

Il rapporto biennale uomo - donna 2022-2023

di [Antonella Madia](#)

Pubblicato il 26 Aprile 2024

In Italia, l'attenzione alla parità di genere nel mondo del lavoro sta aumentando col tempo. Per le aziende che occupano più di 50 dipendenti, dal 3 Giugno al 15 luglio 2024, potrà essere redatto il Rapporto biennale "uomo-donna" per il biennio 2022-2023: ecco chi sono soggetti obbligati e le sanzioni per omesso od erroneo invio.

Il Ministero del Lavoro ha comunicato la data di apertura del sito dedicato alla redazione del rapporto uomo - donna biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, da parte delle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti. Tale rapporto, per il biennio 2022-2023, potrà essere redatto, sull'[apposito sito](#), dal 3 giugno al 15 luglio 2024.

Il Rapporto biennale uomo-donna 2022-2023

Il modello telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sarà reso disponibile per la compilazione sul [portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#) al link, a partire dal 3 giugno 2024. Infatti, è in corso una revisione dell'applicativo informatico al fine di semplificare la presentazione del rapporto, anche grazie a nuove funzionalità di precompilazione e di recupero delle informazioni



pregresse. **Le aziende dovranno redigere il rapporto per il biennio 2022-2023 entro e non oltre il 15 luglio 2024**, esclusivamente tramite detto applicativo. Restano confermate le modalità generali di compilazione previste dal decreto adottato il 29 marzo 2022 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità. Le aziende che intendono partecipare a procedure pubbliche per le quali sia richiesta la presentazione del rapporto biennale potranno produrre copia di quello già presentato con riferimento al precedente biennio (2020/2021), integrando la documentazione con il rapporto per il biennio 2022/2023 entro il termine del

15 luglio 2024.

Informazioni da comunicare

Con tale rapporto il **datore di lavoro deve comunicare**, per il biennio 01.01.2022 - 31.12.202, le seguenti informazioni (precisando, per ciascuna di esse, la parte riguardante il solo genere femminile):

- informazioni generali sull'azienda;
- informazioni generali sul numero complessivo degli occupati;
- informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale;

Il rapporto è diretto:

- al Ministero del lavoro, alle rappresentanze sindacali aziendali;
- al Consigliere o alla Consigliera regionale o provinciale di parità;
- al dipendente che ne faccia richiesta.

Modalità di presentazione del rapporto biennale uomo - donna

Le aziende devono redigere il rapporto esclusivamente in modalità telematica, attraverso l'utilizzo dell'[apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali](#), entro il 15 luglio 2024. Per accedere all'applicativo, le aziende possono utilizzare alternativamente:

- il Sistema Pubblico di Identità Digitale – SPID;
- la Carta di Identità Elettronica (CIE) del legale rappresentante o di altro soggetto abilitato;
- altri sistemi di autenticazione previsti dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

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. Al termine della procedura informatica, qualora non vengano rilevati errori o incongruenze, l'applicativo rilascia una ricevuta attestante la corretta redazione del rapporto. Il medesimo servizio 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;

- al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.

Da notare che la redazione del rapporto e il salvataggio a sistema dello stesso equivalgono alla trasmissione del rapporto alla consiglieria o al consigliere regionale di parità. Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Aziende obbligate alla presentazione del rapporto

Attraverso l'applicativo informatico del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è **reso disponibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, alla consiglieria o al consigliere nazionale di parità, l'elenco, redatto su base regionale, delle aziende tenute all'obbligo in commento**. Analogamente sono resi altresì disponibili alle consiglierie e ai consiglieri di parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta gli elenchi riferiti ai rispettivi territori.

Termine per la presentazione del rapporto biennale uomo - donna

Il modello telematico per la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private che occupano più di 50 dipendenti sarà reso disponibile per la compilazione sul portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, **a partire dal 3 giugno 2024**. Le aziende dovranno redigere il rapporto per il biennio 2022-2023 **entro e non oltre il 15 luglio 2024**, esclusivamente tramite detto applicativo. Restano confermate le modalità generali di compilazione previste dal decreto adottato il 29 marzo 2022 dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Famiglia, la Natalità e le Pari Opportunità.

Sanzioni

In caso di mancato invio del rapporto entro il termine indicato, e tale omissione permanga per oltre 60 giorni nonostante l'invito da parte della Direzione Regionale del Lavoro, **è prevista una sanzione amministrativa da euro 103,29 a euro 516,46**. Laddove l'omissione si protragga per oltre 12 mesi, è disposta **la sospensione per un anno dagli eventuali benefici contributivi goduti dall'azienda**. In caso di trasmissione del Rapporto contenente dati mendaci o non veritieri verrà applicata la sanzione da euro 1.000 a euro 5.000.

NdR. Scopri qui [le prospettive per l'inclusione in azienda in Italia nel 2024](#)

Antonella Madia Venerdì 26 Aprile 2024