

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 allegato 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 ^dciascuna 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

Ministero di cui al decreto ministeriale 18 marzo 1996 sono aggiunti altri borsisti;

Considerata la necessità di integrare e rettificare il predetto decreto ministeriale 18 marzo 1996;

Decreta:

Per l'anno accademico 1995-96 per i fini di cui agli articoli 2 e 6 del decreto legislativo n. 257/1991 l'elenco dei medici stranieri dei Paesi in via di sviluppo, vincitori di borsa di studio per le scuole di specializzazione è modificato nel modo seguente:

Università «La Sapienza» di Roma:

cardiologia prima scuola - è assegnato un posto per cittadino argentino;

cardiologia prima scuola - è assegnato un posto per cittadino del Monzambico;

chirurgia generale III - è assegnato un posto per cittadino algerino.

Università degli studi di Pavia:

ginecologia - è soppresso un posto per cittadino nigeriano;

medicina tropicale - è assegnato un posto per cittadino nigeriano.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 18 luglio 1996

p. Il Ministro: GUERZONI

96A4774

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

DECRETO 17 luglio 1996.

Indicazione alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

Vista la legge 10 aprile 1991, n. 125, concernente azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro;

Visto l'art. 9 della legge medesima che prevede per le aziende pubbliche e private con oltre cento dipendenti la

redazione periodica di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile;

Visto; in particolare, il terzo comma del predetto articolo che demandà al Ministro del lavoro e della previdenza sociale di definire le indicazioni per la redazione del rapporto;

Visti i propri decreti 8 luglio 1991 e 19 aprile 1994 con i quali sono stati fissati modalità e tempi di redazione, rispettivamente, del rapporto annuale relativo all'anno 1991 e del successivo rapporto biennale relativo agli anni 1992-1993;

Visto il proprio decreto 28 novembre 1994 con il quale è stato differito il termine per la presentazione del rapporto relativo al biennio 1992-1993 al fine di modificare modalità e termini per la presentazione del suddetto rapporto e dei successivi rapporti biennali;

Ravvisata l'esigenza di provvedere all'emanazione del decreto recante modifiche alle modalità ed ai termini attualmente in vigore;

Decreta:

Art. 1.

1. Le aziende pubbliche e private, che occupano oltre cento dipendenti, sono tenute a redigere il rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991, n. 125, per il biennio 1992-1993 e per i bienni successivi, in conformità alle indicazioni definite nelle tabelle allegate, numerate da 1 a 8.

2. Il rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

Art. 2.

1. Il rapporto relativo al biennio 1992-1993 deve essere trasmesso entro il 30 novembre 1996.

2. Il rapporto relativo al biennio 1994-1995 deve essere trasmesso entro il 30 aprile 1997.

3. Per i bienni successivi, i rapporti devono essere trasmessi entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Art. 3.

1. Restano validi i rapporti relativi al biennio 1992-1993 redatti secondo le modalità di cui al decreto ministeriale 8 luglio 1991 e trasmessi entro il 30 novembre 1994.

Il presente decreto sarà pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

Roma, 17 luglio 1996

Il Ministro: TREU

TABELLA 1

INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

1. <u>Ragione Sociale dell'azienda</u>
2. <u>Sede legale dell'azienda</u>
3. <u>Codice fiscale</u>
<u>Occupazione Totale al 31/12/19...^a</u>	MF.....
	di cui
	F.....

Legenda: MF = maschi e femmine
F = femmine

5. <u>Attività economica esercitata^{b=}</u>	-----
(denominazione)	(codice)
6. <u>Contratti collettivi nazionali di lavoro^c</u>	
- contratto applicato al maggior numero di lavoratori	-----
- eventuali altri contratti applicati:	-----
(denominazione)	(codice)

a. L'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio per il biennio 1994-95, il dato fa riferimento al 31.12.1995, per il biennio 1996-1997 il dato fa riferimento al 31.12.1997, etc.)

b. Riportare l'attività prevalente dell'impresa utilizzando il nuovo codice di attività economica già indicato nella dichiarazione IVA e dei Redditi.

c. Riportare i codici tratti dalla tabella allegata. In caso di CCNL non compreso, riportare la denominazione per esteso.

TABELLA 2

INFORMAZIONI GENERALI SULLE UNITA' NELL'AMBITO COMUNALE^a

1. Localizzazione

(Comune)

(Provincia)(Regione)^b

2. Numero totale delle unità produttive presenti nel comune

.....

3. Occupati alle dipendenze per ciascuna unità produttiva al 31.12.19...
(secondo anno del biennio)^b

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI ^c (e CS)		OPERAI ^d (e APPR)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
U.P. 1										
U.P. 2										
U.P.3										
U.P.4										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

a. I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

b. Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità).
Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.

c. Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati).

d. Includere tra gli operai gli apprendisti.

TABELLA 3

Occupati alle dipendenze al 31.12.19 (primo anno del biennio) e al 31.12.19 (secondo anno del biennio)

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI ^b (e CS)		OPERAI ^c (e APPR)		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

1. Occupati alle dipendenze ^a
al 31.12.19 (primo anno del biennio)

2. Entrate^d

3. Uscite^e

4. Occupati alle dipendenze ^f
al 31.12.19 (secondo
anno del biennio)

Nota 1: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile.

a. I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

b. Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità).

Se l'impresa ha fatto ricorso al lavoro a domicilio, i lavoratori subordinati a domicilio non vanno inclusi nei dati della tavola.

Indicare qui il totale dei lavoratori a domicilio che risultano nel registro dell'impresa al 31.12.19 (secondo anno del biennio):

F (no.) -----
MF (no.) -----

c. Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati)

d. Includere tra gli operai gli apprendisti.

e. Entrate: includono le assunzioni; i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da "impiegati" a "quadri", da "operai" a "impiegati", etc.).

f. Uscite: includono le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti ad altre unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni; i passaggi da una categoria professionale all'altra (v. sopra)

g. I dati riportati nell'ultima riga devono essere pari alla somma algebrica dei dati riportati nelle tre righe precedenti.

TABELLA 4

Occupati alle dipendenze al 31.12.19 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e livello di inquadramento; promozioni nell'anno e assunzioni nell'anno per categoria professionale e livello d'inquadramento

CATEG. PROF.	LIVELLO ^a	OCCUPAZIONE ^b al 31.12.19 (secondo nell'anno del biennio)		PROMOZ. ^d		ASSUNZ. ^e	
		MF (3)	F (4)	MF (5)	F (6)	MF (7)	F (8)
Dirigenti	_____						

Quadri	_____						

Impieg.	_____						

C.S.	_____						

Operai (incl. apprend.)	_____						

TOTALE^c							

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente, ma il dato non è disponibile

a. Specificare nella colonna (2), per le categorie considerate dal proprio CCNL, i codici di livello previsti dal CCNL applicato. Per ciascuna categoria professionale considerare i livelli partendo da quello più elevato.

b. Specificare nelle colonne (3) e (4) il numero di lavoratori (MF) e lavoratrici (F) appartenenti ai corrispondenti livelli, così come risulta al 31.12.19 (secondo anno del biennio). Sono esclusi i lavoratori dipendenti a domicilio.

- c. Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 (riga 4).
- d. Con "promozioni" si intendono i passaggi di livello. Indicare il numero totale dei passaggi di livello verso l'alto registrati nel corso dell'anno, qualsiasi sia la motivazione della promozione (anzianità, merito, etc.). Ad esempio, se 10 lavoratori sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C, e 2 dal livello A al livello C, in corrispondenza della riga di livello "B" scrivere 10, e in corrispondenza della riga di livello "C" scrivere 17.
- e. Indicare il numero totale di assunzioni per livello, includendo anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

TABELLA 5

Occupati alle dipendenze al 31.12.19 (secondo anno del biennio) per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione (CIG) e aspettativa

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Appr.)		TOTALE	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratto a tempo indeterminato - di cui a PT										
Contratto a tempo determinato ^a - di cui a PT										
Contratto di Formazione-Lavoro										
Contratto di Apprendistato										
Contratto di Solidarietà										
Altro (specificare) -----										
TOTALE dipendenti ^{b c} - di cui a PT										
<hr/>										
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore										
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore - di cui a rotazione										
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA ^d - di cui in maternità										

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

Legenda: PT = tempo parziale

a. Includervi i contratti stagionali

b. Le modalità di occupazione sono esclusive; ovvero, la somma di ciascuna colonna deve coincidere con il dato riportato nella riga "TOTALE dipendenti".

c. Il totale riportato in questa riga deve coincidere con il totale riportato nella Tabella 2 (riga 4).

d. Vanno inclusi tutti i lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (malattia, servizio di leva, maternità, altro)

TABELLA 6

Entrate ed uscite, trasformazione dei contratti registrate nell'anno 19 (secondo anno del biennio)
per categoria

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Appr.)		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

ENTRATE:

- da altra unità produttiva o dipendenza ^a
- passaggio da altra categoria ^b
- nuova assunzione

USCITE:

- ad altra unità produttiva o dipendenza ^a
- passaggio ad altra categoria ^b
- cessazione rapporto di lavoro ^c

di cui:

- pensionamenti
- dimissioni volontarie
- licenziamenti individuali
- licenziamenti collettivi
- prepensionamenti
- mobilità
- scadenza contratto ^d
- morte, invalidità

TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI

- da tempo determinato a tempo indeterminato ^e
- da PT a tempo pieno
- da tempo pieno a PT

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

a. Includere i trasferimenti da unità produttiva o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni

b. Si deve intendere nel senso di mobilità verticale tra categorie professionali (ad esempio, da quadri a dirigenti, da impiegati a quadri, da operai a categorie speciali, da operai a impiegati).

c. Includere i trasferimenti ad unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni

d. Il dato riportato per le cessazioni deve essere uguale alla somma delle voci specificare in "di cui".

e. Includere tutti i casi di cessazione del rapporto lavorativo per scadenza dei termini previsti (contratto a tempo determinato, di Formazione-Lavoro, di apprendistato)

f. Indicare in numero totale dei casi in cui in contratto è stato trasformato da tempo determinato (c. a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato.

TABELLA 7

Formazione del personale svolta nel corso dell'anno 19 (secondo del biennio) per categoria professionale

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI (e CS)		OPERAI (e Appr.)		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

FORMAZIONE^a- no. partecipanti^b- no. totale ore
di formazione^c

Nota: indicare con **n.d.** se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile.

a. Con la formazione si intende l'attività di formazione svolta attraverso corsi teorici e/o pratici istituiti per il personale dipendente. L'affiancamento non deve quindi essere conteggiato come attività di formazione, così come le ore di lavoro dei giovani assunti con CFL.

b. Indicare il numero complessivo di dipendenti, per ciascuna categoria, coinvolti in attività di formazione nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso dell'anno ha partecipato a più corsi di formazione, considerare come più partecipanti. Ad esempio per la partecipazione della stessa persona, nel corso dell'anno, a due corsi conteggiare 2.

c. Indicare il numero complessivo di ore di formazione effettuate, per ciascuna categoria, nel corso dell'anno considerato.

TABELLA 8

Retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livello e categoria professionale

CATEG. (1)	LIVELLO (2)	MONTE RETRI BUTIVO LORDO ANNUO ^b	
		F (3)	MF (4)
Quadri	_____		

Impieg.	_____		

C.S.	_____		

Operai (incl. apprend.)	_____		

TOTALE			

DIRIGENTI^a

	MF	F	M
4° scaglione retributivo			
3° scaglione retributivo			
2° scaglione retributivo			
1° scaglione retributivo			

Nota: indicare con n.d. se il fenomeno è presente ma il dato non è disponibile

a. V. tabella 2 (nota a).

b. Con "monte retributivo lordo annuo" va inteso il dato comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico dei dipendenti)

- minimo tabellare
- contingenza maturata
- eventuali "indennità di funzione"
- aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi)
- superminimi collettivi
- superminimi individuali, incentivi individuali
- premio di produzione
- straordinari
- altre voci retributive non elencate (3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda in caso di malattia, indennità di mensa, indennità per turnazione, premio di presenza, altre indennità,)
- 13^{ma} mensilità, 14^{ma} mensilità, altre mensilità

Gli importi anticipati per conto degli enti di previdenza e assistenza (INPS, INAIL) - malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG e infortuni - non vanno conteggiati negli "monte retributivo lordo"

Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno (in migliaia di lire) per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello, e non come "importi medi".

c. Per la categoria dei dirigenti raggruppare i dipendenti, divisi per sesso, secondo quattro scaglioni retributivi. Gli scaglioni vanno calcolati nel seguente modo.

- 1) Individuare il monte retributivo lordo annuo individuale massimo e quello minimo.
- 2) Sottrarre dal monte retributivo lordo annuo individuale massimo quello minimo.
- 3) Dividere la differenza ottenuta per quattro in modo da ottenere l'ampiezza di ogni scaglione.
- 4) Il monte retributivo lordo annuo minimo rappresenta il livello inferiore del primo scaglione. A questo si aggiunge l'ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del primo scaglione.
- 5) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge una unità per ottenere il livello inferiore del secondo scaglione.
- 6) Al livello superiore del primo scaglione si aggiunge l'ampiezza dello scaglione per ottenere il livello superiore del secondo scaglione.
- 7) Si procede analogamente per calcolare i successivi scaglioni.

ESEMPIO

Lire 40.000.000 - monte retributivo lordo individuale annuo massimo

Lire 20.000.000 - " " " " " " minimo

Lire 20.000.000 Differenza fra monte retributivo lordo massimo e minimo.

Lire 20.000.000 : 4 = Lire 5.000.000 Ampiezza dello scaglione

Quarto scaglione: 35.000.001 - 40.000.000

Terzo scaglione: 30.000.001 - 35.000.000

Secondo scaglione: 25.000.001 - 30.000.000

Primo scaglione 20.000.000 - 25.000.000

Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni, per ragioni di tutela della riservatezza, possono anche non essere indicate nella presentazione finale della tabella

CODICI DEI PRINCIPALI CONTRATTI**INDUSTRIA**

01	Estrazione Minerali Energetici
02	Estrazione Minerali Solidi
03	Alimentari esclusa industria Olearia
04	Olearia e margariniera
05	Tabacco
06	Tessili
07	Confezioni in serie
08	Pelli e cuoi
09	Conciarie
10	Calzature
11	Legno
12	Carta e Cartotecnica
13	Giornalisti
14	Editoria Giornali
15	Grafiche
16	Petrolifere
17	Chimiche
18	Gomma e Plastiche
19	Vetro
20	Ceramica
21	Laterizi e manufatti in cemento
22	Cemento, Calce e Gesso
23	Lapidei
24	Metalmeccanica
25	Energia Elettrica
26	Gas
27	Acquà (Az. Municipalizzate)

ATTIVITA' TERZIARIE

28	Commercio
29	Alberghi
30	Pubblici Esercizi

TRASPORTI E COMUNICAZIONI

31	Ferrovie dello Stato
32	Ferrovie in Concessione
33	Autolinee in concessione
34	Trasporti Municipalizzati
35	Trasporto merci su strada

- 36 Trasporti Marittimi
- 37 trasporti Aerei
- 38 Azienda di Stato servizi telefonici
- 39 Poste e Telegrafi di Stato
- 40 Telefoni in concessione

CREDITO E ASSICURAZIONI

- 41 Credito
- 42 Assicurazioni

ALTRI CONTRATTI

- 43 Altro tipo di contratto

96A4794