

A TUTTE LE ORGANIZZAZIONI CONFEDERATE

Roma, 5 agosto 1996

Circolare n. 14204

Rapporto ex art. 9, l. n. 125/1991 - D.M. 17 luglio 1996

(ARIAS 3075 / 1512)

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 14194 del 30 luglio 1996, per fornirVi più puntuali indicazioni con riguardo al d.m. in oggetto, contenente nuovi termini e nuove modalità di presentazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 9, l. n. 125/1991.

In particolare, il decreto in questione regola la presentazione del 2° e 3° rapporto, relativi, rispettivamente, agli anni 1992/1993 e 1994/1995, nonché quella dei successivi rapporti.

In proposito è opportuno rammentare che con precedenti decreti emessi sull'argomento (v. d.m. 19/4/94, in Gazz.Uff. 94/1994, pag. 24 e d.m. 28/11/94, in Gazz.Uff. 280/1994, pag. 29), il Ministero del lavoro, venendo incontro alle istanze formulate da Confindustria, ha più volte provveduto a differire il termine di presentazione del secondo rapporto (quello relativo, ricordiamo, agli anni 1992/1993), in considerazione anche del contenzioso amministrativo promosso da Confindustria in coincidenza con la presentazione del 1° rapporto, relativo all'anno 1991 (cfr. nostra circ. n. 11549 dell'11/2/92).

Nel decreto 28/11/94, cit., viene inoltre per la prima volta segnalata la necessità di un riordino complessivo della materia, sollecitata pure da Confindustria (cfr. nostra circ. n. 12888 del 23/3/94), comprendente la revisione delle tabelle allegate al d.m. 8/7/91 (in Gazz.Uff. 165/1991).

Sia pure con notevole ritardo rispetto ai tempi che il Ministero del lavoro si era dato ("entro e non oltre il 28 febbraio 1995"), il presente decreto viene a colmare le attese sorte dal decreto ult. cit. ed a sostituire, di conseguenza, i decreti attualmente in vigore.

* * *

CAMPO DI APPLICAZIONE

L'obbligo imposto dall' art. 9, l.n. 125 del 1991 - richiamato all'art. 1 del decreto in esame - è rivolto alle aziende, pubbliche e private, che occupano oltre 100 dipendenti, le quali saranno tenute a fornire i dati richiesti con riguardo al complesso delle unità produttive e delle dipendenze dislocate sul territorio nazionale.

Dal menzionato campo di applicazione deriva che il termine "unità produttiva" non possa ritenersi ancorato ai limiti numerici di cui all'art. 35, l. 20 maggio 1970, n. 300, ma che debba piuttosto intendersi, indifferentemente, riferito ad ogni impianto (sede, stabilimento, ufficio o reparto autonomo) fisicamente individuato, in cui si svolge una qualsiasi attività economica.

Per le aziende aventi una o più unità produttive con più di 100 dipendenti, occorrerà articolare il rapporto avendo riguardo, da un lato, all'intero complesso aziendale e, dall'altro, alle singole unità produttive, dell'azienda stessa, aventi più di 100 dipendenti, diversamente da quanto disposto dal d.m. 8 luglio 1991 il quale imponeva che la rilevazione in questione venisse articolata per ciascuna unità produttiva indipendentemente dai dipendenti ivi occupati.

TERMINI DI PRESENTAZIONE

Quanto ai termini di consegna del rapporto in parola il decreto stabilisce, al suo art. 2, che:

- il rapporto relativo al biennio 1992/1993, deve essere trasmesso entro il 30 novembre 1996 (cfr. comma 1);
- il rapporto relativo al biennio 1994/1995 deve essere trasmesso entro il 30 aprile 1997 (cfr. comma 2);
- per i bienni successivi, il comma 3, stabilisce che i rapporti devono essere trasmessi entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio (sarà pertanto al 30 aprile 1998 che si dovrà trasmettere il rapporto relativo al biennio 1996/1997)

All'art. 3, comma 1, il decreto precisa che restano validi i rapporti relativi al biennio 1992/1993 redatti secondo le modalità di cui al d.m. 8 luglio 1991 e trasmessi entro il 30 novembre 1994.

Nulla è previsto con riguardo ai rapporti 1992/1993 redatti in base alle diverse indicazioni fornite da Confindustria con circ. n. 11549, cit. e n. 11714 del 10/4/92 (confermate con circ. n. 12888, cit.) e trasmessi entro il 30 novembre 1994.

Sul punto riteniamo soccorra il combinato disposto degli artt. 2, comma 1, e 3, comma 1, l. cit., il quale consente di poter agevolmente affermare che nella ipotesi da ultimo richiamata, è necessario che le aziende interessate provvedano ad integrare - trasmettendoli entro il 30 novembre 1996 - i dati già inviati con quelli ulteriori richiesti dal d.m. in oggetto, così sanando la relativa situazione pregressa.

Una simile interpretazione consente di evitare la paradossale disparità di trattamento che si verrebbe a determinare tra coloro che non hanno inviato, entro il 30 novembre 1996, alcun rapporto (ai quali è ora concesso di porsi in regola entro il 30 novembre p.v.) e quelli che, sia pure con dati diversi da quelli richiesti dal d.m. 8 luglio 1991, lo hanno invece trasmesso, ma ai quali non sarebbe data ora facoltà di allineare la propria posizione a quella risultante dalle nuove istruzioni ministeriali.

Con riguardo invece al sopra richiamato primo rapporto, quello relativo all'anno 1991, del quale non v'è menzione nel d.m. in esame, ci riserviamo di fornire puntuali indicazioni con riguardo alle situazioni interessate dal sopra citato contenzioso amministrativo in atto, anche alla luce degli indirizzi che saranno al riguardo assunti dal Ministero competente.

APPARATO SANZIONATORIO

Riteniamo utile ricordare che la sanzione - prevista dall'art. 9, comma 4, l. n. 125 del 1991 - che accompagna l'inottemperanza all'invito a provvedere disposto dall'Ispettorato regionale del lavoro nei confronti delle aziende che non abbiano trasmesso il rapporto, ha natura amministrativa.

Per l'ipotesi in questione, le sanzioni penali richiamate dall'art. 11, d.p.r. 19 marzo 1955, n. 520, risultano infatti depenalizzate dall'art. 11, d.l. 758 del 19 dicembre 1994 (sull'inosservanza dei provvedimenti dell'organo di vigilanza), il quale prevede per l'illecito amministrativo in esame il pagamento di una somma che va da lire 200.000 a lire 1.000.000 (cfr. nostra circ. n. 13405 del 17 febbraio 1995).

SOGGETTI DESTINATARI

In base a quanto già richiesto dall'art. 9, comma 2, l.n. 125 del 1991, il rapporto dovrà essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali ed al consigliere regionale di parità (domiciliato presso l'ufficio regionale del lavoro e della massima occupazione).

Sul punto riteniamo altresì utile precisare che il tenore letterale della surrichiamata norma di legge e la "unicità" della rilevazione impongono di ritenere che i soggetti sindacali interessati a ricevere il rapporto siano solo quelli costituiti presso la sede legale dell'azienda.

Parimenti riteniamo che il consigliere regionale destinatario del rapporto sia unicamente quello designato nella regione ove è ubicata la sede legale dell'azienda interessata dall'obbligo in parola.

Rammentiamo, infatti, che la rilevazione in oggetto contiene un unico rapporto, pur se articolato al proprio interno, e che la citata norma di legge testualmente prevede che il rapporto stesso venga trasmesso "al consigliere regionale di parità" e non "ai consiglieri regionali di parità".

Venendo incontro alle istanze di Confindustria, risulta assente dal presente decreto la disposizione, invece contenuta nel d.m. 8 luglio 1991, che impone ai consiglieri regionali di parità l'obbligo di predisporre - periodicamente e sulla base dei dati acquisiti dalle aziende - un significativo e sintetico rapporto da sottoporre alle valutazioni del Comitato nazionale pari opportunità lavoratori/lavoratrici di cui all'art. 5, l.n. 125 del 1991, nell'ambito della relazione di cui all'art. 8, comma 9, l. cit.

CRITERI DI COMPILAZIONE

Tra le novità di rilievo contenute nelle tabelle allegate al decreto in oggetto merita segnalare quelle che, in tutto o in parte, hanno dato seguito alle istanze di Confindustria:

- la tab. n. 8, relativa al dato retributivo annuo, si limita a richiedere la mera retribuzione lorda annua, senza estrapolazioni di alcun tipo.
Per i dirigenti, poi, evidenti ragioni di tutela della riservatezza, hanno indotto a prevedere:

a) una rilevazione ad hoc ripartita su 4 scaglioni retributivi, determinati secondo i criteri riportati nelle note esplicative che accompagnano la tabella in parola;

b) la possibilità di non indicare nella presentazione finale della tabella retributiva le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni.

- è data facoltà, per ciascuna tabella, di non fornire il dato se il relativo fenomeno è presente ma il dato non è disponibile.

- il dato relativo ai livelli contrattuali non è più esteso a tutte le tabelle ma permane solo in alcune di esse, lasciando invece il posto ad una rilevazione per categorie legali ex art. 2095 c.c. (dirigenti, quadri, impiegati, operai).

- diversamente da quanto espressamente previsto nel d.m. 8/7/91, i dati sono riferiti per lo più al secondo anno del biennio di riferimento, e non ad ogni singolo anno del biennio considerato (che permane, invece, nella sola tab. n. 3, relativa ai dati occupazionali).

Concludiamo osservando, con riguardo alla tab. n. 2 (relativa alle informazioni generali sulle unità produttive presenti nello stesso territorio comunale) che i dati in essa richiesti sono da riferirsi ad un criterio di rilevazione, quello dell' ambito comunale di appartenenza, che non è contemplato neppure dal presente decreto e che comunque, ripropone, sia pure limitatamente al dato occupazionale, una articolazione del rapporto per singola unità produttiva.

Si impone, pertanto, una adeguata interpretazione sistematica del decreto che lo ponga al riparo da eventuale non conformità con la relativa norma di legge.

Al riguardo, una necessaria, più approfondita, riflessione sull'argomento, rende indispensabile rinviare la trattazione della materia a più puntuali indicazioni che ci riserviamo di trasmetterVi al più presto.

* * *

Ci riserviamo altresì di fornire, in prosieguo, eventuali ulteriori indicazioni che si rendessero necessarie, con riguardo anche ad eventuali precisazioni e/o chiarimenti di fonte ministeriale che dovessero pervenire sull'argomento.

Con i migliori saluti.

IL VICE DIRETTORE GENERALE
Rinaldo Fadda