

## Rapporto biennale parità di genere 2024, presentazione entro il 20 settembre

**Rapporto biennale sulla  
situazione del personale  
maschile e femminile: nozione**

**Rapporto biennale sulla  
situazione del personale  
maschile e femminile: i  
contenuti**

**Rapporto biennale sulla  
situazione del personale  
maschile e femminile: modalità  
per la presentazione**



**RAPPORTO DI LAVORO**

# Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile: nozione

**ABSTRACT**

*La tutela delle pari opportunità trova fondamento a livello costituzionale nel principio di uguaglianza sancito dall'articolo 3, sia da un punto di vista formale, come uguaglianza davanti alla legge, che da un punto di vista sostanziale, come compito della Repubblica di rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di condizioni di effettiva parità. Il rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile costituisce uno degli strumenti finalizzati al rispetto di tali compiti (a cura di Antonio Carlo Scacco)*

**COMMENTO**

Nel PNRR (Piano nazionale di ripresa e resilienza) la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di inclusione sociale. La strategia si propone di raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE). L'articolo 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), sancisce l'obbligo di presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti. Tale rapporto deve essere redatto con periodicità biennale. La legge 162/2021 riconosce la possibilità (quindi è una scelta volontaria) di redigere il suddetto rapporto anche alle aziende che occupano fino a 50 dipendenti. Il rapporto di quest'anno, relativo al biennio 2023-2023 e da presentare entro il prossimo 20 settembre, ha incontrato numerose vicissitudini. Precedentemente fissato al 15 luglio (la scadenza ordinaria dovrebbe essere il 30 aprile di ogni anno), **il termine di presentazione è stato prorogato al prossimo 20 settembre**, in modo da consentire la implementazione nella procedura delle numerose (e innegabili) semplificazioni. Una novità rilevante per quest'anno, ad esempio, è la unicità del rapporto che, differentemente dal passato, deve essere redatto in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze oppure la possibilità di importare i dati del rapporto relativo al biennio precedente. Molta strada rimane tuttavia ancora da percorrere sulla strada di una effettiva semplificazione e, conseguentemente, diffusione dello strumento, mezzo elettivo per assicurare – in attesa del recepimento delle direttive Ue – una effettiva parità di genere. In ambito europeo la parità tra uomini e donne è sancita dall'articolo 2 e dall'articolo 3, pr. 3, del Trattato sull'Unione europea - TUE (v. anche l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali). Il 10 maggio 2023 è stata approvata la Direttiva (UE) 2023/970 con lo scopo volta a rafforzare l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra uomini e donne per

uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Gli stati membri dovranno conformarsi entro il 7 giugno 2026.

### **Il rapporto biennale**

L'articolo 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 ("Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"), come modificato dall'articolo 3 della legge 162/2021 (quest'ultima in vigore dal 3 dicembre 2021), sancisce l'obbligo di presentare un rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile. Entro il 20 settembre 2024 le aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sono tenute a redigere e presentare il rapporto utilizzando l'apposito applicativo on-line ministeriale. La nuova scadenza, motivata dagli aggiornamenti apportati all'applicativo informatico per la compilazione del modulo per la redazione online del rapporto, è stata disposta con decreto interministeriale del 2 luglio 2024 (solo per il biennio 2022-2023). Le nuove regole di compilazione sono state approvate con decreto interministeriale 3 giugno 2024. 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, con separata evidenza delle quote relative al personale femminile.

Di seguito esaminiamo le caratteristiche di maggiore interesse del nuovo rapporto biennale, cercando di evidenziare le differenze rispetto alla precedente disciplina (contenuta nell'abrogato decreto interministeriale 29 marzo 2022).

### **Soggetti interessati**

Obbligate alla redazione del rapporto biennale sono le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti (art. 46, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna").

#### **ATTENZIONE**

---

Ai fini del computo dei lavoratori intermittenti, le FAQ precisano che tali lavoratori devono essere computati per "teste", indipendentemente dall'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco dell'anno di riferimento.

Le FAQ ministeriali precisano al riguardo che, per quanto concerne le pubbliche amministrazioni, sono tenute a presentare il rapporto esclusivamente quelle, individuate dall'art.1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, che abbiano natura giuridica di azienda (nozione non priva di incertezze interpretative), come le ASL. Inoltre, precisano le FAQ, per aziende pubbliche si intendono quelle partecipate dallo Stato o da altri enti pubblici.

#### **ATTENZIONE**

---

La soglia occupazionale indicata fa riferimento al 31/12/2023 (secondo anno del biennio). Non rileva la situazione occupazionale determinatasi prima o dopo tale data.

Si noti che le le aziende pubbliche e private con meno di cinquanta dipendenti possono (ma non sono obbligate a ) redigere il rapporto.

#### ATTENZIONE

---

Rispetto al passato non sono più richiesti un rapporto relativo al complesso di tutte le unità produttive in aggiunta alle singole unità produttive con più di cinquanta dipendenti, ma si richiede un rapporto unico relativo a tutti gli occupati.

#### **Aziende con sede legale all'estero (nuova previsione)**

Devono 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 tal caso il rapporto (unico) fornisce le informazioni relative a tutti gli occupati in Italia. La presentazione del rapporto è effettuata da una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano. Di converso le aziende con sede legale in Italia che abbiano sedi, filiali o altre strutture aziendali all'estero non devono fornire informazioni in merito al personale occupato presso tali strutture.

#### ATTENZIONE

---

Ai fini della compilazione del rapporto biennale devono essere indicate come sedi, dipendenze o unità produttive tutte le strutture aziendali dislocate sul territorio. A tale proposito non si applica la definizione limitata contenuta nella circolare INPS n. 197 del 2 dicembre 2015.

#### **Fusione tra due o più aziende**

In caso di fusione o incorporazione di due o più aziende, l'obbligo ricade sulla azienda risultante dalla fusione o incorporazione che, al 31 dicembre 2023, abbia più di 50 dipendenti. Secondo le FAQ ministeriali tale ultima azienda deve presentare un unico rapporto e deve indicare nel campo note della Sezione 1.2 l'evento che ha determinato l'estinzione della preesistente società, riportandone la ragione sociale e la partita IVA/codice fiscale. Si noti che, come precisato nelle FAQ, in caso di fusione/incorporazione o acquisizione di ramo di azienda avvenuta nel corso del 2023 (il secondo anno del biennio), i dipendenti acquisiti vanno considerati come nuove assunzioni ma anche in questo caso nel campo note deve essere riportato l'evento che ha determinato l'estinzione della preesistente azienda.

#### **Distacco**

Secondo quanto chiarito dalle FAQ ministeriali, nel caso di distacco transnazionale si conteggiano sia i lavoratori dipendenti da un'azienda italiana che siano distaccati all'estero, sia quelli distaccati in Italia dall'estero. Nel caso di distacco nazionale, i lavoratori vanno conteggiati sia da parte del distaccante, che da parte del distaccatario. Entrambi hanno infatti l'obbligo di inserire il lavoratore all'interno del Libro unico del lavoro.

**Contenuti del rapporto biennale 2024**

Come anticipato il rapporto è unico e redatto in relazione al complesso delle unità produttive e delle dipendenze. I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore. I medesimi dati possono essere raggruppati per aree omogenee.

**SI RICORDA CHE**

Come espressamente ricordato dal decreto interministeriale 2 luglio 2024, le modalità di redazione del rapporto biennale sono state adottate nelle more del recepimento delle direttive (UE) 2023/970 e 2024/1500.

**RAPPORTO DI LAVORO**

# Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile: i contenuti

**ABSTRACT**

*Il rapporto si compila in sette STEP differenti. In ogni STEP sono presenti le indicazioni di compilazione ed i campi obbligatori indicati con un “\*”. Non è possibile lasciare vuoto nessun campo, se il dato non è presente inserire il valore “0” (zero) (a cura di Antonio Carlo Scacco)*

**COMMENTO**

Il rapporto consta delle seguenti Sezioni:

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati

Sezione 1.1.3 - Anagrafica unità produttive (Sezione nuova rispetto al passato) . Nel modello on-line questa Sezione è erroneamente indicata “Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive”. Nella Sezione 1.2 si segnala il campo “note”, all'interno del quale è possibile segnalare eventuali note sull'intero rapporto.

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo occupati

Nella Sezione 2 devono essere inserite una serie di informazioni:

**Tabella 2.1.** Occupati totali al 31/12/2023 e occupati al 31/12/2022 (secondo e primo anno del biennio). I campi assunzioni e cessazioni devono essere valorizzati con le sole assunzioni e cessazioni verificatesi nel 2023.

**Tabella 2.2.** Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2023 (solo il secondo anno del biennio).

**ATTENZIONE**

---

In questa tabella i due campi “promossi” (MF= maschi più femmine, F = femmine) devono essere valorizzati solo relativamente ai lavoratori che hanno beneficiato di passaggi di livello (solo promozioni) all'interno della medesima categoria (ad esempio all'interno della categoria operai) e per qualsiasi motivazione. Si considera il livello di arrivo. Più passaggi di livello sono computati una sola volta.

I passaggi/promozioni tra categorie (ad esempio da operaio a impiegato, da quadro a dirigente ec.) devono essere valorizzati nella Tabella 2.4.

Il campo “di cui Disabili e Cat. Protette” rappresenta un “di cui” dei campi precedentemente valorizzati. In genere tali soggetti vanno inclusi nel totale delle singole categorie e poi estrapolati (nel loro complesso) nella riga finale (denominata “di cui DISABILE e CAT. PROT.”), vedi anche, ad es., Tabelle 2.7 e 2.8.

#### ATTENZIONE

Secondo le precisazioni contenute nelle FAQ ministeriali, nella Tabella 2.1 e 2.2 gli apprendisti devono essere inclusi tra gli operai o tra gli impiegati a seconda del livello di inquadramento. I tirocinanti non vanno inclusi tra gli assunti (non essendo il tirocinio un rapporto di lavoro).

**Tabella 2.3.** Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa al 31/12/2023 (solo per il secondo anno del biennio)

#### ATTENZIONE

Valorizzare i campi relativi ai lavoratori part-time anche con i lavoratori intermittenti. I lavoratori agili vanno indicati solo se in possesso di un accordo di lavoro agile al 31/12/2023 (quindi non solo quelli che hanno lavorato con modalità agile a tale data). La voce “Dipendenti in stato di gravidanza e in congedo a qualunque titolo” deve essere valorizzata con tutte le lavoratrici che nel corso del 2023 abbiano comunicato la gravidanza e tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori che nel corso del 2023 abbiano fruito di un congedo (ad es. maternità, paternità, parentale, malattia figlio, legge 104/1992. Ecc.). Si noti che deve essere indicata anche l'aspettativa, anche non retribuita, che andrà inserita a qualunque titolo fruita.

E' esclusa la malattia, il congedo ordinario o l'infortunio. Sono invece compresi i seguenti eventi (precisazioni FAQ): Aspettativa non retribuita; Aspettativa per motivi sindacali/funzione pubblica/seggi elettorali; Riposi/permessi/congedi L. 104/1992 spettanti a dipendenti disabili; Permessi/congedo straordinario L. 104/1992 spettanti per familiari disabili (diversi dai figli) del lavoratore; Congedo matrimoniale; Congedo donne vittime di violenza;

Si noti che se un lavoratore ha diversi eventi della stessa tipologia nel medesimo anno (es. più malattie figlio a marzo, ottobre ec), l'evento dev'essere conteggiato un'unica volta. Le FAQ precisano che, nel caso di un dipendente che ha fruito di più congedi o aspettative a qualsiasi titolo, nella riga DIPENDENTI dovrà essere inserito il numero 1 (in quanto un unico dipendente ha fruito di più tipologie di congedi). Nelle successive righe dedicate invece a specifiche tipologie di congedo, dovrà inserire nuovamente il numero 1 in ciascuna riga dedicata allo specifico congedo.

Per i lavoratori somministrati si considerano quelli in somministrazione al 31/12/2023. Circa la specifica riga “Ore lavoratore”, le FAQ ministeriali chiariscono che tale riga, con la successiva “di cui ore di straordinario”, è riferita alla totalità dei lavoratori dell'azienda dichiarati in forza al 31/12/2023. Rispetto a tali lavoratori devono essere indicate tutte le ore lavorate nel corso dell'anno. A tale proposito i lavoratori somministrati non sono calcolati all'interno del numero complessivo dei dipendenti dell'azienda e pertanto nella riga “Ore lavorate” e nella successiva “di cui ore di straordinario” non vanno incluse le ore dagli stessi lavorate.

Nel campo “dipendenti in CIG” si considerano gli eventi Cigo, Cigs, Cisoa, Fondi di solidarietà (Fis, Fsba, ec). Inoltre nel campo vanno considerati tutti i dipendenti che hanno fruito di almeno un giorno di CIG o eventi assimilati nel corso del 2023.

**Tabella 2.4.** Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio). La Tabella accoglie i dati riferiti a trasferimenti tra unità produttive o dipendenze, e cessazioni riferite a licenziamenti collettivi, individuali, dimissioni, risoluzioni consensuali ecc. In tale Tabella devono inoltre essere indicate le trasformazioni (ad esempio da tempo pieno a part-time ec.). Specificare il numero di lavoratori beneficiari di passaggi tra categorie professionali (ad es. da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a impiegati, etc.) avvenuti nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023). Ai fini del computo si deve considerare la categoria di arrivo.

#### ATTENZIONE

---

Le FAQ precisano che, in caso di trasferimenti multipli nel corso dell'anno 2023 tra unità produttive o dipendenze, è necessario considerare un solo trasferimento, perché va conteggiata la persona trasferita e non il numero di trasferimenti subiti. In tal caso, ai fini del computo si deve considerare l'ultima categoria di arrivo.

**Tabella 2.5.** Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (solo secondo anno del biennio)

In questa Tabella si valorizzano i lavoratori che hanno partecipato a corsi di formazione (un solo lavoratore anche se ha partecipato a più corsi) e le ore di formazione. Si richiedono inoltre informazioni sulle politiche aziendali di formazione, selezione del personale, strumenti utilizzati per favorire la conciliazione dei tempi di lavoro ecc.

**Tabella 2.7.** Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022, solo primo anno del biennio).

In tale Tabella si indica la retribuzione annua lorda.

#### ATTENZIONE

---

Il campo "MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO", come di consueto diviso per M+F e F, deve essere valorizzato indicando tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): ad esempio minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; scatti di anzianità; superminimi; premio di produzione; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo e concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione ecc.; mensilità supplementari. Non vanno invece conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL): malattia, maternità, infortuni, assegni familiari ec. Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come importi medi. Non va, inoltre, conteggiato il TFR. Circa le trasferte ed i rimborsi chilometrici le FAQ precisano che vanno indicati all'interno del monte retributivo annuo lordo sia nella tabella 2.7 che nella tabella 2.8 (vedi), se concorrono alla formazione dell'imponibile fiscale del dipendente. In questo caso: all'interno della tabella 2.8 il relativo importo va conteggiato sia all'interno della colonna "MONTE RETRIBUTIVO ANNUO LORDO", sia in modalità distinta nella colonna "di cui COMPONENTI ACCESSORI DEL SALARIO...". Anche all'interno della tabella 2.8.1 detto importo dovrà essere inserito, valorizzando la riga "ALTRO".

**Tabella 2.8.** Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2023 (solo secondo anno del biennio)



**ATTENZIONE**

Per questa Tabella valgono le indicazioni vedute circa la compilazione della Tabella 2.7, ma è necessario evidenziare separatamente in forma cumulativa (come un "di cui" del Monte retributivo lordo) le componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività ecc.

Il dettaglio delle componenti accessorie del salario va specificato nella successiva Tabella 2.8.1.

**ATTENZIONE**

Attenzione: le FAQ precisano che, in merito all'esposizione dei fringe benefit o trasferte, devono essere indicati solo i valori imponibili (ovvero quelli che concorrono alla formazione di imponibile contributivo e fiscale). Le somme corrisposte al di sotto delle soglie di esenzione, non devono essere considerate in alcun campo (né nel "Monte Retributivo Lordo Annuo", né nel "di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro").

**Sezione 3.** Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale -Occupati per provincia con più di 50 dipendenti, al 31/12/2023

Questa Sezione comprende la sola Tabella 3.1 . da valorizzare con gli occupati per ogni provincia con più di 50 dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio).

**SI RICORDA CHE**

I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso.

**RAPPORTO DI LAVORO**

# Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile: modalità per la presentazione

**ABSTRACT**

***Il rapporto biennale deve essere presentato entro il prossimo 20 settembre esclusivamente in modalità telematica (Antonio Carlo Scacco)***

**COMMENTO**

Il rapporto si redige in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione online del modulo allegato al decreto, entro il 20 settembre 2024. Sul portale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (<https://servizi.lavoro.gov.it>) la relativa procedura informatica è presente a partire dal 3 giugno 2024. Per accedere all'applicativo si utilizza 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.

**ATTENZIONE**

---

Per le aziende con sede legale all'estero il rapporto deve essere presentato da una delle dipendenze/sedi italiane.

Una volta compilata la procedura informatica ed inoltrato il rapporto, il sistema procede al rilascio di una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Si noti che, secondo quanto specificato nelle FAQ, la redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consigliera regionale di parità. Si noti tuttavia che, laddove dall'esame del rapporto biennale le consigliere ed i consiglieri di parità regionali ne ravvisino l'esigenza, possono richiedere al datore di lavoro e agli enti eventualmente competenti, anche per il tramite degli Ispettorati territoriali del lavoro, ulteriori informazioni al fine di accertare eventuali discriminazioni. In ogni caso entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, è reso disponibile l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo. 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.

## ATTENZIONE

---

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa con modalità telematiche a cura del datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali. Le FAQ chiariscono che in mancanza di RSA il rapporto deve essere trasmesso alla rappresentanza sindacale unitaria (RSU), laddove costituita. Ove manchino le rappresentanze, il rapporto deve essere trasmesso alle sedi territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale ex art. 37 del D. Lgs. 198/2006, che prevede un coinvolgimento di tali soggetti nelle procedure da attivare in caso di discriminazioni di carattere collettivo.

Una copia del rapporto deve essere resa disponibile dalla consigliera o dal consigliere di parità, ovvero dalle rappresentanze sindacali aziendali che già ne sono in possesso (non dal datore di lavoro) al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo D.Lgs. 198/2006.

### **Compilazione del rapporto mediante il modello Excel o duplicazione di precedente**

#### **Rapporto**

E' possibile compilare il rapporto utilizzando il modello Excel disponibile nell'area dedicata alla Gestione dei Rapporti Periodici, cliccando sul tasto "Download del file Excel" (assicurarsi di scaricare l'ultima versione disponibile). E' possibile peraltro procedere alla precompilazione di un nuovo rapporto tramite il caricamento di un file Excel precedentemente compilato (utilizzando software commerciali): i valori presenti in quest'ultimo verranno riportati all'interno delle varie sezioni del rapporto online. Una notevole facilitazione consiste nella possibilità, per il solo biennio 2022/2023, di utilizzare e quindi modificare/aggiornare il Rapporto Periodico già disponibile a sistema etichettato come "In modifica (dal biennio precedente)". Tale rapporto riporta una copia dei dati del biennio precedente (2020/2021) compresi i dati anagrafici dell'azienda.

#### **Sanzioni**

In caso di inottemperanza all'obbligo di presentazione e di redazione del rapporto biennale, se l'inottemperanza si protrae per oltre dodici mesi rispetto al termine di 60 giorni entro cui le aziende che non hanno adempiuto all'obbligo di redazione del rapporto sono invitate a provvedere, si dispone l'applicazione della sanzione (oltre che della sanzione da euro 515 a 2.580 ex art. 11 del D.P.R. 520/1955, importi così quintuplicati ex art. 1, co. 1177, della legge finanziaria 2007) della sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda. La veridicità dei rapporti è verificata dall'Ispettorato nazionale del lavoro. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

**ATTENZIONE**

Gli operatori economici tenuti alla redazione del rapporto sulla situazione del personale, ai sensi dell'art. 46, D.Lgs. 198/2006, ove partecipino ad una gara di appalto pubblica devono produrre, al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta, copia dell'ultimo rapporto biennale, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla consigliera e al consigliere regionale di parità. La presentazione è richiesta a pena di esclusione dalla gara.

Si noti che l'accesso a numerosi benefici prevede, come pre-requisito, la dimostrazione della presentazione del rapporto biennale (ad esempio la richiesta dei benefici per la certificazione della parità di genere, si veda l'ultimo Avviso pubblico in materia). A solo titolo di esempio l'art. 1, c. 138, della legge di bilancio 2022 (legge 234/2021), ha reso strutturale la misura dell'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, a carico del datore di lavoro, in favore delle aziende del settore privato che abbiano conseguito la certificazione della parità di genere. La mancata predisposizione del rapporto biennale sulla parità di genere (per il corrente anno disponibile dal 3 giugno 2024 secondo un avviso pubblicato dal Ministero del Lavoro il 10 aprile 2024 sul proprio sito web) è suscettibile di essere sanzionata ai sensi dell'art. 46, c. 4, D.Lgs. 198/2006 (previsione contenuta nell'art. 3, c. 7, D.M. 20 ottobre 2022), rendendo di fatto impossibile la fruizione dell'esonero.

Vi sono peraltro alcuni contratti collettivi nazionali che impongono obblighi per i soggetti tenuti alla redazione del rapporto biennale (ad esempio la Ipotesi di accordo di rinnovo siglata il 26 gennaio 2023 CCNL Gomma-Plastica Industria, codice Cnel B371).

**SI RICORDA CHE**

Quest'anno è possibile compilare il Rapporto utilizzando i dati del precedente Rapporto del biennio precedente (2020/2021).