



LETTERA CIRCOLARE

N. 06/2026

OGGETTO: RAPPORTO BIENNALE PARITA' DI GENERE 2024-2025

Si ricorda che entro il **30.04.2026 le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti** sono tenuta a trasmettere il rapporto biennale sulla situazione lavorativa di genere.

Le imprese che occupano fino a 50 dipendenti possono, invece, redigere il rapporto su base volontaria.

Il modello deve essere trasmesso telematicamente attraverso l'utilizzo dell'apposito portale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Una copia del rapporto, unitamente alla ricevuta deve essere trasmessa dal datore di lavoro anche alle rappresentanze sindacali aziendali.

Le aziende interessate dalla normativa dovranno predisporre, nei tempi tecnici necessari i dati utili per consentire l'invio telematico, inviando allo studio o il file excel predisposto dalla softwarehouse.

Se conformi agli standard minimi, le aziende potranno richiedere di ottenere dagli enti certificatori autorizzati la certificazione di parità

Con tale certificazione l'azienda potrà accedere ad agevolazioni quali:

- punteggio aggiuntivo per l'aggiudicazione di un bando di gara
- meccanismi e strumenti di premialità in tutti gli appalti pubblici
- agevolazioni contributive

Per poter accedere ai contributi si consiglia di effettuare un **pre-screening** di autovalutazione per verificare le potenzialità aziendali.

Si segnala che sono rilevanti fra le altre misure:

1. contratto aziendale
2. misure di welfare
3. organigramma
4. mansionario
5. regolamento per la gestione di diversità, inclusione e pari opportunità
6. aggiornamento periodico del dvr (triennale o con maggior frequenza)
7. misure di flessibilità, fra cui part time, smart working, orario flessibile

Si ricorda che la mancata trasmissione del Rapporto da parte delle aziende obbligate (anche dopo l'invito alla regolarizzazione da parte dell'Ispettorato del lavoro competente per territorio) comporta l'applicazione delle sanzioni ex art. 11 D.P.R. 520/1955. Se l'inottemperanza si protrae per oltre 12 mesi è disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda (art. 46, c.4, D.Lgs. 198/2006). L'Ispettorato nazionale del lavoro verifica la veridicità dei rapporti e in caso di rapporto mendace o incompleto è prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1000 a 5000 euro (art. 46, c.4-bis, D.Lgs. 198/2006).