

ALLE ORGANIZZAZIONI CONFEDERATE

Roma, 16 ottobre 1996

Circolare n. 14281

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

(ARIAS 3075 / 15185)

Facciamo seguito alla nostra circolare n. 14204 del 5 agosto 1996, di pari oggetto, per fornirVi ulteriori indicazioni e/o precisazioni con riguardo agli adempimenti richiesti dal d.m. 17 luglio 1996 (sul rapporto periodico previsto dall'art. 9, l. n. 125 del 1991), in ragione anche dei quesiti postici dalle organizzazioni confederate.

Per gli aspetti del rapporto sui quali ci siamo in passato riservati di trasmettere più puntuali indicazioni, diamo notizia di aver prontamente provveduto ad interessare il Ministero competente, il quale è stato altresì sollecitato ad esprimersi sulle ulteriori problematiche da noi evidenziate, sempre connesse al citato decreto. In tale circostanza Confindustria non ha mancato di far conoscere il proprio punto di vista, mostrandosi comunque disponibile a ricercare soluzioni congiunte su qualsivoglia aspetto applicativo relativo ai rapporti in parola.

Inoltre, è con specifico riguardo al rapporto relativo al biennio 1992-1993 che Confindustria, tenuto conto delle evidenti difficoltà tecnico-operative che le aziende interessate - chiamate ad operare la redazione o l'integrazione del rapporto - possono incontrare in sede di raccolta dei dati richiesti (relativi appunto a posizioni lavorative sovente difficili da ricostruire), si sta attivando affinché in sede ministeriale si provveda a tener conto di tali difficoltà.

Visto l'approssimarsi della scadenza del termine del 30 novembre 1996 (data fissata per la presentazione del rapporto 1992-1993) è, comunque, necessario impartire le opportune, uniformi indicazioni per la compilazione in specie delle tabelle allegate al decreto in parola, nell'attesa che il Ministero faccia conoscere tempestivamente le proprie istruzioni.

Naturalmente le aziende terranno presente - in particolare in ordine alle ipotesi di integrazione del rapporto

1992-1993 - quanto più avanti esposto circa l'estensione dell'obbligo e delle correlative sanzioni di cui all'art. 9, l. n. 125 del 1991.

CAMPO DI APPLICAZIONE - REQUISITO OCCUPAZIONALE - CRITERI DI COMPUTO

Premesso che, a nostro avviso, nel computo in parola debbono rientrare tutti i lavoratori con contratto di lavoro subordinato, compresi gli apprendisti, gli assunti con contratto part-time, con contratto a tempo determinato e con contratto di formazione-lavoro (cfr. tab. n. 5; nostra circ. n. 11549 dell'11 febbraio 1992 e circ. Min. lav. n. 48 del 6 aprile 1992, trasmessa con nostra circ. n. 11878 dell'8 luglio 1992), dobbiamo tuttavia rilevare che meno pacifica ci appare la fissazione al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento (cfr. tab. n. 1, punto 3) del momento in cui va "fotografato" il dato occupazionale globale dell'azienda, utile ai fini della verifica dell'assoggettabilità o meno all'obbligo in questione.

Invero, riteniamo che il cennato criterio temporale non possa di per sé essere in grado di "fotografare" le normali vicende occupazionali dell'azienda interessata poichè è innegabile che quasi tutte le imprese sono soggette ad oscillazioni della propria forza lavoro, scostamenti spesso fisiologici connessi al normale andamento di mercato, sempre ricorrenti in relazione ai lavoratori a termine - specie stagionali - ed ai lavoratori part-time.

In queste ipotesi riteniamo che debba soccorrere un ulteriore criterio che va ad aggiungersi al primo e che vede il requisito occupazionale parametrato sul biennio di riferimento (l'arco temporale interessante la rilevazione in esame: cfr. artt. 1 e 2, d.m. 17 luglio 1996).

In tal modo, l'obbligo in parola interesserà solo quelle aziende che, occupando al 31 dicembre del secondo anno del biennio considerato più di 100 dipendenti, registrano altresì nel citato biennio una forza lavorativa che supera di norma le 100 unità.

Per le modalità di computo della "normale occupazione" riteniamo debba farsi riferimento ai consueti criteri - formati in giurisprudenza - per i quali il numero dei dipendenti va riferito all'organigramma produttivo - inteso come quel disegno organizzativo realizzato dall'imprenditore, che dà ragione delle posizioni di lavoro normalmente necessarie all'andamento dell'apparato produttivo - o, in mancanza, ad una media occupazionale determinata in relazione a concrete ed obiettive esigenze produttive (cfr. da ult. nostra circ. n. 13909 del 25 gennaio 1996).

Coerentemente con la posizione sopra illustrata, è opportuno precisare che per le aziende le quali, nel corso del biennio, sono state interessate da vicende di fusione o di scissione (la cui iscrizione nell'ufficio del registro delle imprese è intervenuta prima della scadenza del termine di presentazione del rapporto. Cfr. artt. 2504-bis e 2504-decies, cod. civ.), si dovrà, invece, aver riguardo al mero dato occupazionale riscontrabile - nella nuova o comunque diversa situazione aziendale - al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento, senza dover ricorrere anche al criterio della "normale occupazione", atteso che quest'ultimo non può esser riferito ad una soggettività aziendale non più esistente al momento in cui sorge l'obbligo della compilazione del rapporto nè, comunque, a mutamenti patrimoniali che, seppur prevedibili, non rappresentano, tuttavia, la normale situazione aziendale.

Va da sè che i dati appartenenti alle società estinte verranno resi noti se ed in quanto disponibili.

Al riguardo è tuttavia opportuno far presente che lo stesso Ministero del lavoro appare incline ad accogliere l'ipotesi che si possano verificare scostamenti dalle tabelle ministeriali, ove obiettivamente giustificati dalla peculiarità delle situazioni concrete (cfr. circ. Min. lav. n. 48 del 1992, cit.)

Sull'argomento occorre comunque considerare che l'obbligo di redigere il rapporto anche per unità produttiva (sia pure solamente per quelle con più di 100 dipendenti), dà modo all'impresa interessata dalla rilevazione, di fornire, indirettamente, taluni dei dati relativi alle aziende estinte.

Per le fusioni o scissioni intervenute dopo il 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento ma, comunque, prima della scadenza del termine di presentazione del rapporto, la/e azienda/e coinvolta/e nelle vicende in questione saranno, ciascuna, tenute a redigere il proprio rapporto, entro la data fissata dal d.m. 17 luglio 1996, semprechè al termine del secondo anno del biennio, abbiano più di 100 dipendenti. Della nuova e/o diversa situazione imprenditoriale venutasi a creare a seguito degli interventi in parola se ne terrà invece conto a partire dalla successiva rilevazione biennale.

Debbono, invece, considerarsi irrilevanti i casi di trasformazione o di collegamento societario. Il primo, in quanto, ai fini che qui interessano, non rileva il diverso tipo di società adottato; il secondo, perchè il collegamento economico-funzionale tra imprese gestite da società dotate di distinta personalità giuridica e facenti parte di un medesimo gruppo non comporta il venir meno dell'autonomia delle stesse (cfr., in tal senso, la costante linea di tendenza assunta dalla S.C.: Cass. 29/11/93, n. 11801, in Not.giurisp.lav. 1993, 910; Cass. 9/11/92, n. 12053, in Mass.giur.lav. 1992, 340; Cass. 12/8/92 n. 9517, in

Not.giurisp.lav. 1993, 42; Cass. 27/4/92, n. 5011, in Riv.giur.lav. 1991, II, 644; Cass. 23/12/91, n. 13911, ibidem 1992, II, 644).

Ai fini del computo del limite numerico dei 100 dipendenti, la società costituita sul territorio nazionale dovrà tener conto solo della forza lavorativa presente sullo stesso, con esclusione quindi dei dipendenti dislocati nelle sedi secondarie estere, non solo perchè, di norma, queste costituiscono soggetti distinti, di nazionalità diversa dalla italiana (anche se applicanti ai rapporti di lavoro la legge italiana), ma anche perchè la rilevazione in oggetto - strumento diretto a favorire la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro - ha per scopo l'analisi della evoluzione del fenomeno nazionale e la conseguente individuazione di eventuali, necessarie soluzioni atte a riportare in equilibrio le disarmonie esistenti nel sistema italiano.

SOGGETTI DESTINATARI

Sul punto, confermiamo quanto già espresso nella nostra precedente circolare, fornendo ulteriori precisazioni.

I soggetti sindacali interessati a ricevere il rapporto saranno solo quelli costituiti presso la sede legale dell'azienda, mentre il consigliere regionale di parità a cui si dovranno, parimenti, inviare i dati in parola, sarà quello designato nella regione ove è ubicata la menzionata sede legale.

Nell'ipotesi in cui la sede legale dell'azienda non dovesse coincidere con la sede centrale della stessa, sarà a quest'ultima che dovrà farsi riferimento per l'inoltro ai soggetti destinatari del documento in esame.

ARTICOLAZIONE DEL RAPPORTO

Nel ribadire che, in base al comma 2, art. 1, del d.m. in oggetto, le aziende aventi una o più unità produttive dovranno articolare il rapporto avendo riguardo, da un lato, all'intero complesso aziendale presente sul territorio nazionale e, dall'altro, alle singole unità produttive con più di 100 dipendenti, precisiamo che la richiesta articolazione per unità con più di 100 addetti è da intendersi riferita alle sole tabelle n. 2, 3, 8 mancando, nelle restanti, espresse istruzioni in tal senso (v., infatti, la nota esplicativa a), che accompagna, appunto, solo le tabb. 2, 3 e 8).

TABELLA 1

Dopo il punto 3 (Codice fiscale), introdurre il punto 4 (mancante nella tabella) in corrispondenza dell' "Occupazione totale al 31/12/19.." . Come si vedrà più avanti, il totale di questa riga dovrà poi coincidere con il "Totale dipendenti" della tabella 5.

TABELLA 2

Abbiamo già osservato, in occasione della citata precedente comunicazione, che i dati richiesti dalla tabella in parola sono da riferirsi ad un criterio di rilevazione - quello dell'ambito comunale di appartenenza - che non è contemplato dal d.m. 17 luglio 1996 e che, comunque, ripropone una articolazione del rapporto stesso per singola unità produttiva, senza neppure tener conto del limite numerico dei 100 addetti, imposto dall'ultimo decreto ministeriale.

Poichè una lettura di questo tipo non può che contrastare con quanto, al contrario, previsto dal citato decreto, nell'attesa che il Ministero del lavoro, da noi sollecitato, si pronunci in proposito, dobbiamo ritenere che la tabella in questione, diversamente da quanto disposto per le altre, vada dunque compilata a livello comunale (e non nazionale), ma con i dati occupazionali relativi alle sole singole unità produttive - presenti nello stesso ambito comunale - aventi più di 100 addetti.

TABELLA 3

Diversamente dalle altre tabelle, quella in esame richiede anche i dati (occupazionali) relativi al 31 dicembre del primo anno del biennio (cfr. punto 1). Tuttavia, le variazioni occupazionali che interessano la tabella 3, sono unicamente quelle relative al secondo anno del biennio di riferimento.

Pertanto, le "entrate e le uscite" dovranno contenere, nello specifico, i dati relativi al 1993.

La tabella, inoltre, contiene evidenti errori materiali di trascrizione per i quali, ai fini di una corretta lettura della stessa, si suggerisce di:

- apporre la nota a) accanto al titolo della tabella 3;
- sostituire la nota b) (colonna IMPIEGATI) con la nota c);
- sostituire la nota c) (colonna OPERAI) con la nota d);
- sostituire la nota a) (punto 1: "Occupati alle dipendenze") con la nota b);
- sostituire la nota d) (punto 2: "Entrate") con la nota e);
- sostituire la nota e) (punto 3: "Uscite") con la nota f);
- sostituire la nota f) (punto 4: "Occupati alle dipendenze") con la nota g).

TABELLA 5

La nota c) della tabella 5, richiama erroneamente - perchè inesistente - il totale della "Tabella 2 (riga 4)".

A rigor di logica, dobbiamo ritenere che il "Totale dipendenti" della tabella in esame non possa che coincidere con il totale riportato nella Tabella 1 (punto 4). E' pertanto a quest'ultimo totale che occorre far riferimento al fine di verificare l'esattezza di quello risultante dalla tabella 5.

Inoltre, poichè la tabella in esame contiene i dati sulle modalità di occupazione, e non sulle mere riduzioni di orario (sia pure atte a contenere il fenomeno dei licenziamenti), deve ritenersi che la voce "Contratto di solidarietà" non può che riguardare quelli c.d. esterni ex art. 2, l. 19 dicembre 1984, n. 863.

I lavoratori interessati dovranno naturalmente essere conteggiati una sola volta e, quindi, se assunti con contratto di solidarietà, non potranno essere altresì inclusi tra coloro che risultano occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Diversamente, il "Totale dipendenti" non coinciderebbe con l'"Occupazione totale" indicata al punto 4 della tabella 1, come invece richiesto alla nota c) della tabella 5.

TABELLA 6

Con riguardo alla sottovoce "mobilità", si segnala l'opportunità di chiarire, in una nota a margine della tabella, che il dato ad essa relativo è contenuto nella sottovoce che precede "licenziamenti collettivi", cioè ai sensi della l. 23 luglio 1991, n. 223, la quale, ha esteso la procedura di mobilità a tutti i licenziamenti collettivi per riduzione di personale.

La tabella contiene evidenti errori materiali di trascrizione per i quali, ai fini di una corretta lettura della stessa, si suggerisce di:

- sostituire la nota a) (voce "ad altra unità produttiva o dipendenza" con la nota c);
- sostituire la nota c) (voce "cessazione rapporto di lavoro" con la nota d);
- sostituire la nota d) (voce "scadenza contratto") con la nota e);
- sostituire la nota e) (voce "da tempo determinato a tempo indeterminato" con la nota f).

TABELLA 7

I dati sulla formazione includono quelli sulla formazione esterna.

TABELLA 8

La tabella in questione è diretta a porre in evidenza l'eventuale divario esistente tra la retribuzione maschile e quella femminile. Da ciò consegue che, per le categorie legali che non registrano una presenza occupazionale femminile, riteniamo si possano omettere i relativi dati retributivi maschili.

Evidenti motivi di tutela della riservatezza possono altresì consentire all'azienda di omettere il dato retributivo se dalla rilevazione in esame emerge quello del singolo lavoratore e/o lavoratrice.

Dalla colonna "MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO", vanno esclusi i rimborsi spese e le somme corrisposte a titolo di risarcimento, nella misura in cui non risultano assoggettabili a contribuzione previdenziale.

APPARATO SANZIONATORIO

In proposito precisiamo che per la sanzione amministrativa (da lire 200.000 a lire 1.000.000; cfr. nostra circ. 14204 del 1996, cit.) prevista dall'art. 9, l.n. 125 del 1991, è ammesso il pagamento in misura ridotta pari alla terza parte del massimo della sanzione prevista per la violazione commessa o, se più favorevole, al doppio del minimo della sanzione edittale (cfr. art 16, l. 24 novembre 1981, n. 689, sulle modifiche al sistema penale).

Il diritto a riscuotere le somme dovute per la violazione dell'obbligo in parola si prescrive nel termine di cinque anni dal giorno in cui è stata commessa la violazione (cfr. art. 28, l. n. 689 del 1981).

E' opportuno rammentare che l'art. 9, cit., punisce solo l'omessa trasmissione del rapporto nei termini prescritti, nella quale non può ricomprendersi - per il principio di legalità/tipicità dell'illecito amministrativo espressamente sancito nell'art. 1, l. n. 689 del 1981, e per il conseguente divieto di analogia - l'ipotesi dell'invio di dati errati o incompleti da parte delle aziende interessate.

Sul punto val la pena richiamare l'attenzione sul contrario avviso espresso dal Ministero del lavoro nella circolare n. 48 del 1992, cit. Nel documento viene infatti precisato che all'omissione di compilazione è riconducibile l'ipotesi dello scostamento dalle tabelle ministeriali, non giustificato obiettivamente dalla peculiarità delle situazioni concrete, in sede di compilazione del rapporto.

Ricordiamo altresì che in base alla particolare procedura segnalata nell'anzidetta circolare ministeriale, gli Ispettorati regionali del lavoro, nei casi in cui ravviseranno gli estremi per un loro intervento anche sanzionatorio, dovranno sottoporre preventivamente la questione insorta alla Segreteria tecnica per le valutazioni di competenza del Comitato nazionale di parità di cui all'art. 5, l. n. 125 del 1991.

Nella citata circolare viene inoltre fatto presente che le tabelle ministeriali costituiscono la "linea guida" per la compilazione del rapporto, "pur non potendo, ovviamente, ricomprendere, per motivi di schematicità, le differenti peculiarità e tipologie dei vari settori di attività di volta in volta interessati".

Vero è che le richiamate istruzioni ministeriali riguardano il periodo storico precedente la situazione imposta dall'attuale d.m., tuttavia, poichè riteniamo che trattasi di prescrizioni aventi portata generale in quanto attinenti alla funzione delle tabelle, cioè alla relazione intercorrente tra legge, decreto ministeriale e tabelle, indipendentemente dagli specifici contenuti di queste ultime, siamo dell'opinione che quelle istruzioni possono di fatto ancora rappresentare il punto di vista del Ministero del lavoro.

Con i migliori saluti.

IL VICE-DIRETTORE GENERALE
Rinaldo Fadda