



CONFINDUSTRIA

## Parità uomo donna: entro il 30 aprile la presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale

**Roma, 23 Aprile 2012**

Confindustria

Relazioni Industriali, Sicurezza e Affari Sociali

Il Direttore Pierangelo Albini

Parità uomo donna: entro il 30 aprile la presentazione del rapporto biennale sulla situazione del personale

Il **30 aprile 2012** scadrà il termine per la presentazione del rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile relativo al biennio 2010-2011, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 125/2001 (ora art. 46 del d.lgs. n.198 del 2006, come modificato dal d.lgs. n. 5 del 2010).

Scopo del rapporto è rendere accessibili le informazioni sulla situazione del personale ed ottenere una base di conoscenze per le analisi statistiche, per la programmazione degli interventi di azioni positive ed il loro finanziamento e per la prevenzione delle disparità di trattamento tra uomini e donne sul lavoro.

L'obbligo riguarda tutte le aziende pubbliche e private, comprese le agenzie di somministrazione di lavoro, che occupano più di cento dipendenti.

Il rapporto deve essere redatto secondo le previsioni contenute nel decreto del Ministero del Lavoro, D.m. 17 luglio 1996 (pubblicato in G.U., serie generale, n. 174 del 26 luglio 1996) utilizzando le 8 tabelle allegate al decreto medesimo.

In molte Regioni sono resi disponibili dispositivi informatici per comunicare i dati richiesti nel rapporto.

A questo fine le imprese potranno decidere, secondo le loro necessità, se trasmettere le informazioni su supporto cartaceo o mediante supporti informatici, non essendo stabilito per legge nessun obbligo di comunicazione elettronica.

Si precisa che la data da prendere a riferimento per la determinazione del numero dei dipendenti in azienda è il secondo anno del biennio di riferimento, ovvero il 31 dicembre 2011.

Tale rapporto deve essere inviato alle rappresentanze sindacali aziendali e alla Consigliera regionale di parità.


L'invio, secondo quanto previsto nel d.lgs. n. 5 del 2010 che ha modificato il d.lgs. n. 198 del 2006 (art. 46 - Rapporto sulla situazione del personale), servirà anche ad elaborare i dati ricevuti dalle aziende e alla successiva trasmissione alla Consigliera nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Dipartimento delle pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.


Il mancato adempimento dell'obbligo di invio del rapporto biennale è punito con la sanzione amministrativa di cui all'art. 11 Dpr. n. 520/1955 e, nei casi più gravi, con la sospensione per un anno dei benefici contributivi.

Si ricorda che, non essendo ad oggi intervenute modifiche per quanto riguarda la definizione del campo di applicazione della normativa, per i criteri di computo dei dipendenti e le modalità di adempimento dell'obbligo da parte dei datori di lavoro è possibile far riferimento alle istruzioni fornite da Confindustria con le **circolari n. 14204/1996, e n. 14281/1996 allegate**.

**Lucia Scorza**

### Allegati

 14204 rapporto biennale [199 Kbytes - <1 min.@56Kb/s]

 14281 rapporto biennale [349 Kbytes - <2 min.@56Kb/s]

**Per informazioni rivolgersi a:**

RISAS - Relazioni Industriali, Sicurezza e Affari Sociali | *Riferimento:* Scorza Lucia

*Telefono:* 065903228 | *E-mail:* l.scorza@confindustria.it

---

© Copyright - Tutti i diritti riservati -

Privacy | Disclaimer |  
ROMA

Confindustria - Viale dell'Astronomia, 30 - 00144

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 allegare 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 <sup>a</sup>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

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