

STUDIO MENGUCCI

ASSOCIAZIONE PROFESSIONALE

Consulenza Legale, Commerciale, Tributaria e del Lavoro

00193 Roma - Via Marianna Dionigi, 43
Tel. (+39) 06 3217562 - (+39) 06 3213599 - Fax (+39) 06 3203653
Codice Fiscale e Partita Iva 05858551004
00053 Civitavecchia (RM) - SS1 Via Aurelia, Km 67+580 (Porto Turistico Riva di Traiano)
Tel. e Fax (+39) 0766 730841 e-mail info@studiomengucci.it www.studiomengucci.it
Associazione di Commercialisti, Consulenti del Lavoro, Avvocati e Tributaristi ex L. 4/2013

Giancarlo Mengucci

Consulente Tributario

Revisore Legale

Filippo Mengucci

Avvocato

Dottore Ragioniere Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Francesco Mengucci

Dottore Commercialista

Consulente del Lavoro

Revisore Legale

Roma, 01/07/2022

Alla Gentile Clientela
nostra assistita
Settore Lavoro
loro indirizzi

informativa per la clientela

Prot. N. 159/L/2022

OGGETTO: NUOVO APPLICATIVO ONLINE PER LA REDAZIONE DEL RAPPORTO BIENNALE DELLE PARI OPPORTUNITA'

Gentile Cliente,

con la presente intendiamo informarLa che, è online l'applicativo che le **aziende pubbliche e private con oltre 50 dipendenti** devono utilizzare per redigere e trasmettere entro il 30 settembre il **rapporto biennale delle pari opportunità 2020-2021**.

La platea dei soggetti interessati dall'adempimento sarà più estesa rispetto al passato, in quanto, da un lato, è stata abbassata la soglia minima dimensionale **da 101 a 51 dipendenti** e, dall'altro, il rapporto potrà essere **volontariamente** inviato anche da aziende (da 1 a 50 dipendenti) non tenute.

I dati da comunicare sono delicati sia perché il PNRR ha rafforzato il concetto di **parità di genere** come valore aziendale da cui dipende la nuova certificazione di parità, nonché la partecipazione alle gare di appalto, sia perché tali dati vengono tradotti in statistiche ufficiali

che rappresentano altresì parametri di riferimento nei contenziosi giudiziari sulla disuguaglianza di genere.

La funzionalità aggiornata con le modifiche apportate dalla legge 162/2021 all'articolo 46 del Codice delle pari opportunità (decreto legislativo 198/2006), è disponibile sul sito **www.cliclavoro.it** e l'accesso deve avvenire **tramite Spid o carta di identità elettronica**.

I contenuti del nuovo modello, distinti in **sette fasi di compilazione**, già anticipate dal decreto interministeriale del 29 marzo 2022, sono sinteticamente illustrate nel manuale utente anch'esso disponibile online.

Nella sezione anagrafica l'azienda deve indicare il/i contratti collettivi nazionali di lavoro applicati, specificando l'eventuale adozione di un Ccnl non contemplato nella lista presente online, e deve per la prima volta segnalare l'eventuale applicazione di contratti collettivi di secondo livello.

La fotografia dei dipendenti occupati nel primo e nel secondo anno del biennio deve sempre riferirsi al numero complessivo degli occupati, mentre la forza lavoro delle singole unità produttive va distintamente indicata nell'ultimo step solo se superiore a 50 dipendenti al 31 dicembre 2021.

Il quadro delle informazioni degli occupati al 31 dicembre 2021, suddivisi per tipologia contrattuale e per situazioni specifiche (cassa integrazione, congedi e aspettative) viene arricchito di nuovi dati, tra cui **l'indicazione delle ore totali lavorate al 31 dicembre 2021**, con la distinta indicazione di quelle di straordinario. Il reperimento di questo dato, peraltro non spiegato analiticamente nel manuale, potrebbe non essere immediato soprattutto per categorie di dipendenti per le quali le ore di lavoro non sono conteggiate (ad esempio direttivi e dirigenti, commerciali).

Del tutto nuova è la tabella in cui l'azienda fornisce generiche informazioni, non distinte per genere, su processi e misure adottati in materia di selezione/reclutamento, di accesso alla formazione manageriale, di work life balance, di inclusione sociale e di progressione di carriera, tutti ambiti in cui più frequentemente si verificano comportamenti caratterizzati dalla disuguaglianza di genere.

L'altro ambito critico è quello della parità retributiva e per questo il datore di lavoro nel prossimo rapporto deve indicare, unitamente al trattamento economico alla fine del biennio, anche la retribuzione iniziale al 1° gennaio 2020 che, come spiegato nel manuale, si riferisce al trattamento complessivo al 31 dicembre 2019. Viene chiarito che per coloro che presentano il rapporto 2020-2021 quel dato rimarrà invariato nei bienni successivi, una sorta di anno zero, mentre per coloro che saranno obbligati successivamente, il dato si riferirà al **1° gennaio dell'anno di insorgenza dell'obbligo**.

Rimanendo a disposizione per qualsiasi chiarimento, porgiamo distinti saluti.
Studio Mengucci