

Conto alla rovescia per il report biennale relativo alla situazione del personale

# Pari opportunità a rapporto

## Scade il 30/4 il termine per l'invio a Rsa e consiglieri

Pagina a cura  
DI CARLA DE LELLIS

**C**onto alla rovescia per il rapporto biennale sulle pari opportunità. Scade il prossimo 30 aprile, infatti, il termine per inviare il rapporto 2012/2013, alle rappresentanze sindacali aziendali territorialmente competenti e ai consiglieri di parità. L'adempimento, che interessa tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, con oltre 100 dipendenti, consiste nel redigere un report relativo alla situazione del personale femminile e maschile. L'inottemperanza è punita con la sanzione da 1515 a 2.580 euro.

**Le azioni positive.** L'obbligo è previsto dalla legge n. 125/1991 (come modificata dal dlgs n. 198/2006 e dal dlgs n. 5/2010), recante azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna sul lavoro. Il provvedimento prescrive ai datori di lavoro, privati e pubblici, l'obbligo alla redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, passaggi di categoria o qualifica e di altri fenomeni di mobilità.

**Datori di lavoro interessati.** L'adempimento interessa tutti i datori di lavoro con forza lavoro superiore a 100 dipendenti. A tal fine, si tiene conto della forza lavoro presente in azienda alla fine di ciascun anno. Per il prossimo appuntamento, dunque, si deve considerare il personale assunto al 31 dicembre 2011 e al 31 dicembre 2013 e il rapporto va inviato nel caso in cui il limite dei 100 addetti sia stato superato anche in un solo anno. In particolare, sono tenute a compilare il rapporto le aziende private che al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento (quindi 31 dicembre 2013, per la prossima scadenza) occupano oltre 100

dipendenti (il che significa occupare da 101 dipendenti a salire), nonché le aziende pubbliche che alla stessa data (31 dicembre 2013) occupano oltre 100 dipendenti (da 101 in poi). In caso di fusione con altra azienda, avvenuta nel biennio di riferimento, l'azienda assorbita non è tenuta a compilare il rapporto; quindi l'obbligo ricade esclusivamente sul nuovo complesso societario che ne è derivato. In caso di fallimento dell'azienda nel biennio di riferimento, il rapporto non è dovuto qualora il fallimento sia antecedente al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento (per il prossimo appuntamento, pertanto, il rapporto non è dovuto solo se il fallimento è avvenuto in data antecedente al 31 dicembre 2013).

Con riferimento al settore pubblico, l'obbligo interessa, nel dettaglio, le imprese a partecipazione statale; aziende autonome dello stato; aziende regionali e degli enti locali; aziende sanitarie locali; enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali; enti pubblici economici. Sono esclusi dall'obbligo del rapporto gli enti pubblici non economici, gli enti locali (regioni, province comuni e le comunità montane), le istituzioni scolastiche, le associazioni; questi enti e istituzioni, pur non essendo obbligati, possono comunque predisporre spontaneamente il rapporto.

**Come si calcola il numero degli occupati.** Per il calcolo degli occupati vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi i cassintegrati, i dipendenti in aspettativa, le lavoratrici in maternità) al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento. Pertanto, con riferimento al prossimo appuntamento in scadenza, vanno considerati i dipendenti al 31 dicembre 2013. Vanno esclusi gli eventuali lavoratori subordinati a domicilio, mentre il numero dei lavoratori a part-time va

calcolato in base al numero di persone che sono dipendenti a tempo parziale, e non in base alle unità di lavoro.

**Il rapporto.** Il rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti. Si compone di 8 tabelle, nelle quali vanno riportate le notizie e i dati richiesti. In particolare, la tabella 1 riguarda le informazioni generali sull'azienda; tra l'altro va indicato il biennio di riferimento menzionando il secondo anno del biennio (quindi, per il biennio 2012/2013, il dato fa riferimento al 31 dicembre 2013). La tabella 2 concerne le informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale, con riferimento al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di 100 dipendenti. Riguardo agli occupati alle dipendenze, sono da considerare tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato. La tabella 3 richiede l'indicazione degli occupati alle dipendenze in ciascuno dei due anni del biennio considerato (al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2013). La tabella 4 riporta l'indicazione dei dipendenti al 31 dicembre 2013 selezionati per categoria professionale e livello di inquadramento; parimenti la tabella 5, ma con riferimento ai soli lavoratori in cig e aspettativa. La tabella 6 è relativa alle entrate (assunzioni) e uscite (cessazioni) e alle trasformazioni dei contratti per categoria, mentre la tabella 7 riguarda la formazione del personale. Infine la tabella 8, sempre con riferimento al secondo anno del biennio (31 dicembre 2013), richiede le retribuzioni annue per livello e categoria professionale.

**La scadenza e le sanzioni.** Il rapporto va trasmesso alle rappresentanze sindacali (Rsa) costituite in azienda o a quelle unitarie (Rsu) ove esistenti e



al Consigliere regionale di parità. In caso di mancata trasmissione entro il termine previsto (che è biennale, fissato al 30 aprile), il Consigliere regionale di parità o le rappresentanze sindacali segnalano l'inadempimento al servizio ispettivo presso le direzioni regionali del lavoro. A seguito della segna-

lazione, l'impresa è diffidata ad adempiere entro 60 giorni. L'ulteriore inottemperanza è punita con la sanzione amministrativa da 515 a 2.580 euro. Nei casi più gravi, il servizio ispettivo può disporre anche la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente fruiti dall'impresa.

## Il rapporto biennale

<b>Adempimento</b>	Redazione e trasmissione di un rapporto biennale sulla parità uomo/donna in azienda relativamente al biennio 2012/2013
<b>Gli obbligati</b>	Datori di lavoro (imprese e non imprese) del settore pubblico e privato con oltre 100 dipendenti (enti pubblici economici, imprese, etc.)
<b>Termine</b>	L'adempimento è biennale e ha scadenza al 30 aprile
<b>A chi va consegnato</b>	Il rapporto va trasmesso alle Rsa ovvero alle Rsu ove esistenti e al Consigliere regionale di parità regionale
<b>Sanzione</b>	L'inottemperanza è punita con la sanzione da 515 a 2.580 euro
<b>Fonte normativa</b>	Legge 10 aprile 1991 n. 125 recante «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo/donna sul lavoro»
<b>Il rapporto</b>	Il rapporto si compone di 8 tabelle: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tabella 1 = informazioni generali sull'azienda</li> <li>• tabella 2 = informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale</li> <li>• tabella 3 = occupati al 31 dicembre 2009 e al 31 dicembre 2011</li> <li>• tabella 4 = occupati al 31 dicembre 2011 per categoria, livello, promozioni e assunzioni nel 2011</li> <li>• tabella 5 = occupati al 31 dicembre 2011 per categoria, tipo contratto, cig e aspettativa</li> <li>• tabella 6 = entrate, uscite, trasformazioni nel 2011 per categoria</li> <li>• tabella 7 = formazione svolta nel 2011 per categoria</li> <li>• tabella 8 = retribuzione annua nel 2011 per categoria e livello</li> </ul>

### IL RAPPORTO

Tabella	Contenuti	Tabella	Contenuti
1	Informazioni generali sull'azienda	5	Occupati al 31 dicembre 2013 per categoria, tipo contratto, cig e aspettativa
2	Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale	6	Entrate, uscite, trasformazioni nel 2013 per categoria
3	Occupati al 31 dicembre 2012 e al 31 dicembre 2013	7	Formazione svolta nel 2013 per categoria
4	Occupati al 31 dicembre 2013 per categoria, livello, promozioni e assunzioni nel 2013	8	Retribuzione annua nel 2013 per categoria e livello