

AZIENDE

L'art. 9 della legge 10 Aprile 1991 n. 125 prescrive che le aziende sia pubbliche che private che occupano più di cento dipendenti siano tenute a redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile “ in ognuna delle professioni, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti della retribuzione effettivamente corrisposta”. Il rapporto viene richiesto solo ad aziende medio-grandi, che, rispetto alle piccole imprese, rappresentano una realtà più variegata quanto a livelli, qualifiche, tipologie contrattuali e possiedono una più elevata capacità di interloquire col soggetto istituzionale e con le parti sociali, una realtà nella quale contraddizioni anche vistose si associano a maggiori risorse e una più ampia possibilità di intervento migliorativo.

Destinatari unici della trasmissione del rapporto sono la Consigliera Regionale di parità e le RSU, soggetti dotati di potestà di intervento concreto, anche se a diverso livello nella singola realtà lavorativa.

L'elaborazione dei dati, disaggregati per genere che le aziende medio-grandi inviano alla Consigliera di parità, le consentono di esercitare la sua funzione di controllo nel rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle opportunità. Nessun intervento di politica del lavoro può ormai prescindere da un'indagine conoscitiva improntata alle differenze di genere, da un monitoraggio che investa ogni aspetto del mercato del lavoro e che metta in rilievo attraverso modalità statistiche, i momenti salienti del percorso professionale delle lavoratrici e dei lavoratori. Solo così possono emergere i differenziali economici e di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al mercato del lavoro, nello sviluppo di carriera, nella gestione dei tempi di lavoro, fino ai momenti di uscita dal mercato.

Tale indagine per essere efficace non può però essere occasionale, ma deve essere continuativa, per permettere di confrontare situazioni diverse e misurare comportamenti discriminatori relativamente ad assunzioni, retribuzioni, mansioni e qualifiche, trattamenti, progressioni di carriera e licenziamenti, ponendo così il convenuto nella condizione di dover dimostrare l'insussistenza della discriminazione.

La procedura...in sintesi

CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI ALLA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO?

- Le aziende private con oltre 100 dipendenti.
- Le aziende Pubbliche:

- a) Imprese a partecipazione statale;
- b) Aziende Autonome dello Stato;
- c) Aziende Regionali e degli enti locali;
- d) Aziende Sanitarie Locali;
- e) Enti Autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali;
- f) Enti Pubblici Economici.

Per la determinazione della dimensione numerica dell'azienda, l'anno da considerare è il secondo del bilancio.

N.B. Le società di fornitura lavoro temporaneo devono compilare il Rapporto alle condizioni previste.

A CHI DEVE ESSERE INVIATO IL RAPPORTO

- Alla Consigliera Regionale di parità presso la Direzione Regionale del Lavoro:

- a) Sia della Regione ove è ubicata la sede legale;
- b) Sia della Regione ove insistono le unità produttive con oltre 100 dipendenti;

- Alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie).

La circolare ministeriale n. 48 del 06.04.92 prevede che l'obbligo sia assolto solo con l'invio del rapporto alle OO.SS. presso le rappresentanze aziendali e non presso le loro sedi centrali.

Non sono obbligati a compilare il rapporto ma lo possono redigere spontaneamente in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità di Ente:

- gli enti pubblici non economici;
- gli enti locali (Regioni, Province, Comuni e le altre comunità montane).

Il facsimile di rapporto è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 17.07.1996 (Pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 174 del 26.07.1996) ed è composto da 8 Tabelle ed è reperibile:

- presso le Consigliere Regionali di Parità;
- su internet: nei siti della Direzioni Regionali del Lavoro e del Ministero del Lavoro;

Il rapporto deve essere trasmesso entro il 30 Aprile successivo alla scadenza di ciascun biennio.