

Sostenibilità e criteri premianti

Rapporto biennale sul personale maschile e femminile: novità, obblighi e opportunità

Giulio Chiartelli e Luca Barbieri - ArlatiGhislandi e AG Studi e Ricerche

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha pubblicato sul proprio sito istituzionale il **D.I. 3 giugno 2024**, adottato di concerto con il Ministero per la Famiglia, la Natalità e le Pari opportunità al fine di definire le **modalità** per la **redazione del rapporto** (biennale) **sulla situazione del personale maschile e femminile** relativo al **biennio 2022-2023** che, in forza di quanto disposto dall'art. 46, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è fatto **obbligo al datore di lavoro** che «nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive» **occupi più di 50 lavoratori** trasmettere per via telematica **entro il 15 luglio 2024**. (1)

Il D.I. 3 giugno 2024, emanato in considerazione della «esigenza di **aggiornare le modalità** per la **presentazione del rapporto** e, in particolare, il **modulo per la redazione on line** dello stesso, al fine di efficientare il processo di acquisizione dei dati, rafforzando al contempo le misure a tutela delle pari opportunità fra uomo e donna», **abroga e sostituisce il D.I. 29 marzo 2022** (2), in ossequio del quale sono stati disciplinati modalità e termini di redazione e trasmissione del rapporto afferente al biennio 2020-2021.

Come portato in evidenza dal decreto stesso (3), il recepimento entro il 7 giugno 2026 (4) e il 19 giugno 2026 (5) rispettivamente della **i)** Direttiva

(UE) 2023/970 del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e della **ii)** Direttiva (UE) 2024/1500 del 14 maggio 2024 sulle norme riguardanti gli Organismi per la parità nel settore della parità di trattamento e delle pari opportunità tra donne e uomini in materia di occupazione e impiego, comporterà l'introduzione di ulteriori significative modificazioni dell'obbligo di comunicazione in esame.

Il presente intervento mira ad una prima ricognizione dell'**obbligo di trasmissione del rapporto biennale** sulla situazione del personale maschile e femminile secondo il modello riportato in allegato al richiamato D.I. 3 giugno 2024, di **cruciale rilevanza** sia con riferimento a quanto disposto **in tema di contratti pubblici** dall'art. 47, commi 2 e 3, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (6) e dagli artt. 57, comma 1, 61, comma 4 e 102, comma 1, *lett. c)* del D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 che, giuste le modificazioni più recentemente apportate alla Direttiva 2013/34/UE del 26 giugno 2013 (7), **in materia di rendicontazione di sostenibilità**.

(1) Art. 4, comma 1, del D.I. 3 giugno 2024. In via generale, il termine di trasmissione del rapporto è confermato al 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

(2) Art. 6, comma 2, del D.I. 3 giugno 2024.

(3) Art. 1, comma 1, del D.I. 3 giugno 2024.

(4) Art. 34, par. 1, della Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023.

(5) Artt. 24, par. 1 e 25, della Direttiva (UE) 2024/1500 del 14 maggio 2024.

(6) Il D.L. 31 maggio 2021, n. 77 è stato convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108.

(7) Il riferimento è qui volto in special modo all'introduzione degli artt. 19-*bis*, 29-*bis* e 29-*ter* della Direttiva 2013/34/UE ad opera dell'art. 1, n. 4), 7) e 8) della Direttiva (UE) 2022/2464 del 14 dicembre 2022 e a quanto disposto dal Regolamento delegato 2023/2772 del 31 luglio 2023 in relazione ai principi tematici di rendicontazione di sostenibilità ESRS S1 e ESRS S2.

Approfondimenti

Ove non diversamente precisato, i riferimenti normativi contenuti nel presente intervento sono volti al D.I. 3 giugno 2024.

Ambito di applicazione

Come anticipato, l'obbligo di presentazione del rapporto unico è posto in capo al datore di lavoro che occupi **almeno 51 lavoratori** «nel complesso delle proprie sedi, dipendenze ed unità produttive».

L'impresa con **sede legale in altro Stato** è comunque tenuta alla trasmissione del rapporto unico nell'ipotesi in cui abbia in Italia una o più sedi, dipendenze o unità produttive che occupino, nel loro complesso, più di 50 lavoratori subordinati; in tale ipotesi il **rapporto unico** può essere trasmesso da una di dette sedi, dipendenze o unità produttive stabilite sul territorio italiano. (8)

L'art. 4, comma 2, del D.I. 3 giugno 2024 porta in chiara evidenza come all'adempimento dell'obbligo di trasmissione del rapporto unico sia attribuito imprescindibile rilievo in materia di contratti pubblici. Con riferimento ai **contratti riservati**, l'art. 61, comma 4, del **D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36** individua in sede di prima applicazione del Codice dei contratti pubblici nelle disposizioni contenute nell'**Allegato II.3** al medesimo decreto legislativo i meccanismi e gli strumenti premiali per realizzare le pari opportunità generazionali e di genere e per promuovere l'inclusione dei lavoratori con disabilità.

Più precisamente, l'art. 1, comma 1, del citato Allegato stabilisce che l'operatore economico che, occupando più di 50 lavoratori, è tenuto a trasmettere il rapporto unico biennale in forza dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, è altresì tenuto a **produrre alla stazione appaltante copia dell'ultimo rapporto** redatto, con attestazione della sua conformità a quello trasmesso alle Rappresentanze sindacali aziendali e alla Consiglieria e al Consigliere regionale di parità.

A differenza di quanto previsto in relazione all'operatore economico che occupi sino a 50 lavo-

ratori subordinati, la **mancata consegna** di copia del rapporto al momento della presentazione della domanda di partecipazione o dell'offerta comporta l'**esclusione** dell'operatore economico **dal bando di gara**.

L'obbligo di produzione di copia del rapporto unico al momento della presentazione della domanda o dell'offerta è peraltro disciplinato dal par. 2 delle «Linee guida volte a favorire le pari opportunità generazionali e di genere, nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti riservati» riportate in allegato al **D.M. 20 giugno 2023**. (9)

Giusto quanto disposto dall'art. 47, comma 2, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77 (10), un meccanismo giuridico perfettamente sovrapponibile a quello delineato dall'art. 1, comma 1, dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36 trova applicazione con riferimento alle **procedure di appalto o di concessione** per la cui esecuzione le **risorse finanziarie** siano **attinte dal PNRR e dal PNC**.

Trasmissione su base volontaria del rapporto unico

Come già previsto dall'art. 1, comma 3, del D.I. 29 marzo 2022, è stabilito che, alla luce del dettato di cui all'art. 46, comma 1-*bis*, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, il rapporto possa essere redatto e trasmesso su base volontaria dal **datore di lavoro che occupi sino a 50 lavoratori subordinati**. (11)

Oltre che per ragioni di natura squisitamente organizzativa ispirate a politiche per la parità di genere e per l'inclusione, la trasmissione su base volontaria del rapporto biennale ha ragione d'essere anche con riferimento a quanto stabilito in materia di **contratti pubblici** dall'art. 1, comma 2, dell'**Allegato II.3** al **D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36**. Tale disposizione prevede che l'operatore economico che occupi un numero di lavoratori compreso tra 15 e 50 è tenuto a **consegnare alla stazione appaltante una relazione di genere**, afferente alla «situazione del personale maschile

(8) Art. 1, comma 3.

(9) Le indicazioni rese al par. 2 delle Linee guida allegato al D.M. 20 giugno 2023 risultano essere integralmente riprese dal par. 3 delle «Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionale nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC» riportate in allegato al D.M. 7 di-

cembre 2021.

(10) Indicazioni di dettaglio sono contenute nel par. 3 delle «Linee guida volte a favorire la pari opportunità di genere e generazionale nonché l'inclusione lavorativa delle persone con disabilità nei contratti pubblici finanziati con le risorse del PNRR e del PNC» allegato al D.M. 7 dicembre 2021.

(11) Art. 1, comma 4.

e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo 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».

L'obbligo di consegna di detta relazione (12), che è prescritto sia adempiuto entro sei mesi dalla sottoscrizione del contratto pubblico, **può essere assolto mediante la trasmissione del rapporto unico** di cui all'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198; è dunque ragionevole ritenere che il datore di lavoro che occupi tra 15 e 50 lavoratori e che intenda partecipare a procedure di appalto o concessione trasmetta su base volontaria il rapporto unico in osservanza delle disposizioni di cui al D.I. 3 giugno 2024 al fine di semplificare l'adempimento di obblighi di comunicazione successivi e derivanti dalla sottoscrizione di uno o più contratti pubblici.

Un pressoché identico impianto normativo è rinvenibile nell'**art. 47, comma 3, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77** con riferimento ai **contratti pubblici** per la cui esecuzione si attinga alle **risorse finanziarie stanziare dal PNRR e dal PNC**. La testé citata disposizione prevede infatti che l'operatore che occupi tra 15 e 50 lavoratori subordinati è tenuto a consegnare alla stazione appaltante «una relazione di genere sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo 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 consegna deve essere effettuata entro sei mesi dalla conclusione del contratto ed è trasmessa alle Rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera e al Consigliere regionale di parità.

Le **ragioni di opportunità** più sopra espresse in relazione all'art. 1, comma 2, dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36, e che inducono l'operatore economico a trasmettere su base volontaria il rapporto unico, possono essere riprese anche con riferimento all'art. 47, comma 3, del D.L. 31 maggio 2021, n. 77.

Modalità di presentazione del rapporto

Il rapporto unico è redatto secondo il **modello** riportato in **allegato al D.I. 3 giugno 2024**, accedendo al sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed è trasmesso, a cura del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato (13), **esclusivamente per via telematica**.

I dati inseriti in sede di **compilazione del modello**, e che sono raggruppati per categoria di appartenenza e aree tematiche omogenee, non devono indicare l'identità del lavoratore o della lavoratrice, dei quali è precisato il solo genere di appartenenza in modo che non sia possibile, neppure indirettamente, identificare l'interessato o l'interessata. (14)

Laddove il sistema non rilevi errori o incongruenze, il rapporto unico è trasmesso a fronte del **rilascio di apposita ricevuta** attestante la coerenza dei dati inseriti e l'avvenuta acquisizione di essi; inoltre, il **salvataggio a sistema** del rapporto **equivale alla trasmissione** dello stesso **alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità**. (15)

Copia del rapporto unico trasmesso è **reso disponibile al lavoratore che avanzi espressa richiesta** al fine di fruire della tutela giudiziaria assicurata in materia di pari opportunità dal D.Lgs. 11

(12) La relazione di genere consegnata alla stazione appaltante deve essere altresì trasmessa alle Rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera e al Consigliere regionale di parità (art. 1, comma 2, ultimo periodo dell'Allegato II.3 al D.Lgs. 31 marzo 2023, n. 36).

(13) Art. 1, comma 2, ultimo periodo.

(14) Nonostante l'art. 46, comma 3, *lett. a)* del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 preveda che i dati inseriti nel rapporto «non devono indicare l'identità del lavoratore, del quale deve essere specificato solo il sesso», è inevitabile che in taluni casi detta disposizione non possa che essere disattesa in ragione del numero di lavoratori e lavoratrici in forza. A titolo d'esempio, si consideri l'ipotesi di un datore di lavoro tenuto alla trasmissio-

ne del rapporto unico in quanto avente in forza 55 lavoratori appartenenti alla categoria di "impiegato" e una sola lavoratrice appartenente alla categoria di "dirigente". In tal caso, è evidente come non possa essere in alcun modo assicurata l'osservanza della più sopra richiamata disposizione così come dell'art. 2, comma 3, del D.I. 3 giugno 2024, ai sensi del quale «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».

(15) Art. 2, comma 9.

Approfondimenti

aprile 2006, n. 198 sia dalla Consigliera o dal Consigliere di parità che dalle Rappresentanze sindacali aziendali a cui il rapporto stesso è trasmesso a cura del datore di lavoro ai sensi dell'art. 46, comma 2, primo periodo del medesimo D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (16).

Il sistema attribuisce alla Consigliera o al Consigliere regionale di parità un **codice identificativo univoco** mediante il quale è possibile accedere ai rapporti trasmessi da ciascuna impresa con sede legale nel territorio di competenza. (17)

L'**elenco delle imprese** tenute alla trasmissione del rapporto biennale è predisposto dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali su base regionale. (18)

Peraltro, laddove dall'esame dei dati contenuti nel rapporto trasmesso emerga la **necessità di ulteriori informazioni** volte ad appurare che non siano state poste in essere pratiche discriminatorie, la Consigliera o il Consigliere di parità possono indirizzare un'apposita richiesta al datore di lavoro, anche avvalendosi dell'intervento dell'Ispettorato del Lavoro competente per territorio.

In ogni caso, la Consigliera e il Consigliere di parità hanno facoltà, prima di promuovere azione in giudizio, di chiedere al datore di lavoro che abbia realizzato una **condotta discriminatoria** (19) - diretta o indiretta - di definire un **piano per la rimozione degli effetti** derivanti da tale condotta entro un **termine non superiore a 120 giorni**; qualora il piano sia giudicato idoneo, la Consigliera o il Consigliere di parità promuovono il **tentativo di conciliazione** il cui verbale ha forza di titolo esecutivo con decreto del Tribunale in funzione di giudice del lavoro. (20)

Rapporto periodico per il biennio 2022/2023

Preceduto da un comunicato diffuso lo scorso 10 aprile 2024 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mediante il quale si riferiva della

proroga al **15 luglio 2024** del **termine** stabilito per la **trasmissione del rapporto unico** e della necessità di provvedere ad un aggiornamento dell'applicativo informatico e delle modalità di compilazione del rapporto stesso, il **D.I. 3 giugno 2024** riporta in allegato lo **schema del rapporto periodico** relativo al biennio 2022/2023, che sostituisce la versione utilizzata con riferimento al biennio 2020/2021.

Il sistema articola la compilazione in **sette distinte fasi** e, per quanto concerne gli **aspetti procedurali**, introduce **elementi di novità** che mirano ad una **semplificazione** delle **modalità di redazione** del rapporto. In quest'ottica, sono proposte funzioni che consentono di:

- **recuperare** le **informazioni** contenute nel rapporto relativo al **biennio precedente**, riportando i dati contenuti nel rapporto afferente al biennio 2020/2021 nel nuovo prospetto, così che l'operatore procede alla compilazione del rapporto modificando, ove necessario, i dati presentati dal sistema;

- effettuare una sorta di **precompilazione** di un **nuovo rapporto** attraverso l'importazione di dati contenuti in un apposito *file* in formato ".xls", reso disponibile dal portale e la cui struttura ha una stretta corrispondenza con le sezioni e tabelle previste per la compilazione manuale.

In fase di importazione del file, la procedura non prevede alcun tipo di controllo circa la congruità dei dati inseriti.

Ferme restando le opzioni testé menzionate che afferiscono all'importazione dei dati e alla precompilazione del rapporto, il modello relativo al biennio 2022/2023 presenta diverse differenze rispetto al previgente. Di seguito, sono elencati gli **elementi di novità** del rapporto biennale introdotti in forza del D.I. 3 giugno 2024 e ritenuti di maggior rilievo:

- è introdotta la **sezione 1.1.3** riguardante l'anagrafica delle unità produttive/operative o dipendenze presenti sul territorio nazionale. È richiesto

(16) «Il rapporto di cui al comma 1 è redatto in modalità esclusivamente telematica, attraverso la compilazione di un modello pubblicato nel sito internet istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali».

(17) Alla consigliera o al consigliere nazionale di parità nonché alla consigliera o al consigliere delle città metropolitane e degli enti di area vasta è affidata l'elaborazione dei risultati derivanti dalla lettura dei rapporti univoci pervenuti; tali risultati sono trasmessi alle sedi territoriali dell'Ispettorato nazionale del lavoro, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Di-

partimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (art. 2, commi 5 e 6). L'accesso ai rapporti unici è consentito anche alle consigliere e consiglieri di parità della regione e della città metropolitana o dell'ente di area vasta nel cui ambito territoriale è situata un'unità produttiva con più di 50 lavoratori (art. 2, comma 8).

(18) Art. 3.

(19) Art. 25, commi 1 e 2, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

(20) Art. 37, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198.

Approfondimenti

sia inserito il solo numero di unità o dipendenze, senza che sia operato un raccordo con la Tabella 3.1 della Sezione 3, mediante la quale è possibile censire le articolazioni dell'impresa in base alla provincia di appartenenza;

- la **tabella 2.1** («Totale occupati nel biennio») della **Sezione 2**. (Informazioni generali sul numero complessivo di occupati) oltre a non richiedere alcun dato specifico con riguardo ai lavoratori a domicilio presenta una differenza di rilievo con il previgente modello in quanto in luogo delle voci «Entrate» e «Uscite» nelle quali erano computati anche i passaggi di categoria riferiti al secondo anno del biennio, l'attuale modello censisce i dati numerici afferenti a «Assunzioni» e «Cessazioni», **escludendo dal computo le promozioni** che nel corso del secondo anno del biennio abbiano determinato un passaggio di categoria. Tale modificazione apportata al modello potrebbe comportare incongruenze tra i dati esposti nella Tabella 2.1 e i dati riportati nella Tabella 2.3 alla voce «Totale dipendenti» poiché, come detto, nella Tabella 2.1 non è possibile dare evidenza di promozioni di lavoratori già in forza nel primo biennio e ai quali sia stata nel corso del secondo anno del biennio attribuita una differente categoria professionale.

A **titolo esemplificativo**, si consideri il caso in cui al 31 dicembre 2022 risultino in forza 5 lavoratori appartenenti alla categoria di “dirigente”, di cui 2 lavoratrici. Laddove nel corso dell'anno 2023 una lavoratrice appartenente alla categoria di “quadro” sia promossa, di tale passaggio di categoria non si potrà avere alcun riscontro nella Tabella 2.1, mentre detta lavoratrice risulterà computata nelle caselle dedicate ai lavoratori “dirigenti” della Tabella 2.3. Peraltro, anche volendo considerare nel computo dei lavoratori assunti della Tabella 2.1 i lavoratori e le lavoratrici che abbiano formato oggetto di un passaggio di categoria, risulterebbe risolta l'incongruenza con i dati esposti nella Tabella 2.3, ma nuove incongruenze emergerebbero con riferimento alla Tabella 2.2 dal momento che la stessa lavoratrice interessata dal passaggio di categoria sarebbe computata come nuova assunta nella tabella 2.1, mentre sarebbe annoverata tra i lavoratori o le lavoratrici promossi nella Tabella 2.2;

- a **supporto** della **compilazione** della **Tabella 2.2** («Occupati alle dipendenze, promossi e assunti per categoria professionale e livelli d'in-

quadramento al secondo anno del biennio») e della **Tabella 2.8** («Retribuzione annua per categoria professionale livello d'inquadramento al secondo anno del biennio»), l'**appendice 10** (Supporto alla compilazione dei livelli nelle Tabelle 2.2 e 2.8) del **Manuale utente per la compilazione del rapporto** relativo al biennio 2022/2023 riporta **tabelle di corrispondenza** a cui ricorrere quando i livelli omogenei in uso per la redazione del rapporto non coincidono con i livelli d'inquadramento disciplinati dal contratto collettivo di lavoro;

- la **Tabella 2.3** («Occupati alle dipendenze per categoria professionale, tipo di contratto e condizione lavorativa») richiede di esporre il **numero di lavoratori e lavoratrici in Cig**, senza che sia più necessario distinguere tra l'ipotesi di sospensione o di riduzione dell'attività. Nel **computo dei lavoratori e delle lavoratrici in congedo di maternità o paternità** o ancora **in congedo parentale** si aggiungono le lavoratrici in stato di gravidanza che non risultino essere assenti a motivo del congedo di maternità ai sensi delle disposizioni di cui al Capo III del D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151;

- la **prima parte** della **Tabella 2.4** («Mobilità tra unità produttive, promozioni a categoria superiore, cessazioni e trasformazioni di contratti registrati nel secondo anno del biennio») mira a rappresentare il fenomeno della **mobilità interna**, sia in relazione al **trasferimento tra unità produttive od operative** che con riferimento alle **promozioni che abbiano comportato un passaggio di categoria**. Dunque, al fine della compilazione della Tabella 2.4 non rilevano le promozioni che abbiano comportato l'attribuzione di un superiore livello d'inquadramento, senza modificare la categoria d'appartenenza. Con riguardo alla parte della Tabella in esame dedicata alla **risoluzione dei rapporti di lavoro**, non è più richiesta l'esposizione dei dati numerici distinguendo tra licenziamento per giusta causa e licenziamento per giustificato motivo (oggettivo o soggettivo). Inoltre, non è più contemplata l'indicazione delle risoluzioni del rapporto di lavoro riconducibili al decesso del lavoratore o alla scadenza del contratto di lavoro in essere che, quindi, confluiscono nel computo dei lavoratori il cui rapporto di lavoro sia stato risolto per altre ragioni rispetto a quelle espressamente individuate dalla tabella.

Approfondimenti

In considerazione delle finalità che il Legislatore intende perseguire stabilendo l'obbligo di trasmissione del rapporto periodico, sarebbe opportuno poter censire le dimissioni rassegnate dal lavoratore o dalla lavoratrice per giusta causa;

• la **Tabella 2.7** («Retribuzione iniziale per categoria professionale») indica l'**ammontare delle retribuzioni** corrisposte al 31 dicembre 2022 a **lavoratori e lavoratrici suddivisi per categoria professionale** nonché l'ammontare delle retribuzioni corrisposte alle **sole lavoratrici suddivise a loro volta per categoria**. Non è più richiesta alcuna indicazione specifica circa le retribuzioni corrisposte ai lavoratori e alle lavoratrici in forza con contratto di apprendistato.

Rispetto alla previgente versione del rapporto i dati retributivi sono individuati a conclusione del primo anno del biennio e non al primo giorno del primo anno del biennio, riducendo pertanto l'ambito di osservazione delle politiche retributive attuate.

La **Tabella 2.5** della **Sezione 2** («Formazione del personale svolta nel corso del secondo anno del biennio») è invariata. Se, come a più riprese già evidenziato, la finalità del rapporto è di rilevare eventuali pratiche discriminatorie basate sul genere, sarebbe opportuno conoscere anche l'entità delle risorse finanziarie stanziata per i programmi di formazione professionale, senza ridurre lo spazio d'osservazione al solo secondo anno del biennio.

Pare ragionevole **escludere** dal numero dei lavoratori e delle lavoratrici che siano stati coinvolti in programmi di formazione coloro i quali abbiano partecipato ad attività di **formazione obbligatoria**, ad esempio in materia di tutela della salute e sicurezza ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.

Sebbene il rapporto intenda offrire elementi conoscitivi circa la situazione del personale maschile e femminile, è ricorrente l'obbligo di indicare dati che afferiscono ai **lavoratori con disa-**

bilità, sì che il rapporto è suscettibile anche di una lettura orientata in tema di inclusione organizzativa dei lavoratori e delle lavoratrici con disabilità, consentendo di intercettare fenomeni di discriminazione intersezionale – e diretti, ad esempio, a lavoratrici con disabilità – e di giudicare il grado di maturità di un'organizzazione con riferimento al tema dell'**inclusione, anche in un'ottica di sostenibilità**. (21)

Regime sanzionatorio

Nel caso in cui il **rapporto non sia trasmesso entro il 15 luglio 2024**, la **Direzione Regionale del Lavoro** invita, su segnalazione della Consigliera o del Consigliere regionale di parità nonché delle Rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, **il datore di lavoro a provvedervi entro 60 giorni**. In caso di **inottemperanza**, l'**art. 46, comma 4, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198** prevede trovi applicazione il disposto di cui all'art. 11, comma 1, del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520, secondo il quale «le inosservanze delle disposizioni legittimamente impartite dagli ispettori nell'esercizio delle loro funzioni sono punite con la sanzione amministrativa da euro 515 a euro 2.580 quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi». (22)

Peraltro, nell'ipotesi in cui l'**inosservanza** dell'obbligo si sia **protratta per oltre 12 mesi**, è sospesa per 12 mesi la fruizione dei benefici contributivi eventualmente fruiti dal datore di lavoro inadempiente.

Prescindendo dal corretto adempimento dell'obbligo di trasmissione del rapporto unico, è previsto che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro possa verificare la veridicità delle informazioni e dei dati contenuti nel rapporto; qualora esso risulti **mendace o incompleto**, è applicata una sanzione amministrativa d'importo compreso tra euro 1.000 e euro 5.000. (23)

(21) Con riguardo ai principi di rendicontazione di sostenibilità, è qui sufficiente richiamare quanto disposto dall'art. 29-ter, par. 2, lett. b), n. i) della Direttiva 2013/34/UE del 26 giugno 2013 e introdotto in forza dell'art. 1, n. 8) della Direttiva UE 2022/2464 del 14 dicembre 2022, ai sensi del quale «i principi di rendicontazione di sostenibilità specificano, tenendo conto dell'oggetto di un determinato principio di rendicontazione di sostenibilità, le informazioni che le imprese sono tenute a comunicare riguardo ai seguenti fattori sociali e in materia di diritti umani: la parità di trattamento e le pari opportunità per

tutti, comprese la parità di genere e la parità di retribuzione per un lavoro di pari valore, la formazione e lo sviluppo delle competenze, l'occupazione e l'inclusione delle persone con disabilità, le misure contro la violenza e le molestie sul luogo di lavoro, e la diversità».

(22) Art. 1, comma 1177, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

(23) Art. 46, comma 4-bis, del D.Lgs. 11 aprile 2008, n. 196.

Recepimento della legislazione comunitaria

Come accennato, non è trascurabile l'inciso dell'art. 1, comma 1 che evidenzia come le disposizioni contenute nel Decreto interministeriale siano state adottate nelle more del recepimento della **Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023**. Entrata in vigore lo scorso 6 giugno 2023, tale Direttiva **comporterà l'introduzione di molto incisive modificazioni degli attuali obblighi di comunicazione**, sia per quanto concerne le tipologie di dati che formeranno oggetto del rapporto sia in relazione ai termini di adempimento dell'obbligo stesso.

Al riguardo, si consideri che in tema di **divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici**, l'art. 9, par. 1 della Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 dispone che il datore di lavoro sia tenuto a fornire le informazioni di seguito elencate (e attualmente non contemplate dal rapporto unico):

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili. In particolare, le informazioni riguardanti i dati di cui alla presente lettera g) dovranno essere fornite oltre che ai lavoratori e ai loro Rappresentanti sindacali anche all'Ispettorato del Lavoro e, su richiesta, al competente Organismo per la parità.

Peraltro, su espressa **richiesta del lavoratore o della lavoratrice** le **informazioni** potranno riguardare, ove disponibili, i **quattro anni precedenti**, riguardando dunque anche gli anni 2023 e 2024.

Per quanto concerne le informazioni sul divario retributivo, l'art. 9, par. 10 prevede che «i lavora-

tori, i rappresentanti dei lavoratori, gli ispettorati del lavoro e gli organismi per la parità hanno il diritto di chiedere ai datori di lavoro chiarimenti e dettagli ulteriori in merito a qualsiasi dato fornito, comprese spiegazioni su eventuali differenze retributive di genere».

Dunque, il datore di lavoro sarà tenuto a rispondere motivatamente alle richieste pervenute entro un termine ragionevole e quando le differenze retributive di genere eventualmente rilevate non potranno essere giustificate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, il datore di lavoro sarà tenuto a porvi rimedio di propria iniziativa entro un termine ragionevole o, in alternativa, secondo la procedura di valutazione congiunta di cui all'art. 10 della Direttiva.

L'art. 9, par. 2 della medesima Direttiva stabilisce che a tale **più articolato obbligo d'informazione** sarà tenuto ad adempiere **entro il 7 giugno 2027** – e con cadenza annuale – il **datore di lavoro che occupi almeno 250 lavoratori**. (24)

Entro il **7 giugno 2027** saranno tenuti ad adempiere al rinnovato obbligo di comunicazione anche i **datori di lavoro che occupino un numero di lavoratori compreso tra 150 e 249**; in tal caso, l'obbligo avrà **cadenza triennale** e sarà **riferito all'anno civile precedente** l'insorgenza dell'obbligo stesso.

Infine, il **datore di lavoro che occupi tra 100 e 149 lavoratori** sarà tenuto ad adempiere a detto obbligo entro il **7 giugno 2031** e, successivamente, con **cadenza triennale**, facendo riferimento all'**anno civile che precede l'insorgenza dell'obbligo**.

I datori lavoro che occupino **sino a 99 lavoratori** potranno rendere le informazioni più sopra **elencate su base volontaria**.

Dunque, i termini previsti per l'adempimento degli obblighi di comunicazione in parola saranno differenziati in base al numero di lavoratori e lavoratrici in forza.

Da quanto sopra è possibile evincere come il razionale recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023 non potrà prescindere da un puntuale raccordo con quanto attualmente disposto dall'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e dal D.I. 3 giugno 2024.

(24) Art. 9, par. 2, della Direttiva (UE) 2023/970 del 10 maggio 2023.