.

* * * * *

Computo dei lavoratori dipendenti

Le dimensioni dell'organico devono essere osservate al 31 dicembre del secondo anno relativo al biennio di riferimento, quindi per la scadenza del prossimo 20 settembre, è necessario considerare il personale occupato alla data del 31 dicembre 2023.

I dipendenti da considerare nel computo sono:

- ✓ Lavoratori a tempo indeterminato;
- ✓ Lavoratori a tempo pieno;
- ✓ Lavoratori a tempo parziale (in proporzione all'orario svolto);
- ✓ i lavoratori a termine, a prescindere dalla durata del contratto;
- ✓ i dirigenti;
- ✓ i lavoratori occupati in regime di *smart working*;
- ✓ i lavoratori con contratto intermittente (art. 39, D.lgs. n. 276/2003);
- ✓ gli apprendisti.

La raccolta dei dati deve essere effettuata in modo accurato e dettagliato, coinvolgendo tutti i reparti e le funzioni aziendali. I dati devono essere suddivisi per genere e analizzati per identificare eventuali disparità o aree critiche. È importante utilizzare strumenti e metodologie di raccolta dati affidabili e garantire la riservatezza delle informazioni raccolte.

Le **aziende con sede legale all'estero** sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente nel caso in cui abbiano in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupano, nel loro complesso, più di cinquanta dipendenti. In tale ipotesi viene presentato un unico rapporto, che fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati presso le sedi, dipendenze o unità produttive situate in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano.

* * * * *

Valutazione e Feedback

Dopo la presentazione del rapporto, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e la Consiglieria Nazionale di Parità valuteranno i dati forniti e forniranno riscontri alle aziende. Questo *feedback* è essenziale per identificare le aree di miglioramento e per sviluppare nuove iniziative e politiche per promuovere l'uguaglianza di genere.

Sulla base dei dati raccolti e del *feedback* ricevuto, le aziende dovrebbero sviluppare e implementare iniziative specifiche per migliorare le politiche di parità di genere. Queste iniziative possono includere:

- ✓ **Programmi di mentoring e coaching:** Per supportare lo sviluppo professionale delle donne e promuovere l'uguaglianza di genere.
- ✓ **Formazione sulla diversità e l'inclusione:** Per sensibilizzare i dipendenti sui temi della parità di genere e creare un ambiente di lavoro inclusivo.
- ✓ **Politiche di flessibilità lavorativa:** Per favorire la conciliazione tra vita professionale e personale, e supportare le esigenze dei dipendenti.
- ✓ **Misure di prevenzione delle discriminazioni:** Per prevenire e contrastare le discriminazioni di genere sul luogo di lavoro.

Le politiche e le iniziative di parità di genere devono essere monitorate e revisionate regolarmente per valutare la loro efficacia e identificare eventuali aree di miglioramento. Questo processo di monitoraggio dovrebbe includere:

- ✓ **Analisi periodica dei dati:** Valutare i dati raccolti per monitorare i progressi e identificare eventuali disparità di genere.
- ✓ **Revisione delle politiche:** Aggiornare le politiche aziendali in base ai risultati delle analisi e alle best practice del settore.
- ✓ **Report annuali:** Oltre al rapporto biennale, le aziende possono considerare la redazione di report annuali per monitorare costantemente i progressi.

È fondamentale coinvolgere tutti i dipendenti nel processo di promozione delle pari opportunità. Questo può essere fatto attraverso:

- ✓ **Comunicazione interna:** Informare i dipendenti sulle politiche di parità di genere e sulle iniziative aziendali.
- ✓ **Workshop e seminari:** Organizzare eventi di formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere.
- ✓ **Survey e feedback:** Raccogliere il *feedback* dei dipendenti sulle politiche di parità di genere e utilizzare queste informazioni per migliorare le iniziative aziendali.

Un metodo di coinvolgimento può essere quello di redigere un **piano strategico aziendale**. In tale documento verranno definiti gli obiettivi da perseguire, stabilite le risorse, le responsabilità, i metodi e la frequenza di monitoraggio.

In relazione alle proprie risorse, l'organizzazione deve:

- Predisporre procedure di selezione ed assunzione che definiscano regole atte a prevenire le disparità di genere (es. contattare in modo equo i profili candidati sulla base del genere);
- Predisporre le descrizioni delle mansioni in modo che siano neutre rispetto al genere, rendendo chiaro che il reclutamento sia rivolto sia alle donne che agli uomini;
- Non permettere che, durante i colloqui, siano effettuate domande relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura.
- Definire processi finalizzati ad assicurare la non discriminazione e le pari opportunità nello sviluppo professionale e nelle promozioni, basandole esclusivamente sulle capacità ed i livelli professionali;

- Tendere al bilanciamento di genere nelle posizioni di leadership aziendale, in correlazione con il settore specifico e le mansioni;
- Creare un ambiente di lavoro che favorisca la diversità e tuteli il benessere psicofisico dei dipendenti;
- Predisporre un meccanismo di controllo per evitare pratiche che non corrispondano alle politiche non discriminatorie dichiarate, comprendendo stipendi, *benefit*, *bonus*, programmi di *welfare*;
- Predisporre programmi specifici per i congedi di maternità o di paternità (es. programmi di formazione per il re-inserimento) e una modalità di informazione circa gli eventuali cambiamenti importanti che avvengono sul luogo di lavoro durante il congedo;
- Offrire servizi specifici quali asili nido aziendale, dopo scuola per bambini o durante le vacanze scolastiche, voucher per attività sportive dei figli, ...;
- Effettuare una revisione periodica delle esigenze di flessibilità dei dipendenti;
- Offrire la possibilità di *smart working* o di altre forme di lavoro flessibile;
- Preparare un piano di prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro.



Certificazione parità di genere

Collegata al Rapporto biennale, vi è la **Certificazione della parità di genere**. Essa è un riconoscimento che attesta l'impegno di un'organizzazione nel promuovere e sostenere l'uguaglianza di genere all'interno del proprio ambiente lavorativo e si basa su una serie di criteri che misurano le pratiche aziendali in termini di equità retributiva, opportunità di carriera, conciliazione tra vita lavorativa e privata, e misure contro le discriminazioni di genere.

A differenza del Rapporto Biennale sulle Pari Opportunità, che è obbligatorio, la Certificazione della Parità di genere è un riconoscimento volontario che attesta l'adozione di politiche e pratiche aziendali efficaci per garantire la parità di genere. La Certificazione richiede un'analisi approfondita delle politiche aziendali ed un impegno concreto per migliorare le condizioni di lavoro in termini di uguaglianza di genere.

Dal **6 dicembre 2024** sarà possibile presentare la domanda per ottenere i contributi per la certificazione della parità di genere per il 2024.

L'agevolazione contributiva spetta alle imprese che soddisfano i seguenti requisiti:

- ✓ rientrano nella categoria di Micro, Piccole o Medie imprese secondo la definizione fornita nell'Allegato 1 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e hanno almeno un dipendente nella loro organizzazione;
- ✓ hanno sede legale o operativa in Italia e, inoltre, sono regolarmente costituite, iscritte nel Registro delle Imprese e attive, con esclusione della mera iscrizione al REA;
- ✓ sono in pieno e libero esercizio dei propri diritti, non soggette a procedure concorsuali, liquidazione coatta o volontaria, amministrazione controllata, concordato preventivo (a eccezione del concordato preventivo con continuità aziendale) o situazioni equivalenti secondo la normativa vigente;
- ✓ non presentano cause di divieto, decadenza o sospensione;
- ✓ sono in regola con gli obblighi contributivi attestati dal Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) e non hanno procedimenti amministrativi in corso relativi a revoca per indebita percezione di risorse pubbliche;
- ✓ sono in regola con l'adempimento previsto dall'articolo 46 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 ovvero la redazione "*Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile*" per le imprese con più di 50 dipendenti;
- ✓ sono in regola con le assunzioni previste dalla Legge 12 marzo 1999, n. 68 in materia di collocamento mirato ai disabili e categorie protette.

* * * * *

Vantaggi economici

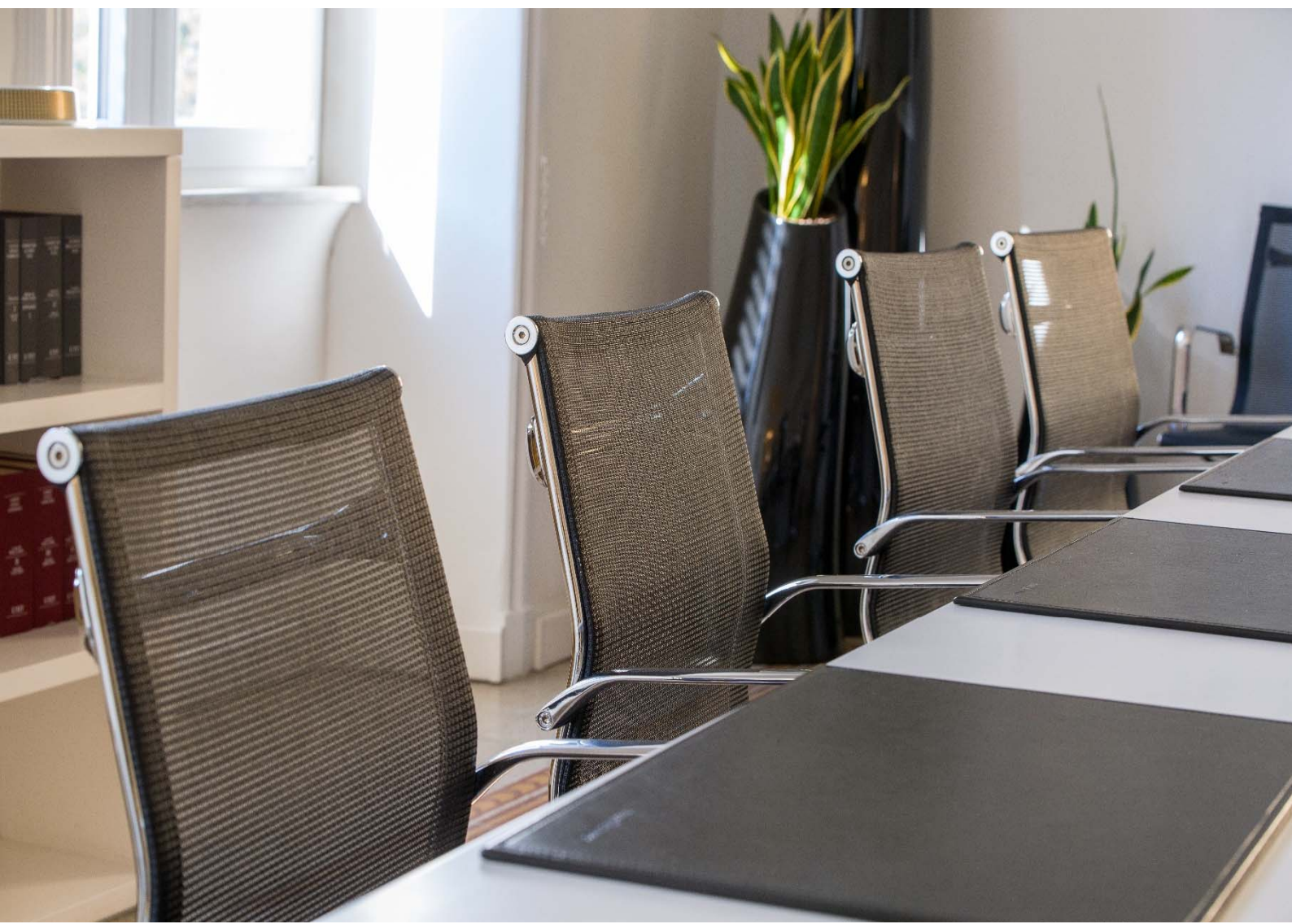
Redigere la **Certificazione della Parità di genere** offre anche vantaggi economici significativi per le aziende. I principali sono:

- **Sgravi contributivi:** per le aziende in possesso della certificazione, viene concesso un esonero dell'1% dal versamento dei contributi previdenziali complessivi a carico del datore di lavoro, entro un limite massimo di €. 50.000 annui per ciascuna azienda. Esso è cumulabile con altri esoneri già concessi all'azienda.

Per accedere al bonus relativo lo sgravio contributivo, la domanda da effettuare in modalità telematica nel sito Inps dovrà contenere:

- ✓ Dati aziendali;
- ✓ La retribuzione mensile media, relativa il periodo di validità della certificazione di parità di genere;
- ✓ L'aliquota datoriale media stimata, relativa il periodo di validità della certificazione di parità di genere;
- ✓ La forza aziendale media, relativa il periodo di validità della certificazione di parità di genere;

- ✓ La dichiarazione sostitutiva in cui si dichiara di essere in possesso della certificazione di parità di genere e di non avere sospensioni relative i benefici contributivi adottati dall'Ispettorato del Lavoro;
- ✓ Il periodo di validità della certificazione di parità di genere.
- **Miglioramento della produttività:** Un ambiente di lavoro che promuove l'uguaglianza e l'inclusione contribuisce a migliorare la soddisfazione e il morale dei dipendenti, che a loro volta sono più produttivi. Dipendenti motivati e soddisfatti tendono a lavorare meglio e a contribuire maggiormente al successo aziendale;
- **Reputazione aziendale e fidelizzazione dei clienti:** Dimostrare un impegno verso le pari opportunità migliora l'immagine pubblica dell'azienda, aumentando la fiducia e la lealtà dei clienti. Una buona reputazione aziendale può tradursi in un aumento delle vendite e in una maggiore attrattività per nuovi clienti;
- **Efficienza operativa e gestione dei costi:** Monitorare e analizzare le pratiche aziendali attraverso il rapporto biennale permette di identificare inefficienze e aree di miglioramento. Questo può portare a una gestione più efficiente delle risorse umane e a una riduzione dei costi operativi;
- **Vantaggio competitivo nei bandi pubblici:** le aziende che dimostrano un impegno verso le pari opportunità possono ottenere punteggi più alti e preferenze nei bandi pubblici e nelle gare d'appalto. Questo può aumentare le opportunità di business e le entrate derivanti da contratti pubblici;
- **Supporto alla responsabilità sociale d'impresa (CSR):** L'adozione di pratiche di pari opportunità rafforza le iniziative di responsabilità sociale d'impresa, contribuendo a costruire un'immagine positiva e a creare valore sia per l'azienda che per la comunità in cui opera.



Modalità di invio e sanzioni

A partire dal biennio 2022-2023, il rapporto dovrà essere trasmesso telematicamente attraverso l'apposita procedura messa a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Per l'invio sarà necessario collegarsi al portale dei servizi del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, accedendo tramite SPID, oppure, con le **credenziali di Cliclavoro** al seguente indirizzo web:

<https://servizi.lavoro.gov.it/equalmonitor/Home/Welcome>.

La mancata trasmissione – anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio – comporta l'applicazione delle sanzioni di cui all'art. 11 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520; se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi, è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, comma 4, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198). L'Ispettorato Nazionale del Lavoro verifica la veridicità dei rapporti e, in caso di rapporto mendace o incompleto, è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro (art. 46, comma 4 bis, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198).

* * * * *

Conclusioni

La redazione del rapporto biennale sulle pari opportunità per l'anno 2024 rappresenta una rilevante opportunità per le aziende di valutare e migliorare le proprie politiche di genere. Un impegno continuo verso la promozione dell'uguaglianza di genere non solo contribuisce a creare un ambiente di lavoro più equo e inclusivo, ma rafforza anche la reputazione aziendale e migliora il benessere dei dipendenti.

* * * * *

Per eventuali delucidazioni, approfondimenti ed una corretta presentazione del Rapporto Biennale sulle pari opportunità per l'anno 2024 è possibile contattare il "Settore consulenza del lavoro ed amministrazione del personale" dello Studio De Marco (paghe@studiodemarco.net).

Distinti saluti

dott.ssa Gaia Ferraiuolo



dal 1972 ci prendiamo cura del tuo business

Lo Studio De Marco è uno “studio-boutique” di dottori commercialisti e revisori legali che offre servizi professionali di qualità e ad alto valore aggiunto. Sviluppando soluzioni alternative in base alle esigenze del Cliente, lo Studio garantisce una differenziazione delle risposte ed una personalizzazione delle soluzioni proposte.

Lo Studio fa affidamento, da sempre, sulla qualità della prestazione professionale erogata. L’attenzione prestata ad ogni Cliente ed al miglioramento continuo dell’organizzazione professionale consentono di offrire assistenza e consulenza nelle attività tipiche della professione di dottore commercialista e nella revisione legale



Resta sempre aggiornato, seguici su:

