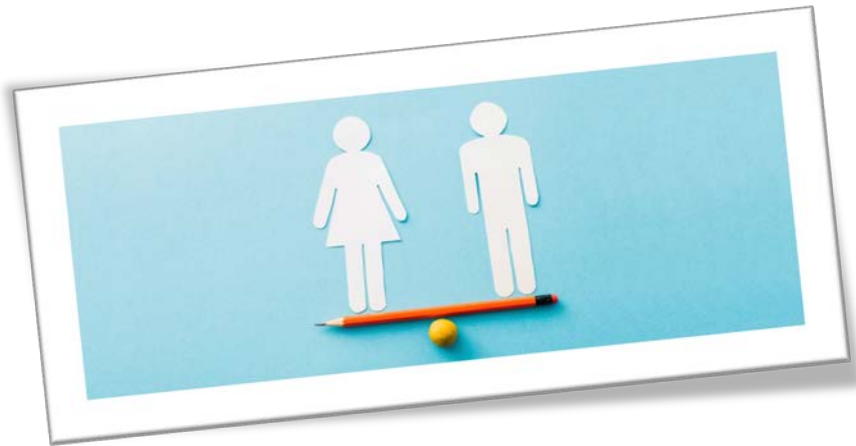


«Pari Opportunità: adempimenti amministrativi e giuridici»

Come funziona la redazione del rapporto biennale per le pari opportunità, chi deve realizzarlo, in che modalità e i termini d'invio



Alessia Riva - Luciana Mari

Consulente del lavoro

25 giugno 2024

FINALITA': realizzare una più incisiva parità di genere all'interno delle aziende, richiedendo, per le aziende che superino i 50 dipendenti, la redazione di un rapporto, a cadenza fissa biennale, sulla situazione del personale maschile e femminile.



Art. 46 D. Lgs n. 198/2006
«Codice delle pari opportunità»



L. 162/2021 (GU n. 275 del 18.11.21)
«Modifiche al codice di cui al D. Lgs 198/2006, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo»



Decreto Interministeriale del 3 giugno 2024

Firmato di concerto dal Ministro del Lavoro e dal Ministro per la famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità

Definisce le modalità per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private con più di 50 dipendenti.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Art. 1 – Oggetto e ambito di applicazione



Comma 1

Aziende pubbliche e private che occupano **OLTRE 50 dipendenti** (*)

Comma 2

...occupano nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive = UNICO rapporto a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato

Comma 3

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 50 dipendenti = UNICO rapporto che fornisce le informazioni di tutto ciò che è presente in Italia a cura di una delle sedi, dipendenze o unità produttive situate sul territorio italiano.

Comma 4

Le aziende che occupano **FINO a 50 dipendenti** possono redigere il rapporto su base volontaria con le medesime modalità telematiche

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Art. 1 comma 1 – OLTRE 50 dipendenti *



Non vi sono istruzioni chiare su come determinare la base di computo, ma, stando ai contenuti del rapporto ne può derivare che:

Raggiungimento della soglia occupazionale necessaria per l'insorgenza dell'obbligo di predisporre il rapporto biennale del personale occupato (+ di 50 dipendenti)	SI	NO
Contratto a tempo indeterminato	X	
Contratto a tempo determinato	X	
Contratto a tempo parziale (*)	X	
Somministrati a termine o a tempo indeterminato		X
Contratto di lavoro intermittente (*)	X	
Contratto di apprendistato	X	
Lavoratore distaccato presso altro datore di lavoro	X	
Lavoratore distaccato da altro datore di lavoro		X
Lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto	X	
Lavoratori assunti in sostituzione di personale assente		X
Lavoratore in telelavoro, lavoro a domicilio e smart-working	X	
Dirigenti	X	
Soci cooperative con rapporti di lavoro subordinato	X	
Collaboratori coordinati e continuativi		X
Tirocinanti e stagisti		X
Associati in partecipazione		X
Impresa familiare		X

(*) da considerarsi quale unità intera a prescindere dalla durata del rapporto e dall'orario svolto.

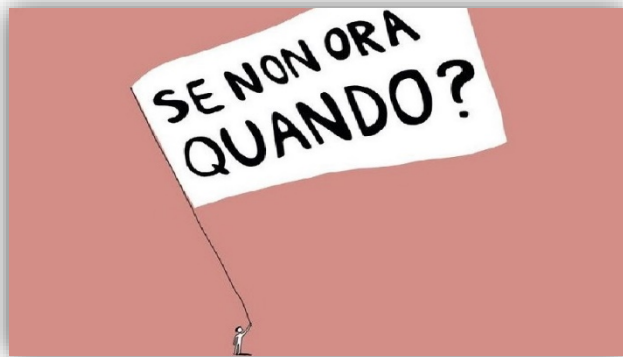
Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Art. 1 comma 1 – OLTRE 50 dipendenti *



La determinazione dell'organico dovrà essere riferita al 31 dicembre del secondo anno di ogni biennio di riferimento; ciò significa che l'obbligo di redigere il rapporto biennale riguarda le aziende che occupano almeno 50 dipendenti al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento. Da ciò pare ritenere ragionevole ritenere che un'azienda che occupa meno di 50 dipendenti al 31 dicembre del secondo anno del biennio, non sarà tenuta alla redazione del rapporto, anche se in precedenza avesse superato tale limite.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

Rapporto biennale

Art. 2 – Modalità di presentazione del rapporto



Le aziende redigono il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in modalità esclusivamente telematica attraverso la compilazione

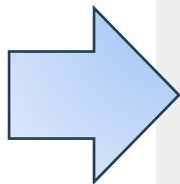
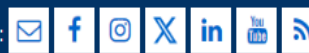


Sul portale istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali
<https://servizi.lavoro.gov.it>

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Accesso con SPID



Entra con SPID

Maggiori informazioni su SPID
Non hai SPID?

Accesso con CIE



Entra con CIE

Maggiori informazioni su CIE

Accesso con eIDAS



Login with eIDAS

Maggiori informazioni su eIDAS

Accesso **Cittadino Estero**
no eIDAS



Utenti Esteri

Recupera la tua password
Guida all'accreditamento
English Guide

Accesso **PA**



Utenti PA

Per maggiori informazioni visita
l'URP Online

A partire dal 12/12/2023 è stato ripristinato l'accesso ai servizi digitali del Ministero del Lavoro disponibili tramite login eIDAS per gli utenti comunitari. L'accesso ai servizi per gli utenti comunitari, al fine di consentire gli adempimenti di legge, sarà comunque garantito per un limitato periodo di tempo anche tramite le credenziali "Utenti Esteri".

Starting from 12/12/2023, access to the digital services of the Ministry of Labor available via eIDAS login has been restored for EU users. Access to services for EU users, in order to allow legal compliance, will in any case be guaranteed for a limited period of time also through access labelled "Utenti Esteri".



LAVORO AGILE



DISTACCO TRANSNAZIONALE



LAVORO INTERMITTENTE



DIMISSIONI VOLONTARIE



ESONERO 60 PER MILLE



DEPOSITO CONTRATTI



DELOCALIZZAZIONE CALL CENTER



RAPPORTO PARI OPPORTUNITÀ



COMUNICAZIONE DISABILI PA



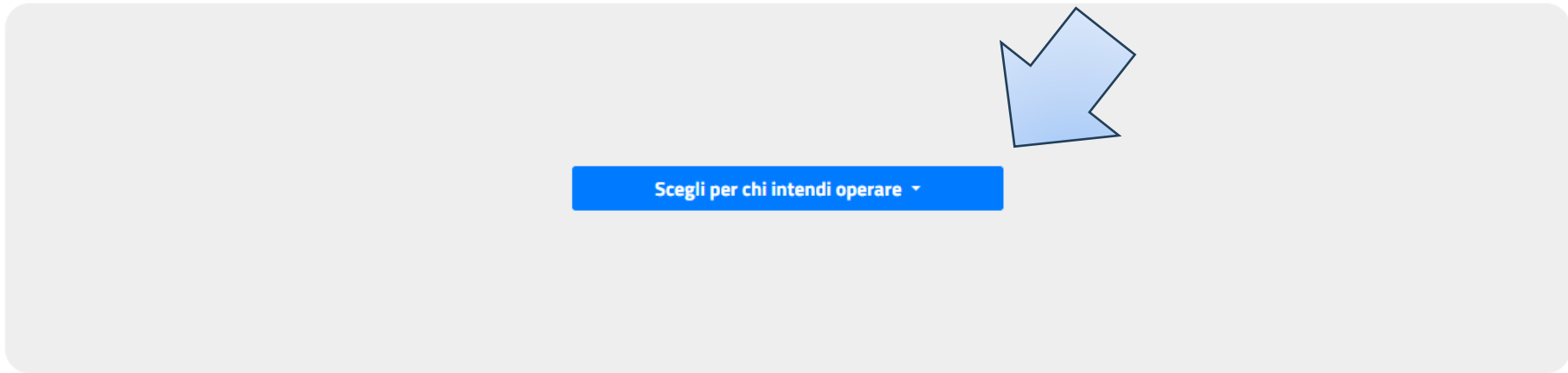
CIGS ONLINE



UNILAV_CONCILIAZIONE



SGRAVI CDS ONLINE



Scegli per chi intendi operare ▾





Da qui è possibile accedere alla compilazione del rapporto relativo al precedente biennio e consultare quelli già inviati telematicamente.

I rapporti per il biennio 2022-2023 potranno essere compilati sino al 15/07/2024

Si ricorda che, se necessario per l'assolvimento dei propri compiti istituzionali a norma del decreto legislativo n. 198/2007, il consigliere di parità potranno richiedere informazioni integrative delle fornite con il rapporto

[Guida utente biennio 2022/2023](#)

[Guida utente biennio 2020/2021](#)

[Guida utente bienni 2016/2017 e 2018/2019](#)

[Linee Guida Personale marittimo delle società di navigazione](#)



ENTRA





Rapporto biennale sulla situazione del personale

I dati forniti per la redazione del rapporto non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso, in modo che i dati riportati non siano suscettibili di determinare, neppure indirettamente, l'identificabilità degli interessati.

I medesimi dati, specificando il sesso dei lavoratori, possono essere raggruppati per aree omogenee.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Una volta effettuato l'accesso alle pagine dei rapporti periodici apparirà la seguente schermata:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Seguici su: [social media icons]

cliclavoro Focus On Guide Barometro del lavoro Concorsi News CERCA SPORTELLLO

Servizi > EqualMonitor Mari Luciana CONSULENTE DEL LAVORO MARI LUCIANA

Ricerca

Id **Cod. Comunicazione** **Nazione** **Regione** **Provincia** **Comune**

Id Comunicazione Selezionare... Selezionare... Selezionare... Selezionare...

Codice fiscale **Ragione sociale** **Periodo** **Stato**

Codice fiscale Ragione sociale Selezionare... Selezionare...

Cerca Nuovo Download del file excel

Risultati ?

Id	Codice Fiscale	Ragione Sociale	Comune/Stato Estero	Biennio	Stato
Nessun elemento trovato					

Visualizzate 0 di 0 di 0

Precedente Prossimo

Pari Opportunità








Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Dal menù a tendina è possibile scegliere:

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Seguici su:       

cliclavoro Focus On ▾ Guide ▾ Barometro del lavoro ▾ Concorsi News ▾ CERCA SPORTELLO

Servizi > EqualMonitor

Mari Luciana
CONSULENTE DEL LAVORO MARI LUCIANA ▾

- Opera come altro soggetto
- Vai alla home dei servizi
- Ricerca rapporti
- Ricerca rapporti inviati
- Logout

Download del file excel

Ricerca

Id	Cod. Comunicazione	Nazione	Regione	Provincia	Comune
Id	Comunicazione	Selezionare... ▾	Selezionare... ▾	Selezionare... ▾	Selezionare... ▾
Codice fiscale	Ragione sociale			Periodo	Stato
Codice fiscale	Ragione sociale			Selezionare... ▾	Selezionare... ▾

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Per compilare un nuovo rapporto premere sul Pulsante «NUOVO»

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Seguici su: [social media icons]

cliclavoro Focus On Guide Barometro del lavoro Concorsi News CERCA SPORTELLLO

Servizi > EqualMonitor

Mari Luciana
CONSULENTE DEL LAVORO MARI LUCIANA

Ricerca

Id **Cod. Comunicazione** **Nazione** **Regione** **Provincia** **Comune**

Codice fiscale **Ragione sociale** **Periodo** **Stato**

Risultati

Id	Codice Fiscale	Ragione Sociale	Comune/Stato Estero	Biennio	Stato
Nessun elemento trovato					

Visualizzate 0 di 0 di 0

Precedente Prossimo

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Cliccando sul tasto «NUOVO» si aprirà:

Compila Nuovo Rapporto - Seleziona Azienda

Inserisci il codice fiscale dell'azienda per la quale si desidera compilare il rapporto periodico e poi seleziona il pulsante Cerca.

Codice Fiscale *

Ragione Sociale *

E-mail * **PEC**

Telefono *

Sede Legale

Nazione * **Provincia ***

Comune * **CAP ***

Indirizzo *

Biennio di riferimento

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Selezionando una voce nel campo “Biennio di riferimento”, l’utente sceglie per quale biennio procedere con la creazione del Rapporto Periodico; se non viene selezionato nessun biennio di riferimento il sistema automaticamente imposta il biennio corrente.

Selezionando il biennio “2022/2023”, l’operatore ha la possibilità di scegliere se:

- Procedere con la compilazione di un nuovo Rapporto Periodico in maniera manuale tramite il tasto “Compila”.
- procedere attraverso il caricamento del modello Excel precedentemente compilato tramite il tasto “Precompila da Excel”. Il modello Excel è scaricabile nell’area dedicata alla Gestione dei Rapporti Periodici cliccando sul tasto “Download del file Excel”



Salvataggio automatico import_rapp_template... • Salvato in questo PC

File Home Inserisci Layout di pagina Formule Dati Revisione Visualizza Automate Guida ACROBAT

Incolla Arial 11 Testo a capo Unisci e allinea al centro % 000 0.00 Formattazione condizionale Formatta come tabella Stili cella Inserisci Elimina Formato Somma automatica Riempimento Cancellazione Modifica

B2

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	Step 1 - Informazioni generali sull'azienda									
3										
4	Occupazione totale al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)									
5		Numero complessivo	di cui femmine							
6										
7										
8										
9										
10	Attività economica esercitata*									
11	Sezione 1.1 Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro									
12	Contratto applicato al maggior numero di lavoratori*									
13	Sezione 1.1.1 Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0..n)									
14	Altri contratti applicati									
15										
16										
17										
18										
19										
20										
21										
22										
23										
24										
25	Sezione 1.1.2 Eventuali altri contratti di II livello applicati (0..n)									
26	Aziendale									
27	Territoriale									
28										
29	Sezione 1.1.3 Anagrafica unità produttive									
30	Numero unità produttive									
31										
32	Note									

Step1 Tabella 2.1 Tabella 2.2 Tabella 2.3 Tabella 2.4 Tabella 2.5 Tabella 2.6 Tabella 2.7 Tabella 2.8 Tabella 2.8.1 Tabella 3.1



Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?



Da quest'anno è possibile anche richiamare il Rapporto periodico compilato nel biennio precedente, aggiornandone i dati con le informazioni relative al nuovo biennio.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Come si compila il rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile ?

Selezionata l'azienda per la quale si vuole compilare il rapporto, l'applicazione presenta tutti i dati da compilare divisi in 7 STEP, compreso quello dedicato all'indicazione dei dipendenti occupati in ciascuna provincia, previa aggregazione dei dati delle unità produttive ricomprese. In ogni STEP sono presenti le indicazioni di compilazione ed i campi obbligatori indicati con un «*». Non è possibile lasciare vuoto nessun campo, inserire il valore «0» (zero) se il particolare dato non è presente in azienda. E' possibile navigare tra le sezioni del rapporto semplicemente cliccando:

Step 1 Step 2 **Step 3** Step 4 Step 5 Step 6 Step 7

E' possibile saltare da una sezione all'altra.

Per registrare (cioè salvare) le informazioni è necessario premere il tasto «**Salva**», posizionato sia in alto che in basso ad ogni sezione del rapporto.

N.B. la pressione del tasto «**indietro**» consente di tornare alla schermata di ricerca. Per non perdere i dati inseriti ricordarsi di salvare i dati prima di premerlo.



Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Sezione 1 – Informazioni Generali dell’azienda

In questa sezione sono riportati i dati anagrafici dell’azienda. Tali dati non sono editabili ad eccezione del numero di telefono e dell’indirizzo e-mail.

È possibile invece compilare i restanti dati relativi all’occupazione totale dell’ultimo biennio e all’attività economica esercitata, selezionandola dalla lista riportante i codici ATECO.

Sezione 1 - Informazioni generali sull'azienda

Codice Fiscale	0123456789		
Regione Sociale	TELECOMUNICAZIONI		
Sede Legale	Nazione	Comune	CAP
	ITALIA	MILANO (MI)	20121
Indirizzo	via DOTTORATO, 11		
E-mail*	info@111.it		Telefono*
			02-123456789
Occupazione totale al 31/12/2019 (il anno del biennio)	Numero complessivo*	di cui femminile*	
	111	0	
Attività economica esercitata*	32.20.00 - Fabbricazione di strumenti musicali (incluse parti e accessori)		

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Sezione 1.1 – 1.1.1

Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro

Eventuali altri CCNL applicati

In questa sezione è necessario indicare i contratti collettivi applicati al maggior numero dei lavoratori ed indicare eventuali altri contratti applicati.

Sezione 1.1 - Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro

Contratto applicato al maggior numero di lavoratori* (a)

Qualora il CCNL specifico non sia disponibile nella lista selezionare "Per tutte le situazioni in cui non venga applicato nessuno dei C.c.n.l. sopra elencati"

GOMMA - Piccola Industria

Sezione 1.1.1 - Eventuali altri Contratti Collettivi Nazionali applicati (0..n)

Altri contratti applicati (b)

Qualora il CCNL specifico non sia disponibile nella lista selezionare "Per tutte le situazioni in cui non venga applicato nessuno dei C.c.n.l. sopra elencati"

Selezionare

(a) Riportare il contratto collettivo nazionale applicato al maggior numero di lavoratori

(b) Riportare eventuali altri contratti collettivi applicati in azienda.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Sezione 1.1.2

Eventuali altri Contratti di II livello applicati

In questa sezione è necessario indicare se l'azienda adotta contratti di secondo livello (aziendale o territoriale).

Sezione 1.1.2 - Eventuali altri contratti di II livello applicati (Q.n)

Aziendale	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> No
Territoriale	<input checked="" type="radio"/> SI	<input type="radio"/> No

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Sezione 1.2 – Anagrafica Unità Produttive

In questa sezione va riportato il numero delle sedi, dipendenze o unità produttive in cui si articola l'azienda, a prescindere dal numero di dipendenti impiegati presso le stesse. Il dettaglio degli occupati, invece, dovrà essere fornito (nella successiva sezione 3) solo per quelle presso le quali siano impiegati più di 50 dipendenti.

Sezione 1.2 - Anagrafica unità produttive

Numero unità produttive

Nel campo «Note» - non obbligatorio – è consentito all'utente di aggiungere eventuali commenti accessori al rapporto.

Note ⓘ (c)

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Sezione 2

Informazioni generali sul numero complessivo degli occupati

In questa sezione è necessario indicare le informazioni sugli occupati secondo un dettaglio via via crescente, compilando le seguenti sezioni (i dati vanno inseriti sul complesso delle unità produttive e dipendenze):

N.B.: ad eccezione dei campi relativi ai monti retributivi, tutti gli altri campi non possono presentare valori decimali.

Tutti i campi "Totale" di riga o di colonna sono compilati automaticamente dal sistema, pertanto non sono editabili

Step 1 Step 2 Step 3 Step 4 Step 5 Step 6

Invia

Salva

Indietro

Id: 79978

Codice Comunicazione: 20240522225630930

Stato: In modifica

Ultima modifica: Nome utente - 29/05/2024 10:26:25

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati (a)

Tabella 2.1 - Totale occupati nel biennio

Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno del biennio) e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio):

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	0	0	0	0	34	23	50	28	84	51	3	1
Assunzioni (b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cessazioni (c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	0	0	0	0	34	23	50	28	84	51	3	1



Tabella 2.1

Occupazione totale al 31/12/2022 (primo anno del biennio)
e al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Attenzione: includere tra gli operai ed impiegati anche gli apprendisti

- (a) I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano.
- (b) Per assunzioni si intendono tutte le nuove assunzioni di lavoratori (a prescindere dalla tipologia di contratto ed inclusi gli apprendisti), avvenute nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023)
- (c) Per cessazioni si intendono tutte le cessazioni dei rapporti di lavoro verificatesi nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023)

NB: con “M+F” si indica il numero complessivo di lavoratori (sesso maschile e femminile); con “F” si indica il totale dei lavoratori di sesso femminile.

	DIRIGENTI	
	M+F*	F*
Occupati alle dipendenze al 31/12/2022 (primo anno biennio)	0	0
Assunzioni (b)	0	0
Cessazioni (c)	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno biennio)	0	0



Tabella 2.2

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)
per categoria professionale e livello di inquadramento:
promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

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

	OCCUPATI al 31/12/2023 (a)		PROMOSSI (b)		ASSUNTI (c)	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Dirigenti (d)	0	0	0	0	0	0
+ Selezionare...	0	0	0	0	0	0
Quadri (d)	0	0	0	0	0	0
+ Selezionare...	0	0	0	0	0	0
Impiegati (d)	31	21	0	0	0	0
+ COMMERCIO - Confesercenti 2° Livello	2	1	0	0	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 3° Livello	5	2	0	0	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 4° Livello	23	17	0	0	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 5° Livello	1	1	0	0	0	0
Operai (d)	40	25	4	4	0	0
+ COMMERCIO - Confesercenti 3° Livello	2	2	0	0	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 4° Livello	21	10	4	4	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 5° Livello	16	12	0	0	0	0
- COMMERCIO - Confesercenti 6° Livello	1	1	0	0	0	0
TOTALE	71	46	4	4	0	0
di cui Disabili e Cat. Protette (d)	3	1	0	0	0	0
+ COMMERCIO - Confesercenti 4° Livello	3	1	0	0	0	0

[Invia](#)
[Salva](#)
[Indietro](#)



Tabella 2.2

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)
per categoria professionale e livello di inquadramento:
promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

(a) Nella colonna "OCCUPATI al 31/12/2023" specificare il numero di lavoratori (M+F) e lavoratrici (F) per categoria professionale (a prescindere dalla tipologia di contratto ed inclusi gli apprendisti) risultanti alla data del 31/12/2023.

OCCUPATI al 31/12/2023 (a)	
M+F*	F*
0	0
0	0
0	0
0	0
31	21
2	1
5	2
23	17
1	1
40	25
2	2
21	10
16	12
1	1
71	46
3	1
3	1



Tabella 2.2

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)
per categoria professionale e livello di inquadramento:
promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

(b) Specificare il numero di lavoratori (M+F) e lavoratrici (F) che abbiano beneficiato di passaggi di livello (verso l'alto) all'interno della stessa categoria professionale, nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023), qualsiasi sia la motivazione della promozione (ad es. anzianità, merito, etc.). Ai fini del computo si deve considerare il livello di arrivo. Qualora uno stesso lavoratore abbia beneficiato di più passaggi di livello nello stesso anno, dev'essere conteggiato una sola volta. In tal caso, ai fini del computo si deve considerare l'ultimo livello di arrivo.

PROMOSSI (b)	
M+F*	F*
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
0	0
4	4
0	0
4	4
0	0
0	0
4	4
0	0
0	0



Tabella 2.2

Occupati alle dipendenze al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)
per categoria professionale e livello di inquadramento:
promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno

(d) Specificare gli occupati per ogni categoria professionale, per ogni CCNL applicato in azienda e per livello di inquadramento. I codici di livello indicati nella lista sono stati popolati secondo una nomenclatura omogenea per tutti i CCNL. Pertanto, per ciascuna categoria professionale è necessario considerare i livelli partendo da quello più elevato cioè: la voce “1° livello” corrisponde al livello più elevato dello specifico contratto selezionato, la voce “2° Livello” corrisponde al livello immediatamente inferiore e così via.

Dirigenti (d)		
+	Selezionare...	Selezionare..
Quadri (d)		
+	Selezionare...	Selezionare..
Impiegati (d)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	2° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello
Operai (d)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	6° Livello
TOTALE		
di cui Disabili e Cat. Protette (d)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello



Tabella 2.3

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

Step 1 Step 2 **Step 3** Step 4 Step 5 Step 6 Step 7

Numero: **Codice Comunicazione: 2024/031184647127**

Ultima modifica: **Nome utente** 01/01/2024 10:17:05

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati **(a)**

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

	DIRIGENTI		QUODRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI E CATEGORIE PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Contratti a tempo indeterminato (b)	0	0	4	1	220	35	10	1	243	37	1	1
di cui Part Time	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile (c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratti a tempo determinato (d)	0	0	0	0	40	14	5	0	45	14	0	0
di cui Part Time	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile (c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Apprendistato	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Altro	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	1	0
Totale dipendenti	0	0	4	1	261	49	27	1	293	51	3	1
di cui Part Time	0	0	0	0	1	1	2	1	4	2	1	0
di cui intermittenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
di cui in lavoro agile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in DC (e)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualsiasi titolo (ex aspettativa)	0	0	0	0	132	30	12	0	145	30	1	0
di cui in congedo obbligatorio di maternità/paternità	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0
di cui in congedo parentale	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	0	0
LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ORE LAVORATE	0	0	1081	1728	155381	66272	46670	1383	305133	89788	2122	22
di cui ore di straordinario	0	0	15	1	44059	3307	2647	12	50005	1320	0	0



Tabella 2.3

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

(a) i dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano.

(b) Nella voce "contratti a tempo indeterminato" includere anche i lavoratori intermittenti assunti a tempo indeterminato, risultanti alla data del 31/12/2023.

(c) Indicare i lavoratori con accordi di lavoro agile di cui alla legge 81/2017 (art. 18 e ss.) attivi al 31/12/2023 (a prescindere dal fatto che in tale data abbiano prestato lavoro in modalità agile)

Contratti a tempo indeterminato ⓘ

(b)

di cui Part Time

di cui intermittenti

di cui in lavoro agile ⓘ

(c)



Tabella 2.3

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

(d) Nella voce "contratti a tempo determinato" includere anche i lavoratori intermittenti assunti a tempo determinato, risultanti alla data del 31/12/2023.

Contratti a tempo determinato ⓘ	(d)
di cui Part Time	
di cui intermittenti	
di cui in lavoro agile ⓘ	(c)

(e) Nella voce "Dipendenti in stato di gravidanza e in congedo a qualunque titolo (es: aspettativa)" indicare tutte le lavoratrici che

nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023) abbiano comunicato la gravidanza e tutte/i le/i lavoratrici/lavoratori che nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023) abbiano fruito di un congedo (ad es. maternità, paternità, parentale, malattia figlio, l. n. 104/1992, etc.). Sono esclusi gli istituti della malattia e del congedo ordinario (ferie).

Dipendenti in CIG	(e)
Dipendenti in stato di gravidanza o in congedo a qualunque titolo (es. aspettativa) ⓘ	



Tabella 2.4

Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

Step 1 - Stato 2 - Stato 3 - **Stato 4** - Step 5 - Stato 6 - Stato 7

Id: 00000
Codice Comunicazione: 2024031104047127

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati **(a)**

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)

Mobilità tra unità produttive e promozioni a categoria superiore - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Trasferiti tra unità produttive o dipendenze (b)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Promossi a categoria superiore (c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Cessazioni dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Cessazioni di cui:	3	1	3	1	36	14	4	0	43	16	3	1
Licenziamenti collettivi	1	0	1	0	1	1	1	0	4	1	1	0
Licenziamenti individuali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dimissioni	0	0	0	0	17	6	1	0	18	6	2	1
di cui offerte ad occupati con 181 0-3 anni	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Risoluzione consensuale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Pensionamenti	1	1	1	1	1	1	0	0	3	3	0	0
Prepensionamenti	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	16	6	1	0	18	6	0	0

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Da tempo determinato a tempo indeterminato	0	0	0	0	30	11	1	0	33	11	1	0
Da Part Time a tempo pieno	0	0	0	0	2	1	0	0	3	1	0	0
Da tempo pieno a Part Time	0	0	0	0	3	2	0	0	3	2	0	0

Ultima modifica: 03/05/2024 10:13



Tabella 2.4

Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nell'anno 31/12/2023 (secondo anno del biennio)

- (a) I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano.
- (b) Nella voce "Trasferiti tra unità produttive o dipendenze" specificare il numero di lavoratori (M+F) e lavoratrici (F) trasferiti da un'unità produttiva ad un'altra nel corso del 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023).
- (c) 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. Qualora uno stesso lavoratore abbia beneficiato di più passaggi di categoria nello stesso anno, dev'essere conteggiato una sola volta. In tal caso, ai fini del computo si deve considerare l'ultima categoria di arrivo.

Trasferiti tra unità produttive o dipendenze	(b)
Promossi a categoria superiore	(c)
L'occasione dei rapporti di lavoro - al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)	

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



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

Step 1 Step 2 Step 3 Step 4 **Step 5** Step 6

Invia

Salva

Indietro

d: 79978

Codice Comunicazione: 20240522225630930

Stato: In modifica

Ultima modifica: **Nome utente** - 29/05/2024 10:26:25

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati (a)

Tabella 2.5 - Formazione del personale svolta nel corso del 2023 (secondo anno del biennio) (b)

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti (c)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione (d)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





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

- (a) I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano
- (b) Attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione.
- (c) Indicare il numero complessivo di dipendenti, per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, va considerato come un partecipante.
- (d) Indicare il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria, nel corso dell'anno considerato.

	DIRIGENTI		QUADRI	
	M+F*	F*	M+F*	F*
Numero partecipanti (c)	0	0	0	0
Numero totale ore di formazione (d)	0	0	0	0

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Tabella 2.6

Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

E' necessario indicare almeno un segno di spunta per ogni sezione. Qualora si utilizzi la voce «Altro» è obbligatorio compilare il campo «Specificare».

Tabella 2.6

Tabella 2.6 - Processi e strumenti di selezione, reclutamento, accesso alla qualificazione professionale e manageriale

Processi di reclutamento e selezione in fase di assunzione *

- Programmi di reclutamento tramite scuola o università
- Fiere del lavoro
- Social Network
- Valutazione di cv.
- Intervista/colloquio
- Concorso o altra procedura selettiva pubblica
- Prove attitudinali o di abilità
- Altro

Specificare:

Procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale *

- Anzianità di servizio
- Colloquio motivazionale
- Titoli acquisiti
- Specifica competenza acquisita
- Valutazione della performance
- Esami o concorsi interni
- Altro

Specificare:

Strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro *

- Congedi e permessi ulteriori rispetto a quelli obbligatori
- Flessibilità oraria in entrata e uscita
- Banca delle ore
- Smart working o altre forme di lavoro da remoto
- Bonus nascita
- Contributi o convenzioni per asili nido
- Contributi o convenzioni per attività extra scolastiche dei figli dei dipendenti
- Servizi di supporto alla genitorialità (es. nido aziendale, spazio studio, baby sitter a domicilio, ecc.)
- Facilitazioni al trasferimento di sede
- Altro

Specificare:

Non sono applicate misure ulteriori a quelle previste dalla legge e dal contratto collettivo applicato

Presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo *

- Mensa aziendale
- Maggior danno aziendale
- Servizi di navetta
- Mobility manager
- Diversity manager
- Disability manager
- Codice di Condotta - consigliere/s di fiducia
- Palestra aziendale o convenzioni con centri sportivi
- Attività ricreative e culturali extra lavorative
- Sportelli di ascolto/supporto psicologico
- Altro

Specificare:



Tabella 2.7 – 2.8 Retribuzioni

I dati di retribuzione del personale sono suddivisi in due tabelle presenti nello step 6:

- Tabella 2.7 “Retribuzione iniziale per categoria professionale al 31/12/2022”
- Tabelle 2.8 “Retribuzione annua per categoria professionale e livello di inquadramento al 31/12/2023 (secondo anno del biennio)”. In tale tabella è necessario indicare le componenti accessorie del salario che dovranno essere dettagliate nella tabella 2.8.1.

In entrambe le tabelle i dati retributivi per il personale Dirigente possono essere indicati analogamente alle altre figure professionali **e non più per scaglioni.**



Tabella 2.7

Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

Step 1 Step 2 Step 3 Step 4 Step 5 **Step 6**

id: 79978
Codice Comunicazione: 20240522225630930

Invia Salva Indietro

Stato: In modifica
Ultima modifica: Nome utente - 29/05/2024 10:26:25

Sezione 2 - Informazioni generali sul numero complessivo di occupati (a)

Tabella 2.7 - Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

	Monte Retributivo Lordo Annuo (b)	
	M+F*	F*
Dirigenti (c)	€ 0,00	€ 0,00
Quadri (c)	€ 0,00	€ 0,00
Impiegati (c)	€ 0,00	€ 0,00
Operai (c)	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE	€ 0,00	€ 0,00
di cui Disabili e cat. protette (c)	€ 0,00	€ 0,00



Tabella 2.7

Retribuzione iniziale per categoria professionale (al 31/12/2022)

- a) I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze presenti sul territorio italiano.
- b) Per MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi); superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità. Nel MONTE RETRIBUTIVO LORDO non vanno conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL): malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG. 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".
- c) Specificare la retribuzione annua lorda per ogni categoria professionale (a prescindere dalla tipologia di contratto ed inclusi gli apprendisti), corrisposta ai lavoratori in forza al 31/12/2022 (primo anno del biennio).

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Tabella 2.8

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

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

				Monte Retributivo Lordo Annuo (a)		di cui componenti accessorie del salario, straordinari, superminimi, premi di produttività e altro	
				M+F*	F*	M+F*	F*
Dirigenti (b)				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
+	Selezionare...	Selezionare...		€	€	€	€
Quadri (b)				€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
+	Selezionare...	Selezionare...		€	€	€	€
Impiegati (b)				€ 701.776,76	€ 455.408,52	€ 1.893,42	€ 425,70
+	COMMERCIO - Confesercenti	2° Livello		€ 66.872,84	€ 33.969,42	€ 593,04	€ 0,00
+	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello		€ 134.634,20	€ 49.596,91	€ 895,20	€ 20,52
+	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello		€ 486.946,58	€ 358.519,05	€ 405,18	€ 405,18
+	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello		€ 13.323,14	€ 13.323,14	€ 0,00	€ 0,00
Operai (b)				€ 702.636,13	€ 453.070,84	€ 2.524,68	€ 124,68
+	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello		€ 55.008,32	€ 55.008,32	€ 0,00	€ 0,00
+	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello		€ 352.283,76	€ 189.893,39	€ 2.400,00	€ 0,00
+	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello		€ 278.755,25	€ 191.580,33	€ 124,68	€ 124,68
+	COMMERCIO - Confesercenti	6° Livello		€ 16.588,80	€ 16.588,80	€ 0,00	€ 0,00
TOTALE				€ 1.404.412,89	€ 908.479,36	€ 4.418,10	€ 550,38
di cui Disabili e cat. protette (b)				€ 28.361,85	€ 14.374,65	€ 0,00	€ 0,00
+	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello		€ 28.361,85	€ 14.374,65	€ 0,00	€ 0,00

In appendice al manuale utente vi è un supporto alla compilazione dei livelli



Tabella 2.8

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

- a) Per MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti): minimo tabellare; contingenza maturata; eventuali "indennità di funzione"; aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi); superminimi collettivi; superminimi individuali; incentivi individuali; premio di produzione; straordinari; altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità); 13° mensilità, 14° mensilità, altre mensilità. Nel MONTE RETRIBUTIVO LORDO non vanno conteggiati gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL): malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG. 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".

Monte Retributivo Lordo Annuo (a)



Tabella 2.8

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

b) Specificare la retribuzione annua lorda, corrisposta durante il secondo anno del biennio (2023), per ogni categoria professionale, per ogni CCNL applicato in azienda e per livello di inquadramento (incluso gli apprendisti). I codici di livello indicati nella lista sono stati popolati secondo una nomenclatura omogenea per tutti i CCNL. Pertanto, per ciascuna categoria professionale è necessario considerare i livelli partendo da quello più elevato, cioè: la voce "1° livello" corrisponde al livello più elevato dello specifico contratto selezionato, la voce "2° livello" corrisponde al livello immediatamente inferiore e così via.

Dirigenti (b)		
+	Selezionare...	Selezionare...
Quadri (b)		
+	Selezionare...	Selezionare...
Impiegati (b)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	2° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello
Operai (b)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	3° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	5° Livello
x	COMMERCIO - Confesercenti	6° Livello
TOTALE		
di cui Disabili e cat. protette (b)		
+	COMMERCIO - Confesercenti	4° Livello



Tabella 2.8.1 Dettaglio componenti accessorie del salario

Tabella 2.8.1 - Dettaglio componenti accessorie del salario

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI E CATEGORIE PROTETTE	
	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
Straordinari	€ 0,00	€ 0,00	€ 526,63	€ 4,47	€ 1.047.792,*	€ 71.026,96	€ 117.553,77	€ 217,67	€ 1.165.872,1	€ 71.249,10	€ 7.182,76	€ 0,00
Superminimi individuali	€ 0,00	€ 0,00	€ 127.525,42	€ 49.386,84	€ 2.548.688,*	€ 298.288,76	€ 141.854,61	€ 5.712,33	€ 2.818.068,*	€ 353.387,93	€ 15.265,93	€ 0,00
Premi di produttività	€ 0,00	€ 0,00	€ 219.089,00	€ 96.257,00	€ 1.224.599,0	€ 170.120,62	€ 45.565,97	€ 2.400,00	€ 1.489.253,9	€ 268.777,62	€ 11.010,75	€ 0,00
Altro (es. Benefit Aziendali)	€ 0,00	€ 0,00	€ 5.512,27	€ 2.156,79	€ 216.962,92	€ 11.454,40	€ 31.883,69	€ 0,00	€ 254.358,88	€ 13.611,19	€ 50,03	€ 0,00
Altro (es. Benefit Aziendali) (a)	pc											

Invia Salva Indietro

a) Elencare le componenti accessorie valorizzate nella riga “Altro (es. Benefit Aziendali)”.



Sezione 3

Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Questa sezione consente di indicare il numero di occupati totali in una determinata Provincia aggregando i dati delle varie unità produttive di tale territorio. È possibile indicare una sola riga per Provincia e solo qualora il numero degli occupati totali in tale territorio (cioè come somma di dipendenti di tutte le unità produttive della Provincia indicata) superi i 50 lavoratori.

Step 1 Step 2 Step 3 Step 4 Step 5 Step 6 **Step 7**

Id: B2886 Stato: In modifica
Codice Comunicazione: 20240603181807944 Ultima modifica: Nome utente 03/06/2024 18:18:07

Sezione 3 - Informazioni generali sulle unità produttive nell'ambito provinciale

Tabella 3.1 - Occupati per provincia con più di 50 dipendenti, al 31/12/2023 (secondo anno del biennio) - (0..n)

	Provincia	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI		OPERAI		TOTALE		di cui DISABILI e CAT. PROTETTE	
		M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*	M+F*	F*
#.1	POTENZA (BASILICATA) x v	0	0	0	0	50	3	0	0	50	3	1	1
#.2	L'AQUILA (ABRUZZO) x v	1	1	0	0	78	11	1	1	80	13	0	0

Invia Salva Indietro



Richiedere assistenza

Per ogni tipo di esigenza, sia di natura tecnica sia più strettamente giuridica, o semplicemente per richiedere l'accesso all'applicazione, puoi contattare L'URP online tramite la sezione dedicata "Contatti" raggiungibile:

1) Cliccando sull'icona in alto a destra:



2) Cliccando sul "Contatti" in fondo a destra di ogni pagina:

[Contatti](#)

[Privacy policy](#)

[Mappa del sito](#)

3) Oppure tramite il link <https://www.urponline.lavoro.gov.it/s/crea-case> selezionando come Categoria richiesta "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" e come Sottocategoria richiesta la voce "Quesiti Normativi" o la voce "Quesiti Tecnici" a seconda delle esigenze.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Rapporto biennale sulla situazione del personale

Al termine della procedura di compilazione degli appositi moduli, il servizio informatico del Ministero del Lavoro, qualora non rilevi errori o incongruenze:

1. Rilascia una **ricevuta** attestante la corretta redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso;
2. Ai sensi del citato articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, il medesimo applicativo informatico attribuisce alla **consigliera o al consigliere regionale di parità** un identificativo univoco per accedere ai dati contenuti nei rapporti trasmessi dalle aziende aventi sede legale nel territorio di competenza, al fine di poter elaborare i relativi risultati e trasmetterli alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Rapporto biennale sulla situazione del personale

L'accesso ai dati contenuti nei rapporti, attraverso un identificativo univoco, è consentito altresì alle consigliere e ai consiglieri di parità delle città metropolitane e degli enti di area vasta, con riferimento alle aziende aventi sede legale nei territori di rispettiva competenza.

Per l'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti trasmessi da aziende con sede legale all'estero, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali consente l'accesso all'applicativo informatico da parte delle consigliere e dei consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta ove è situata la sede, dipendenza o unità produttiva che ha presentato il rapporto.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali consente altresì l'accesso all'applicativo informatico per l'analisi dei dati contenuti nel rapporto unico di cui all'articolo 1, commi 2 e 3, alle consigliere e ai consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta ove è situata l'unità produttiva con più di 50 dipendenti.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Rapporto biennale sulla situazione del personale



La redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla **consigliera o al consigliere regionale di parità**. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta, deve essere trasmessa dal datore di lavoro, con modalità telematica, anche alle rappresentanze sindacali aziendali entro il medesimo termine di cui all'articolo 4, comma 1.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale sulla situazione del personale

Nel rispetto della tutela dei dati personali, 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 ai sensi dell'articolo 46, comma 2, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, al lavoratore che ne faccia richiesta per usufruire della tutela giudiziaria prevista dal medesimo decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

Nel rispetto di quanto previsto dal decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, 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.

Restano, in ogni caso, ferme le facoltà riconosciute alle consigliere e ai consiglieri regionali e nazionali di parità dall'articolo 37, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 per la rimozione delle discriminazioni accertate.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Art. 3 – Elenchi delle aziende obbligate alla presentazione del rapporto



Ai sensi dell'articolo 46, comma 3-bis, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consigliera o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo di cui al presente decreto. 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.

Ai fini del presente articolo, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali acquisisce le relative informazioni dall'INPS, dalle strutture del Sistema camerale e dagli altri enti che ne sono già in possesso, anche attraverso specifici accordi finalizzati all'interconnessione delle banche dati.

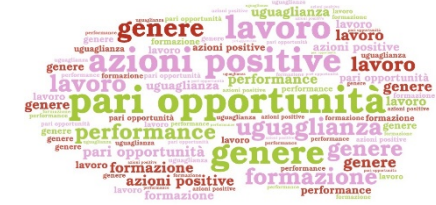
Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Art. 4 – Termine per la presentazione del rapporto biennale e disposizioni transitorie



In fase di prima applicazione delle nuove modalità adottate con il decreto, limitatamente al biennio 2022-2023, il termine di trasmissione del rapporto biennale è stabilito al 15 luglio 2024. Per le annualità successive, il termine di trasmissione è **confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.**

Fino a quando non sia reso disponibile sul sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali l'applicativo informatico per la compilazione del rapporto biennale, per partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione di tale documento l'azienda può produrre copia del rapporto già presentato con riferimento al biennio precedente. Resta fermo l'obbligo, all'avvenuta compilazione, di fornire alla stazione appaltante anche il rapporto relativo all'ultimo biennio entro il termine di scadenza previsto per la presentazione dello stesso.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



Rapporto biennale

Sanzioni – art. 46 D. Lgs 198/2006 «Codice pari opportunità»



Qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti a cui il rapporto è indirizzato, invita le aziende stesse a provvedere **entro sessanta giorni**. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Inoltre al comma 4-bis l'Ispettorato nazionale del lavoro, nell'ambito delle sue attività, verifica la veridicità dei rapporti inviati. Nel caso di rapporto mendace o incompleto si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000 a 5.000 euro.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



<https://urponline.lavoro.gov.it/s/topic/0TO0Y0000004PfiWAE/pari-oppoortunit%C3%A0?language=it>



Pari Opportunità

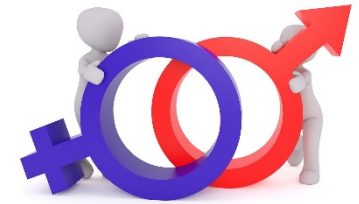
Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





LA CERTIFICAZIONE PDR 125/2022

COME OPPORTUNITA'



Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



AMBITO NORMATIVO

PNRR	CODICE PARI OPPORTUNITA'	DPCM 29 APRILE 2022 E PDR 125
Missione 5	Legge n. 162/2021	KPI
Fondo Impresa Donna	D. Lgs. n. 198/2006	Standard di riferimento
Certificazione di Parita' di Genere	Legge di Bilancio 2022	Organismi di valutazione

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



LEGGE N.162/2021

Si compone di 6 articoli:

1. Obbligo di relazione biennale indirizzata alla Consigliera di Parità, che relaziona al Parlamento;
2. Modifiche all'articolo 25 del Codice delle Pari Opportunità, con l'aggiunta del comma 2bis

Comma 1: discriminazione diretta (new: fase di colloqui di preselezione)

Comma 2: discriminazione indiretta (new: organizzazione aziendale incidente sull'orario di lavoro)

Comma 2bis: new

Costituisce discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) Posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- b) Limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- c) Limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



LEGGI N.162/2021

3. Modifiche all'articolo 46 del Codice delle Pari Opportunità (obbligo di invio telematico del rapporto pari opportunità, per le aziende con oltre 50 dipendenti);
4. Certificazione di Parità di Genere, dal 1° gennaio 2022 – introduzione dell'articolo 46bis nel Codice delle Pari Opportunità;

Finalità: attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere, e alla tutela della maternità

5. Premialità di Parità – vantaggi economici;
6. Equilibrio di genere negli organi delle società pubbliche.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



PRINCIPI E FUNZIONI

- Trasparenza: rapporto consultabile da dipendenti, RSA, sindacati (invio), Consigliera di Parità (acquisizione automatica dall'invio telematico), Ministero ed Ispettorato;
- Apparato sanzionatorio: da 1.000 a 5.000 Euro per rapporto falso o incompleto, con revoca di eventuali esoneri/sgravi contributivi all'azienda che non ottemperi all'adempimento
- Certificazione di Parità: concessa alle aziende che hanno presentato il rapporto biennale, che rispettano i parametri e che adottano specifiche politiche per le pari opportunità in azienda;
- Premialità di Parità: sgravi contributivi fino ad un massimo di Euro 50.000 e vantaggi nei meccanismi di gara/appalti (riduzione garanzia fideiussoria e punteggio aggiuntivo su bando) e di accesso ai finanziamenti europei;
- Consigliera di Parità: ruolo rafforzato, con accesso diretto agli atti e obbligo di rendicontazione al Parlamento

NB: la certificazione ha validità triennale, con obbligo di audit a 12 e 24 mesi

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



OBIETTIVI

Attestare le politiche e le misure concretamente adottate dalle aziende per ridurre il divario di genere in relazione a diversi fattori (KPI), quali, ad esempio:

- Opportunità di crescita professionale ed inclusione (bilanciamento di genere anche nelle posizioni di leadership aziendale);
- Attuazione della equità remunerativa (promozione e remunerazione variabile a parità di genere, programma di welfare per esigenze di persone di ogni età e sesso);
- Promozione ed effettività della tutela della genitorialità e conciliazione vita/lavoro (studio di piani di gestione per fasi della maternità – ad es. part time reversibile, flessibilità orario, programmi per congedi specifici, etc.).

BENEFICI

- Mantenere e attrarre «talenti»;
- Reputazione brand/filiera certificata;
- Miglioramento nel posizionamento nel mercato, e maggior produttività;
- Vantaggi economici.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



FUNZIONAMENTO

La certificazione per la parità di genere è frutto della collaborazione e del lavoro svolto con il Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal Pnrr Missione 5, come suggerito anche nella **UNI ISO 30415**, è fondamentale l'efficacia delle azioni intraprese dall'organizzazione al fine di creare un ambiente di lavoro inclusivo delle diversità che sostengano la parità di genere.

La norma individua 6 Aree di indicatori:

1. Cultura e strategia (5.2);
2. Governance (5.3);
3. Processi HR (5.4);
4. Opportunità di crescita in azienda neutrali per genere (5.5);
5. Equità remunerativa per genere (5.6);
6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro (5.7).

Lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo richiede un impegno costante ed un contributo di tutta l'organizzazione in termini di politiche, processi, pratiche organizzative e comportamenti consci e inconsci delle singole persone.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



PRESUPPOSTO

- Verifica della propria situazione aziendale;
 - Analisi di confronto tra il contesto/modello esistente e il benchmark;
 - Individuazione delle aree di miglioramento, con studio di azioni e obiettivi in linea con gli standard necessari ad ottenere la certificazione;
 - Sessione di formazione e condivisione in azienda;
 - Linee di finanziamento A e B;
- ✓ **LINEA A** : servizi di consulenza specialistica, finalizzati all'acquisizione di strumenti per l'impostazione di un sistema di gestione per la parità di genere che possa essere rinnovato e adattato nel tempo a mutate esigenze
- ✓ **LINEA B**: servizio di certificazione della parità di genere
- Chi opera in linea A non può essere operativo anche in linea B;
 - Normativa prevista fino all'anno 2026 (incentivi sì, concorso finanziamento spese no).

Attenzione: ruolo CDL

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



CRITICITA'

- Determinazione della annualità;
- Determinazione dell'importo spettante;
- Determinazione della quota effettiva mensile spettante;
- Durata del beneficio;
- Impatto sui costi aziendali;
- Onere della prova;
- Documento di Valutazione dei Rischi – DVR (v. *infra*).

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



CONDIZIONI DI SPETTANZA

Come ogni esonero o riduzione contributiva, il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006:

- al possesso del DURC (attestante la regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale);
- all'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (cfr. articolo 51 TU contratti D. Lgs. n. 81/2015).

OBBLIGO di corretta presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'INL che può altresì comminare sanzioni per il caso di inottemperanza e disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dal datore di lavoro, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre dodici mesi (cfr., l'articolo 46, comma 4, del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna).

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



IPOTESI DI RIGETTO

- ✓ Sanzioni pecuniarie e stop alla certificazione della parità di genere per i datori di lavoro che violano le tutele e i diritti dei genitori e dei caregiver familiari su congedi, riposi e permessi.
- ✓ L'INL ha chiarito nella nota 2414 dello scorso 6 dicembre 2022 il sistema sanzionatorio previsto dal D.Lgs. n. 105/2022, di recepimento della direttiva Ue 2019/1158 sull'equilibrio tra attività professionale e vita familiare, in vigore dal 13 agosto scorso.

PATERNITA' OBLIGATORIA

Il Decreto prevede che in caso di rifiuto, opposizione o ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro per congedo di paternità obbligatorio, il datore di lavoro incorre nella sanzione amministrativa da 516 a 2.582 euro. Se la violazione è avvenuta nei due anni che precedono la richiesta della certificazione di parità o di analoghe certificazioni, il documento non può essere rilasciato.

RIPOSI E CONGEDI PARENTALI

È soggetto alla sanzione economica da 516 a 2.582 euro anche il datore di lavoro che non rispetta i riposi giornalieri del padre e della madre; i riposi e i permessi per i figli con handicap grave; l'assegnazione temporanea dei lavoratori pubblici e i riposi giornalieri del padre e della madre in caso di adozione e affidamento.

CONGEDI PARTICOLARI

Lo stop alla certificazione della parità di genere è prevista per la violazione di particolari congedi previsti dalla legge 53/2000. In particolare, per il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente; per il congedo di due anni non retribuito in caso di gravi e documentati motivi familiari.

LAVORO AGILE

Secondo il D.Lgs. 105/2022 e il nuovo art. 18, c. 3-bis, L. 81/2017 i datori di lavoro pubblici e privati che stipulano accordi per l'esecuzione della prestazione di lavoro in modalità agile sono tenuti in ogni caso a riconoscere priorità: 1) **alle lavoratrici e ai lavoratori con figli fino a 12 anni di età o senza alcun limite di età nel caso di figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, c. 3, L. 104/1992;** 2) **ai lavoratori con disabilità** in situazione di gravità accertata ai sensi dell'art. 4, c. 1, L. 104/1992 **o che siano caregivers** ai sensi dell'art. 1, c. 255, L. 205/2017 .

LA MODALITA' DEL LAVORO AGILE

- ✓ La norma vieta al datore di lavoro di sanzionare, demansionare, licenziare, trasferire o sottoporre a modalità organizzativa con effetti negativi (diretti o indiretti) sulle condizioni di lavoro i lavoratori che intendano ricorrere al lavoro agile, tant'è che ogni misura adottata in violazione della nuova disciplina è nulla.
- ✓ In caso di licenziamento pertanto qualsiasi datore di lavoro a prescindere dal numero di occupati, dovrà reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro oltre al pagamento delle retribuzioni pregresse e dei relativi contributi previdenziali.
- ✓ Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo alla fruizione del lavoro agile, secondo quanto disposto dalla citata disposizione, se rilevati nei due anni antecedenti alla richiesta della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46-bis, D.Lgs. 198/2006 o di analoghe certificazioni previste dalle Regioni e dalle Province autonome nei rispettivi ordinamenti, impediscono al datore di lavoro il conseguimento delle stesse certificazioni.
- ✓ Il mancato rispetto del diritto di priorità ha una ripercussione immediata legata alla mancata emissione della certificazione della parità di genere.

IL LAVORATORE (sanzioni)

- potrebbe invocare l'omesso rispetto della priorità
- chiedere un risarcimento danni per violazione di un diretto obbligo contrattuale od anche extracontrattuale.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



IL CONTRATTO COLLETTIVO

Analisi ANCL anno 2023:
esemplificazione nei CCNL.

Vantaggi della contrattazione aziendale

- **l'istituzione della commissione paritetica o l'osservatorio per le pari opportunità è prevista dal 100%** della contrattazione collettiva (12/12), ma solo il 75% (9/12) prevede una disciplina specifica;
- **gli istituti della maternità e dei congedi parentali sono disciplinati da circa il 65%** (8/12) dei contratti collettivi;
- **le clausole riguardanti i lavoratori migranti e il ricongiungimento nel loro Paese di origine; la trasformazione del rapporto di lavoro da full time a part time; la violenza sessuale nei confronti delle donne; il mobbing e le iniziative sociali; la tossicodipendenza e l'integrazione dei lavoratori disabili è prevista solo dal 50%** dei CCNL (6/12);
- **il diritto allo studio è garantito dal 40%** della contrattazione collettiva studiata (5/12);
- **la formazione è disciplinata da circa il 35%** dei CCNL (4/12);
- **l'istituto dell'aspettativa ed altri congedi per eventi particolari è disciplinato dal 25%** del CCNL analizzati (3/12);
- **le clausole concernenti il fondo occupazione, il servizio militare e volontariato e le altre religioni sono previste dal 15%** della contrattazione collettiva (2/12);
- **gli istituti riguardanti il lavoro agile, l'assistenza sanitaria integrativa, il welfare e i minori sono previste solo dal 10%** dei CCNL (1/12).

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

ANALISI TECNICA DELLA PDR 125

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



LE DIMENSIONI AZIENDALI

In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

Prospetto 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

CLASSIFICAZIONE DELLE ATTIVITA'

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione:

Prospetto 2 - Classificazione ATECO delle organizzazioni

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative
L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.

Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

F

Dott.ssa Alessi

CORRELAZIONE CON CODICE ATECO

I REQUISITI DELLA UNI PDR 125

CORRELAZIONE CON I CODICI ATECO

ATTIVITÀ ECONOMICA (CODICE ATECO DI APPARTENENZA)		% DONNE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI (ANNO 2017)	% DONNE DIPENDENTI RISPETTO AL TOTALE DEI DIPENDENTI (ANNO 2017)	DIFFERENZIALE (DIFFERENZA PERCENTUALE TRA LA RESTITUZIONE MEDIA ANNUA DI UOMINI E DONNE RAFFORZATA A QUELLA MASCHILE (ANNO 2016))	
LETTERE	CODICE	ETICHETTA			
A	1	Agricoltura, silvicoltura e pesca	N.A.	N.A.	
B-E	2	Industria e servizi relativi	20%	12%	-8%
F	3	Costruzioni	10%	3%	-7%
G	4	Commercio	41%	17%	-24%
H	5	Trasporto e magazzinaggio	20%	13%	-7%
I	6	Alberghi e ristoranti	34%	19%	-15%
J	7	Servizi di informazione e comunicazione	38%	17%	-21%
K	8	Attività finanziarie e assicurative	49%	15%	-34%
L-N	9	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	41%	20%	-21%
O	10	Amministrazione pubblica e attività assicurativa sociale obbligatoria	N.A.	N.A.	N.A.
P-Q	11	Salute, servizi ed altri servizi sociali	60%	44%	-16%
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali	49%	19%	-30%

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

KPI

- ✓ Con decreto del 29 aprile 2022, la Presidenza del Consiglio dei ministri dipartimento per le pari opportunità, ha individuato i parametri per il conseguimento della certificazione della parità di genere. I parametri minimi per il conseguimento della certificazione sono quelli di cui alla prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022 pubblicata il 16 marzo 2022 e che prevede l'adozione di specifici indicatori chiave di prestazione inerenti alle politiche di parità di genere. La prassi UNI/PdR 125:2022 è un documento predisposto da UNI (Ente Nazionale Italiano di Unificazione), di recepimento del Regolamento UE n.1025/2012 che racchiude gli esiti del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5. La prassi di riferimento attraverso gli indicatori di prestazione (KPI) prevede la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con dipendenti con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti.
- ✓ Gli indicatori individuati possono essere distinti in sei aree tematiche:
 1. Cultura e strategia
 2. Governance
 3. Processi HR
 4. Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
 5. Equità remunerativa per genere
 6. Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro.
- ✓ Ogni Area è contraddistinta da un rapporto percentuale per misurare l'organizzazione aziendale, il grado di miglioramento dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, tale da evidenziare lo sforzo fatto per diminuire ed eliminare il gap di genere.

KPI QUALITATIVI E QUANTITATIVI

Ogni singolo indicatore è associato ad un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza

AREA	PESO	N. INDICATORI
Cultura e strategia	15%	7 qualitativi
Governance	15%	5 qualitativi
Processi HR	10%	6 qualitativi
Opportunità di crescita ed inclusione	20%	7 quantitativi
Equità remunerativa	20%	3 quantitativi
Tutela genitorialità e conciliazione vita-lavoro	20%	3 qualitativi 2 quantitativi

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



LE PONDERAZIONI

- ✓ A seconda della grandezza della azienda, vengono individuati gli indicatori di valutazione.
- ✓ Sono previste semplificazioni e applicazione di minori indicatori per le micro e piccole imprese; alle medie e grandi imprese sono applicati tutti gli indicatori.
- ✓ Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio, ed il punteggio minimo da raggiungere per ottenere la certificazione è il 60%.
- ✓ La certificazione viene rilasciata, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI, con le seguenti ponderazioni:

L'area Cultura e strategia incide per un massimo del 15%;

L'area Governance incide per un massimo del 15%;

L'area Processi HR incide per un massimo del 10%;

L'area Opportunità di crescita ed inclusione incide per un massimo del 20%;

L'area Equità remunerativa per genere incide per un massimo del 20%;

L'area Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro incide per un massimo del 20%.

Ogni anno viene monitorata la situazione e ogni due anni viene rivalutata la situazione e se ci sono stati miglioramenti.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Discriminazione diretta e indiretta

L'art. 2 modifica le definizioni di **discriminazione diretta e indiretta in ambito lavorativo**, a cui è dedicato l'art. 25 del Codice delle pari opportunità, in particolare estendendo il concetto di discriminazione alle **fasi di selezione del personale**.

In particolare:

Discriminazione diretta (art. 25, comma 1, D.Lgs n. 198/2006)	Discriminazione indiretta (art. 25, comma 2, D.Lgs n. 198/2006)
<p>Per discriminazione diretta si intende qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate e i candidati, in fase di selezione del personale (e dunque prima di divenire dipendenti effettivamente assunti/e), le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.</p>	<p>La discriminazione indiretta si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento, compresi quelli di natura organizzativa o incidenti sull'orario di lavoro, apparentemente neutri mettono o possono mettere i candidati in fase di selezione e i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.</p>

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Discriminazione diretta e indiretta

Infine, l'art. 2 sostituisce interamente la norma di chiusura dell'art. 25 del Codice delle pari opportunità, ossia il comma 2-bis, il quale, contenendo la definizione di “**discriminazione**”, statuiva semplicemente che:

“Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.”



Discriminazione diretta e indiretta

La formulazione attualmente vigente prevede, in maniera nettamente più incisiva ed ampia rispetto alla precedente norma, che costituisce **discriminazione ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro** che, in ragione del sesso, dell'età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti, pone o può porre il **lavoratore** in almeno una delle seguenti **condizioni**:

- posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;
- limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;
- limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



CALO OCCUPAZIONALE DELLE LIBERE PROFESSIONI

I Rapporto AIGA sulla Giovane Avvocatura - condotto dal Dipartimento Pari Opportunità dell'Associazione Italiana Giovani Avvocati- che verrà presentato il **prossimo 9 novembre** alla Camera dei Deputati (ore 12 presso la Sala conferenze Matteotti del Palazzo Theodoli Bianchelli).

Hanno prodotto una raccolta di dati e informazioni sulle caratteristiche, sulle aspettative, sulle necessità e le esigenze dei giovani avvocati che permetterà di valutare azioni utili a beneficio di questa fondamentale professione. Dati sicuramente significativi riguardano la capacità reddituale dei giovani che **svolgono la professione in regime di esclusiva** monocommittenza, che non raggiungono la fascia reddituale dei 50mila euro annui. Il peso del gender gap si sente anche in questo settore: a fronte del 95% degli uomini che dichiarano di non aver mai interrotto l'attività professionale, le donne, seppur in numero maggiore rispetto ai colleghi, restano indietro dal punto di vista reddituale. Altro punto evidenziato dal Rapporto, la **questione della genitorialità**: i giovani avvocati pensano di crearsi una famiglia solo dopo i 35 anni e una donna su 2 dichiara di aver interrotto l'attività professionale dopo la nascita di un figlio.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



GIURISPRUDENZA

Tribunale di Busto Arsizio con una sentenza ha condannato l'azienda di moda Betty Blue per il contenuto discriminatorio di alcune dichiarazioni sul lavoro femminile dello scorso maggio 2024. Tale pronuncia rappresenta uno snodo importante, a livello giuridico, sul tema delle discriminazioni di genere. La sentenza, infatti, non condanna la società per una condotta materiale della manager, ma si concentra su un aspetto differente: le dichiarazioni con cui l'amministratrice aveva sostenuto di «puntare» per le posizioni importanti dell'azienda su uomini oppure su donne di età sopra i 40 anni. Queste dipendenti sarebbero state preferibili in quanto, avendo superato diversi «giri di boa» (eventuali figli, matrimoni e separazioni), avrebbero lavorato con maggiore tranquillità e dedizione. Queste dichiarazioni sono state parzialmente corrette, in un secondo momento, ma le precisazioni fornite dall'interessata non sono bastate per evitare la condanna da parte del Tribunale. Una decisione – presa nell'ambito della procedura speciale prevista per la repressione delle discriminazioni regolata dall'articolo 28 della legge 150/2011 - che mostra in maniera concreta gli spazi ampi che oggi copre la tutela antidiscriminatoria, sotto diversi punti di vista (mancano ancora le motivazioni, ma dalla decisione si può scorgere il radicamento del Giudice). **“È discriminazione indiretta affermare di assumere donne solo over 40”**. Il primo riguarda le condotte sanzionabili: il **Tribunale riconosce una condotta discriminatoria** non tanto per specifiche azioni materiali ma per delle dichiarazioni, senza chiedersi se quelle dell'imprenditrice fossero delle semplici iperboli, magari eccessive, o si fossero tradotte in concrete discriminazioni sul lavoro. È stato accolto, in questo modo, il ragionamento dei legali della ricorrente, che hanno qualificato tali dichiarazioni come una forma di discriminazione “indiretta”, che avrebbe avuto l'effetto di «dissuadere le lavoratrici dall'accedere o presentare candidature per le posizioni di vertice» della società (così si legge nel ricorso introduttivo). Il secondo aspetto da segnalare riguarda la tipologia di sanzioni: nello spirito della normativa antidiscriminatoria, che non tipizza in modo rigido e vincolante i rimedi contro le violazioni, il Tribunale applica una combinazione di condanne. Viene approntato un rimedio di tipo economico, calcolato in via equitativa (5mila euro in favore della ricorrente), cui si aggiunge una **sanzione di tipo reputazionale** (pubblicare la sentenza su un quotidiano nazionale) e, infine, un obbligo molto particolare: adottare e realizzare un piano di formazione in azienda.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



GIURISPRUDENZA

- ✓ **MISURE CAUTELARI - Criteri di scelta e revoca delle misure cautelari**(Cp art. 274, 275, 292, 295)- **Cass. Pen., Sez. I, sentenza 22 febbraio 2024 n. 7868** – Pres. Siani, Cons. Rel. Filocamo;
- ✓ **CODICE ROSSO – Sfregio permanente al viso** (legge 19 luglio 2019, n. 69; Cp art. 583- quinquies) **Cass. Pen., Sez. V, sentenza 22 febbraio 2024 n. 7728** – Pres. Sabeone, Cons. Rel. Cananzi
- ✓ **MALTRATTAMENTI - Violenza domestica e inattendibilità della ritrattazione** (Cp, art. 81, 387-bis, 572 e 614; Cpp, art. 500; Convenzione di Istanbul, art. 55) **Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 19 febbraio 2024 n. 7289** – Pres. Ricciarelli, Cons. Rel. Di Nicola Travaglini;
- ✓ **MISURE CAUTELARI – Violazione delle misure cautelari e pericolo di reiterazione del reato**(Cp, art. 276 comma 1-ter, 299 e 616) **Cass. Pen., Sez. VI, sentenza 15 febbraio 2024 n. 7023**– Pres. Villoni, Cons. Rel. Di Nicola Travaglini;
- ✓ **VIOLENZA SESSUALE - Dichiarazioni della persona offesa e criteri di valutazione** (Cp, art. 81, 572 e 609-bis) **Cass. Pen., Sez. III, sentenza 31 gennaio 2024 n. 4199** – Pres. Sarno, Cons. Rel. Soggi;
- ✓ **REATI CONTRO LA PERSONA - Il delitto di violenza sessuale concorre con quello di maltrattamenti in famiglia** (Cp, art. 572, 609-bis e 609-ter) **Cass. Pen., Sez. III, sentenza 31 gennaio 2024 n. 4201** – Pres. Sarno, Cons. Rel. Galanti.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile Sezione Lavoro, sentenza 3 febbraio 2023, n. 3361: ha stabilito come presupposto logico, prima che giuridico, della disciplina in tema di discriminazione è rappresentato dal fatto che la discriminazione viene realizzata attraverso atti che non sono intrinsecamente e dichiaratamente discriminatori; tali condotte «neutre» devono essere collocate nel più ampio contesto delle concrete circostanze e onde verificare se il complesso degli elementi acquisiti risulta idoneo a sorreggere il ragionamento presuntivo sotto il profilo della precisione e concordanza (ma non anche della gravità) circa l'esistenza di un possibile fattore di discriminazione nella scelta datoriale di non consentire la conversione del rapporto di apprendistato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato (nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva ritenuto elemento neutro ai fini della discriminazione il recesso intimato al termine del periodo di apprendistato, senza valutare che la ricorrente era portatrice di un fattore di rischio – avendo condotto a termine due gravidanze durante l'apprendistato – e che tale elemento considerato congiuntamente al dato statistico – il cui esame evidenziava che tutti gli altri apprendisti erano stati assunti – imponeva al datore di lavoro di provare l'assenza di discriminazione).

Sentenza Tribunale di Roma, 23 marzo 2022 (RG n. 35684): il Tribunale di Roma si è pronunciato in favore di un ricorso proposto contro ItaliaTrasporto Aereo s.p.a., ex art. 38, d.lgs. 198/2006, da due assistenti di volo, che avevano qualificato come discriminazione per motivi di genere la condotta della compagnia di volo che, nell'ambito di un processo di recruiting, non avrebbe preso in considerazione la loro candidatura, poiché instato di gravidanza. Il provvedimento assume rilevanza poiché reso nell'ambito del rito sommario, a carattere urgente, a contrasto degli atti discriminatori per motivi di genere, di cui al Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna.

Il Tribunale, tenendo conto delle statistiche ISTAT sulle nascite e del fatto che tra le 412 donne assunte dopo il processo di reclutamento nessuna era in gravidanza, ha concluso per la sussistenza di un comportamento discriminatorio, con conseguente condanna della compagnia al risarcimento del danno da perdita di chance alle ricorrenti (quantificato nel caso in esame in 15 mensilità).

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



GIURISPRUDENZA

Cassazione Civile Sezione Lavoro, sentenza 9 marzo 2023, n. 7029: ad oggetto la condotta di un dipendente che, durante l'orario di lavoro, ha pronunciato verso la collega, in presenza di altre persone, delle frasi sconvenienti e offensive ("ma perché sei uscita incinta pure tu?", "ma perché non sei lesbica tu", e – con fare irrisorio – "e come sei uscita incinta?"). I fatti si sono svolti alla fermata dell'autobus dove la collega era in procinto di prendere servizio come autista, davanti ad altre persone e quando entrambi indossavano le divise aziendale e quindi erano riconoscibili come dipendenti dell'azienda.

Il rispetto che merita qualsiasi scelta di orientamento sessuale è, infatti, un "innegabile portato della evoluzione della società" negli ultimi decenni: scelta che attiene a una sfera intima e assolutamente riservata della persona, che va tutelata contro qualsiasi intrusione indebita con strumenti di reazione adeguati. Non si tratta, quindi, di una semplice questione di buona educazione, ma del rispetto di principi di rango costituzionale come la tutela dei diritti inviolabili dell'uomo (articolo 2) senza distinzione di sesso, la tutela dello sviluppo della persona umana (articolo 3), il lavoro come forme di esplicazione della personalità dell'individuo (articolo 4) da tutelare "in tutte le sue forme e applicazioni" (articolo 35). Infine, la Corte ricorda che il Dlgs 198/2006 (codice delle pari opportunità) all'articolo 26 considera come discriminazioni anche le molestie, intese come condotte di natura degradante e offensiva realizzate per ragioni connesse al sesso.

Sentenza Tribunale di Roma, 27 dicembre 2022, n. 9037:

il Tribunale di Roma si è pronunciato in favore di un ricorso proposto contro Kennedy Holding s.r.l. da una professoressa licenziata da una scuola romana, la quale la aveva assunta con un contratto di lavoro a progetto della durata di nove mesi, destinataria, solo dopo poche ore, di una missiva di preavviso di risoluzione del rapporto, senza indicazione delle motivazioni. La ricorrente impugnava il predetto provvedimento perché, a suo dire, determinato da ragioni discriminatorie legate al suo stato di donna transessuale.

Il Tribunale si è espresso riconoscendo l'illegittimità del recesso anticipato e il diritto della docente a percepire il compenso contrattualmente previsto per l'intera durata del rapporto. Un fenomeno ricorrente nei luoghi di lavoro, sempre nel campo della discriminazione di genere, è quello inerente alle molestie sessuali.

Di conseguenza, le molestie sessuali sono discriminazioni dirette e illeciti disciplinari, suscettibili di sanzione nei confronti di chi le ha poste in essere. Infatti, chi subisce molestie sessuali ha diritto di attendersi un'adeguata tutela da parte del datore di lavoro, che è responsabile della salute dei propri dipendenti.

L'IMPORTANZA DEL DVR

- ✓ La presenza del fenomeno delle molestie fisiche da parte di un collega o di un datore di lavoro o di ricatti sessuali sul posto di lavoro, non è una percezione; l'indagine Istat pubblicata nel 2018 (relativa agli anni 2015-2016) in materia di violenza nei confronti delle donne evidenzia che in ambito lavorativo, 1.404.000 donne tra 15 e 65 anni hanno dichiarato di aver subito molestie.
- ✓ Con riferimento ai soli ricatti sessuali sul lavoro, sono 1.173.000 le donne che nel corso della loro vita lavorativa sono state sottoposte a qualche tipo di ricatto sessuale per ottenere un lavoro o per mantenerlo o per ottenere progressioni nella loro carriera.
- ✓ Quando una donna subisce un ricatto sessuale, nell' 80,9% dei casi non ne parla con nessuno sul posto di lavoro e, tra coloro che hanno subito i ricatti nel corso della vita e che hanno risposto alla domanda, il 33,8% delle donne ha cambiato volontariamente lavoro o ha rinunciato alla carriera e il 10,9% è stata licenziata o messa in cassa integrazione o non è stata assunta.
- ✓ Le donne lavoratrici subiscono violenza e molestie anche al di fuori del luogo di lavoro, spesso in ambito familiare e domestico e la pandemia da Covid-19, che ha imposto a molte lavoratrici di lavorare da casa, ha incrementato il rischio della violenza di genere tra le mura domestiche.
- ✓ Pertanto, è oggi quanto mai importante potenziare l'informazione, la prevenzione e il contrasto su tale tematica sensibilizzando tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

E QUINDI? Sollecitare i formatori nell'ambito della sicurezza sul lavoro a fornire informazioni su come riconoscere le situazioni di violenza e molestia sul luogo di lavoro e in ambito familiare, affinché ogni lavoratrice e lavoratore possa prendere piena coscienza del problema e si attivi per riconoscere, contrastare e prevenire questi fenomeni, sapendo inoltre a chi segnalarli per ottenere aiuto e assistenza.

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



INPS E INVIO ISTANZA



Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari






ISTANZA INPS - 1

- Servizi per le aziende ed i consulenti
- Greenpass50+
- DM10 +
- UNIEMENS Aggregato +
- EMENS +
- UNIEMENS +
- Regolarità Contributiva +
- GLA +
- Detrazioni unificate: domanda e gestione (per il cittadino)
- Detrazioni unificate: domanda e gestione (per il consulente)
- Detrazioni unificate: domanda e gestione (per l'azienda)
- Iscrizione e Variazione Azienda +
- CIG e Fondi di solidarietà +
- Servizi Gestioni Spettacolo e Sport +
- Invio Domande Fondo Trasporto Aereo
- Portale delle Agevolazioni (ex DiReSco)
- Invio domande Assegno Emergenziale
- Servizi Rapporto di Lavoro Domestico


**Menu****INPS**

Portale delle Agevolazioni

Benvenuto 

 [Lasciaci la tua opinione](#) 


News

**NUOVA VERSIONE DELL'APPLICAZIONE**
28/12/2022

ACCESSO DIRETTO AI CONTENUTI DEL MESSAGGIO n.137 del 27/12/2022

Articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, recante modifiche al codice di cui al decr...

[LEGGI DI PIÙ →](#)

**APERTURA MODULO**
27/12/2022

COMUNICAZIONE DI SERVIZIO DEL 27/12/2022

Sarà possibile inserire domande per il modulo PAR_GEN a partire dal 27/12/2022

PAR_GEN

Domanda di ammissione all'esonero per i datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione di parità di genere anno 2022.

[Invia Domanda](#)

ISTANZA INPS - 2



Di seguito sono riportati i dati anagrafici dell'azienda. E' necessario indicare i dati richiesti per proseguire.

Denominazione:	[REDACTED]
Codice Fiscale:	[REDACTED]
Matricola:	[REDACTED]
Tipo Azienda:	DM
Codice Statistico Contributivo:	4.03.05
Codice Autorizzazione:	5A - 5C - 5E
ATECO:	16.23.20

[Torna alla Home](#)

[Avanti](#)

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

ISTANZA INPS - 3

Retribuzione media mensile stimata: ⓘ

Inserire un numero

Aliquota datoriale media stimata: ⓘ

Inserire un numero

Forza aziendale media stimata:

Inserire un numero

Certificazione valida dal:



Certificazione valida al:



Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

ISTANZA INPS - 4

Ai fini della fruizione dell'esonero, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "PAR_GEN" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione. L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, tramite i propri sistemi informativi centrali, verifica il rispetto dei requisiti legittimanti e la sufficiente capienza di risorse. A seguito dell'autorizzazione, l'esonero potrà essere fruito nelle denunce contributive.

Anno	Fondo Stanziato	Fondo Disponibile	Data Ultimo Aggiornamento
2022	€ 50.000.000,00	€ 50.000.000,00	27-12-2022 11:58:25

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari





Per la partecipazione a bandi di gara PNRR e PNC, le aziende che impiegano tra i 15 e i 50 dipendenti, sono obbligate a consegnare, entro sei mesi dalla conclusione del contratto, la relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile alla stazione appaltante (art. 47, comma 3, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77).

La Relazione ha lo scopo di analizzare in ottica di genere lo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

La relazione deve essere inviata alla Consigliera di Parità regionale al seguente indirizzo di posta elettronica ordinaria: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it, indicando nell'oggetto: "relazione di genere"

Nel testo della e-mail devono essere riportati chiaramente:

- denominazione/ragione sociale (come da visura camerale)
- partita IVA /C.F.

Suggerimento per le imprese al fine della redazione della relazione di genere

Una modalità per redigere la relazione di genere in modo efficace può essere quella di ispirarsi alla struttura del "Rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile" (senza confronto del biennio).

<https://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it/wps/portal/site/consigliera-di-parita-regionale/compiti-e-funzioni/relazione-di-genere>

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari



grazie

Pari Opportunità

Dott.ssa Alessi Riva - Dott.ssa Luciana Mari

