



Collana

***I quaderni dei Gruppi di lavoro***

**GRUPPO DI LAVORO**

**“ART. 9 LEGGE 125/1991 -  
RAPPORTI SULLA SITUAZIONE  
DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE  
NELLE AZIENDE  
CON OLTRE 100 DIPENDENTI”**



La Collana "I Quaderni dei Gruppi di lavoro" è a cura dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L'iniziativa editoriale è realizzata dall'Isfol nell'ambito del Progetto relativo all'implementazione del sistema informativo/documentale dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all'atto di concessione di contributo della D.G. Mercato del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, prot. 962/4/a del 20 dicembre 2004 in merito alle attività previste al punto c dell'art. 1.

Coordinamento redazionale del Centro studi e ricerche dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: [WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT](http://WWW.CONSIGLIERANAZIONALEPARITA.IT)

Editing a cura di Silvia Mussolin.



INTRODUZIONE	p.	7
Essere conosciute per differenza può fare la differenza? (a cura di Valeria Maione)	»	7
I rapporti sulla situazione del personale: funzione strategica di un monitoraggio di genere (a cura della referente Marina Capponi)	»	16
PRESENTAZIONE DEL GRUPPO (a cura delle componenti)	»	21
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2004-2005	»	25
ALLEGATI	»	39
Protocollo di intesa	»	41
Questionario	»	43
Indicazioni per la compilazione del rapporto sulla situazione del personale	»	46
RIFERIMENTI GIURIDICO-NORMATIVI		
Lettera Circolare n. 48/92	»	53
Decreto 17 luglio 1996	»	57
Lettera Circolare n. 123/97	»	72
RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI	»	75



## Essere conosciute per differenza può fare la differenza?

### Premessa

In un sistema che tradizionalmente si coniuga e si esprime al maschile, in ogni settore e più in particolare nel mondo del lavoro, un sistema che è uso predisporre le politiche di intervento in termini di “maschio adulto capofamiglia”, la componente femminile è stata per anni conosciuta per differenza.

Anche non volendo considerare l'ingiustizia intrinseca di tale trattamento, ciò è attualmente insostenibile ed anacronistico, se si guarda la realtà che vuole rappresentare, fatta di uomini e donne che lavorano e si distribuiscono le responsabilità, pur con risultati per molti versi discutibili.

D'altra parte dobbiamo riconoscere che non viviamo più nella indifferenza per questo tipo di problemi. In Parlamento giacciono attualmente alcune proposte di legge, che testimoniano una attenzione apprezzabile, anche se probabilmente sono destinate a non trovare attuazione in questa legislatura. Pertanto, non potendo contare in una imposizione dall'alto di un approccio più sensibile alle differenze di genere, è auspicabile almeno una migliore utilizzazione delle informazioni statistiche esistenti. In analoga direzione inducono le ristrettezze economiche nelle quali il sistema si trova sia a livello internazionale, sia in ambito locale, che impediscono, di fatto, rilevazioni *ad hoc* in grado di superare le carenze conoscitive riconducibili al genere. Peraltro, mancando direttive specifiche, poco si può fare anche per le rilevazioni che sono in fase di predisposizione<sup>1</sup>.

In queste brevi note intendo fornire un quadro sintetico, ma quanto più possibile esaustivo, delle fonti statistiche disponibili, a livello nazionale e comunitario, per indurre ad una loro migliore utilizzazione, in un'ottica di genere. Tuttavia è mio obiettivo anche fare in modo che sia rivalutata la rilevazione sulle imprese con più di cento addetti, che la legge impone ogni due anni alle Consigliere regionali di parità. Se ben utilizzata questa rilevazione può ambire indubbiamente ad essere menzionata tra le fonti<sup>2</sup> di informazione sul mercato del lavoro italiano.

Essendo il dispositivo legislativo datato, si rende necessaria una revisione ed una sistematizzazione dell'intero approccio, in particolare del modello di rilevazione, decisamente inadeguato ad una lettura della realtà attuale, costituita da posizioni lavorative quanto mai diversificate. Permane tuttavia la rilevanza dell'approccio stesso, che forse meriterebbe di essere ampliato<sup>3</sup>. Non dimentichiamo che il modello contiene, ad esempio, informazioni

<sup>1</sup> Significativa nel merito l'esperienza dei nuclei di valutazione in ambito accademico nei quali è prevista una disaggregazione di genere, ma non nella direzione che sarebbe necessaria (ad esempio non conosciamo la distribuzione per materie di afferenza che è sicuramente più efficace, in un'ottica di possibili avanzamenti di carriera, del riferimento alla Facoltà di appartenenza).

<sup>2</sup> Sulla definizione e classificazione delle fonti statistiche rimando a F. Zajczyk, *Fonti per le statistiche sociali*, Franco Angeli, Milano, 1996.

<sup>3</sup> In alcuni contesti, ad esempio nelle Regioni piccole, il limite dei 100 addetti risulta molto restrittivo, si potrebbe perciò pensare di modificarlo verso il basso.

sui salari, che potrebbero essere utilizzate per ostacolare trattamenti apparentemente paritari, ma discriminanti di fatto<sup>4</sup>.

## Le rilevazioni dell'ISTAT

Tra i dati prodotti dall'ISTAT, la rilevazione delle forze di lavoro costituisce la principale fonte statistica sul mercato del lavoro italiano, dalla quale provengono le stime ufficiali degli occupati e delle persone in cerca di lavoro, utilizzate per analisi di tipo congiunturale e strutturale. In particolare, l'evoluzione degli indicatori del mercato del lavoro può essere studiata in modo disaggregato a livello territoriale, settoriale e con riferimento alle principali caratteristiche demografiche della popolazione. In un'ottica di genere, la rilevazione permette di analizzare la condizione socio economica femminile, non solo per quanto concerne il mercato del lavoro, ma in un'accezione più ampia.

Le definizioni utilizzate nell'ambito delle Forze di lavoro dall'anno 1992<sup>5</sup> corrispondono a quelle adottate negli altri paesi dell'Unione europea e nei principali paesi industrializzati<sup>6</sup>. Esse si ispirano ai principi stabiliti dall'International Labour Office nel corso della XIII Conferenza internazionale degli statistici del lavoro (ottobre 1982). Gli aspetti sui quali permangono diversità interpretative sono di portata limitata ed hanno un impatto molto contenuto sulla comparabilità delle statistiche a livello internazionale.

L'unità di rilevazione delle Forze di lavoro è la famiglia di fatto, intesa come insieme di persone coabitanti, legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, tutela o da vincoli affettivi, anche se non residenti secondo l'anagrafe nello stesso domicilio. Ovviamente, una famiglia può essere costituita anche da una sola persona. L'universo di riferimento della rilevazione è formato da tutti i componenti delle famiglie residenti nel Paese, anche se temporaneamente all'estero. Sono escluse le famiglie residenti in Italia che vivono usualmente all'estero e i membri permanenti delle convivenze. Il riferimento alla famiglia rappresenta probabilmente un punto di debolezza dell'indagine non di per sé, ma in quanto utilizzata come fonte di informazione sulla domanda di lavoro. Infatti, la rilevazione nulla ci può dire dell'"attore" imprese, che non è oggetto di analisi, perciò si può affermare che la domanda di lavoro viene, di fatto, quantificata facendo riferimento alla sua accezione *ex post*, relativa al numero delle persone effettivamente occupate, ma non è conosciuta *ex ante*, in termini di persone che le imprese "vorrebbero" occupare e, soprattutto, delle caratteristiche che dette persone dovrebbero possedere.

Il disegno di campionamento dell'indagine permette di elaborare analisi approfondite a livello nazionale, regionale e provinciale, partendo dai relativi dati disaggregati. Considerato il carattere campionario della rilevazione, per ottenere stime relative all'intera popolazione è necessario procedere alla ponderazione dei dati riferiti a ciascuna famiglia attra-

<sup>4</sup> Sui differenziali salariali è stata svolta una ricerca proprio utilizzando le informazioni raccolte dalle Consigliere di parità, cfr. UILCA, *Il differenziale di genere*, Roma, 2003.

<sup>5</sup> Nel luglio 1999 l'ISTAT ha effettuato una revisione delle stime della Rilevazione trimestrale sulle Forze di lavoro relative al periodo ottobre 1992-aprile 1999. Tale operazione è stata motivata da una pluralità di ragioni, ha comportato un cambiamento delle stime dei principali aggregati, sia per quel che riguarda gli occupati sia per le persone in cerca di occupazione, con la conseguente non confrontabilità delle nuove serie con i dati precedentemente pubblicati.

<sup>6</sup> Si veda in proposito ISTAT, *Rilevazione delle Forze di Lavoro - media 2002*, versione scaricabile anche dal sito dell'ISTAT.

verso opportuni coefficienti di riporto all'universo (che naturalmente varieranno a livello nazionale, regionale o provinciale)<sup>7</sup>. La bontà degli stimatori e la conseguente significatività del campione sono garantite dalla procedura di adeguamento "continuo" messa in atto, che ne consente l'utilizzazione anche a livello provinciale.

Per approfondimenti di genere dalle Forze di lavoro si possono dedurre, in via diretta, dati individuali relativi ad aspetti generici delle persone intervistate e, in via indiretta, informazioni sulle famiglie cui appartengono gli intervistati stessi. Dalla combinazione di questi due tipi di informazioni si possono calcolare indici di natalità, di status, di nuzialità, carichi sociali, ecc. Possono poi essere raccolti ed analizzati molti dati sulla condizione occupazionale, che consentono di studiare questa condizione in maniera molto approfondita. Infine si possono incrociare i valori occupazionali con quelli individuali per ottenere ulteriori disaggregazioni conoscitive. In virtù della struttura longitudinale della rilevazione<sup>8</sup> è pure praticabile un approccio sulle transazioni di stato e le mobilità in generale.

I Censimenti che, come noto, l'ISTAT effettua in ogni anno 1 del decennio, forniscono informazioni indubbiamente molto interessanti, anche per quanto concerne il genere; trattandosi di rilevazioni complete sono esaminate e comprese nell'analisi tutte le unità che compongono il collettivo. Ma l'immagine nitida e a tutto campo che i censimenti sono in grado di rimandare nell'immediato del loro svolgimento, tende ovviamente a sbiadirsi e rimpicciolirsi con il passare del tempo; essi sono pertanto da considerarsi come ottime fonti di comparazione e verifica per le rilevazioni correnti che l'ISTAT stesso effettua, oltre che indicatori di tendenza nel lungo periodo.

Analoga funzione di confronto e completamento può svolgere l'indagine annuale "Lavoro e retribuzioni" che raccoglie informazioni sui principali aspetti del lavoro dal lato delle imprese; in particolare fornisce dati sull'occupazione, gli orari di lavoro, il costo del lavoro e le retribuzioni, le ore non lavorate per conflitti di lavoro o quelle concesse dalla cassa integrazione guadagni, ecc. Dai suddetti dati si possono trarre informazioni sulla condizione occupazionale femminile.

L'indagine sui Consumi o Bilanci di famiglia<sup>9</sup>, che consente di conoscere l'evoluzione in senso quantitativo e qualitativo delle abitudini e degli standard di vita delle famiglie italiane, fornisce anche molteplici notizie di natura socio-economica. Questa indagine ha rappresentato una base per approfondimenti differenziati su gruppi sociali diversi ed è stata utilizzata pure per studi sulla fecondità<sup>10</sup>.

Dal 1993 l'ISTAT ha avviato un Sistema di Indagini Multiscopo, che, annualmente, produce la rilevazione sugli "Aspetti della vita quotidiana"<sup>11</sup>, nella quale sono considerati i com-

<sup>7</sup> Rammento che sono previste metodologie di correzione del disegno di campionamento che consistono nel ricalcolare e correggere il peso base che ogni unità campionaria, ogni informazione ad essa relativa, ha rispetto alla popolazione di riferimento.

<sup>8</sup> Tale struttura fa sì che vi sia un rinnovo ciclico delle famiglie intervistate, ossia, in pratica, una loro uscita ed un rientro nella rilevazione ad intervalli regolari.

<sup>9</sup> La struttura metodologica di questa indagine è simile a quella delle Forze di lavoro, le famiglie costituiscono l'unità di rilevazione di entrambe, ma il livello di approfondimento non supera, in questo caso, il dettaglio regionale.

<sup>10</sup> Mi riferisco a D. Cicali, *Fecondità differenziale in Italia: analisi longitudinale con utilizzo di dati quasi panel*, in *Atti delle Giornate di studio sulla popolazione*, Firenze gennaio 1999.

<sup>11</sup> Anche questo campione è metodologicamente simile a quello delle Forze di lavoro, ma è significativo soltanto fino al riferimento regionale.

portamenti individuali e familiari anche in un'ottica di genere<sup>12</sup>. Questa fonte fornisce informazioni sull'istruzione e la formazione, il lavoro domestico ed extradomestico, le abitazioni, gli spostamenti quotidiani, il tempo libero, la partecipazione sociale, gli stili di vita, la salute, il consumo di farmaci e l'utilizzo dei servizi sanitari, la microcriminalità, il funzionamento di alcuni servizi pubblici, ecc. Ogni anno sono effettuati approfondimenti specifici su temi emergenti.

## Le banche dati dell'INPS

L'INPS, azienda pubblica di servizi, si è da tempo adeguato all'evoluzione tecnologica con l'obiettivo di informatizzare le procedure amministrative, soddisfare la domanda dell'utenza e realizzare, nel quadro di un miglioramento qualitativo dei servizi, uno scambio elettronico di informazioni con gli archivi di altre grandi pubbliche amministrazioni.

La scelta operata dall'Istituto nel 1989 di concedere ad Enti pubblici e privati e ad Istituti di ricerca l'accesso alle proprie banche dati, ha contribuito alla valorizzazione delle potenzialità sviluppate dal sistema informativo dell'INPS, e ha innescato un processo di ampliamento, quantitativo e qualitativo, dei dati memorizzati.

Con la costituzione degli Osservatori sul mondo del lavoro, l'INPS è in condizione di offrire, in maniera continuativa e permanente, un insieme di statistiche dettagliate e sempre aggiornate, che riguardano: l'assetto imprenditoriale, la demografia delle imprese con lavoratori dipendenti, i flussi occupazionali generici, quelli migratori, la distribuzione dell'occupazione sul territorio ed i relativi flussi di mobilità, gli aspetti occupazionali atipici derivanti dalle politiche del lavoro, la composizione per qualifica, sesso e classe di età dei lavoratori dipendenti e dei lavoratori autonomi, la durata del rapporto di lavoro ed il tipo di contratto, la dinamica salariale, gli interventi previdenziali a sostegno del salario (Cassa Integrazione Guadagni, indennità di disoccupazione, indennità di malattia e di maternità), i pensionati e il sistema pensionistico che investe la generalità dei lavoratori privati e pubblici, gli invalidi civili, ecc.

Il sistema informativo può, inoltre, fornire inedite chiavi di lettura per lo studio di fenomeni rilevanti sul mondo del lavoro, quali la programmazione ed il controllo degli aspetti sociali connessi alle scelte di governo, le politiche del lavoro, la progettazione di interventi sul territorio, le ricerche di mercato, le politiche di incentivazione alle attività produttive, gli aspetti sanitari connessi con la morbilità, l'invalidità, l'inabilità, la ricostruzione delle anamnesi lavorative per la prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, la demografia e le variazioni strutturali delle imprese, la mobilità dei lavoratori nel territorio, nei settori di attività economica e nelle aziende.

Accanto al tradizionale strumento delle pubblicazioni, già da alcuni anni sono stati introdotti mezzi di diffusione flessibili e in linea con l'evoluzione del sistema informatico, quali banche dati statistiche consultabili in via telematica, sia da parte delle strutture interne dell'INPS, sia da parte di utenti esterni, in un primo tempo mediante collegamento telematico in linea e, di recente, per mezzo di Internet.

---

<sup>12</sup> A questa fonte ha fatto ricorso L. L. Sabbadini per la ricerca *Come cambia la vita delle donne*, realizzata nel 2004, nell'ambito delle iniziative del Ministero delle Pari Opportunità.

Gli Osservatori statistici<sup>13</sup> ad oggi realizzati e consultabili consentono approfondimenti, anche di genere<sup>14</sup>. In particolare, “Le imprese” riporta serie storiche quinquennali sugli stock e sui movimenti strutturali delle imprese non agricole con personale dipendente nonché su stock e flussi occupazionali, disaggregati per territorio, settore di attività economica e dimensione aziendale. Analoghe serie storiche quinquennali riguardano le retribuzioni medie annue degli operai e degli impiegati e i rispettivi numeri indici. “I lavoratori dipendenti” aggiunge alle informazioni di cui sopra ulteriori variabili, quali la qualifica, il sesso, l’età, il luogo di lavoro, la retribuzione media annua distinta anche per durata del rapporto di lavoro, la situazione dei lavoratori stranieri extracomunitari immigrati in Italia. “I lavoratori domestici” fornisce una prima informazione statistica sul numero, il sesso, l’età, le ore retribuite, la distribuzione territoriale dei lavoratori domestici, in particolare dei lavoratori stranieri extracomunitari per i quali è prevista anche una elaborazione per grandi aree geografiche di provenienza. “I lavoratori autonomi” raccoglie ed elabora statistiche sul lavoro autonomo nel commercio e nell’artigianato disaggregate per categoria, sesso, età, qualifica, territorio ed anzianità di iscrizione all’INPS. Di fondamentale importanza risulta ad oggi l’Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, nato dall’esigenza di monitorare in maniera continuativa il fenomeno degli “atipici”, in continua crescita. Le analisi sono possibili raggruppando per disaggregazione territoriale (fino al livello provinciale), in base sia al genere sia alla fascia d’età<sup>15</sup>.

“Le pensioni INPS” contiene tavole statistiche sulle pensioni, vigenti e liquidate, disaggregate per territorio, per gestione e per categoria, insieme con informazioni sull’età e sesso dei pensionati, sull’importo e sull’anno di decorrenza della pensione, sull’anzianità contributiva e sulla base retributiva. “Le gestioni amministrative dall’INPS” offre informazioni di carattere sia statistico sia contabile, riferite alle singole gestioni finanziarie in cui è articolata l’attività istituzionale dell’INPS.

## Le statistiche EUROSTAT

A livello europeo, la fonte di riferimento principale è il sistema informativo predisposto dall’EUROSTAT, il cui *data base* più importante è REGIO, che consente comparazioni sta-

<sup>13</sup> Si segnala che le definizioni proposte sono da riferire al sistema INPS. I dati che questo Istituto raccoglie, se anche possono sembrare apparentemente simili ad altri come, ad esempio, la produzione ISTAT sugli stessi argomenti, presentano in realtà differenze strutturali con essi, tali da vanificare qualsiasi possibilità di confronto.

<sup>14</sup> Ad esempio, si possono fare approfondimenti sul lavoro autonomo, cfr. E. Rustichelli, *Modi e tempi di lavoro: analisi delle tipologie contrattuali*, in L. Battistoni (a cura di), *I numeri delle donne*, Quaderni Spinn, Roma, 2003.

<sup>15</sup> Nell’Osservatorio sono distinte tre sezioni. Nella prima si trovano gli iscritti alla gestione, ossia tutti coloro per i quali risulta almeno una domanda di iscrizione attiva nel periodo considerato. In questa sezione sono disponibili le informazioni statistiche secondo le seguenti variabili di classificazione: sesso, età, provincia di residenza del lavoratore, tipologia di iscrizione (professionista, collaboratore e collaboratore/professionista). La seconda sezione è dedicata ai contribuenti, ovvero coloro per i quali sono stati versati contributi nel periodo considerato. Per questo insieme sono disponibili sia la numerosità che l’importo dei contributi per le seguenti variabili di classificazione: sesso, età, tipologia e Regione di versamento. Nel sottoinsieme che contiene i dettagli dei collaboratori sono disponibili anche le variabili codice di attività e aliquota di contribuzione.

tistiche anche attraverso serie storiche relative a tutti i paesi europei, quelli dell'Europa occidentale e quelli dell'Europa orientale da poco entrati nell'Unione europea.

Il sistema fa riferimento ad aree statistiche, definite NUTS (Nomenclature of Statistical Territorial Units), che rappresentano un sistema unico e coerente per dividere il territorio, permettendo di produrre statistiche confrontabili anche a livello regionale<sup>16</sup>.

La corrispondenza dei NUTS con i vari livelli geografici può essere così riassunta: Nuts 1 Confini Nazionali o macro-regionali, Nuts 2 Confini Regionali, Nuts 3 Confini Locali (per l'Italia, corrispondenti alle Province); l'obiettivo di queste aree è rispecchiare il più possibile la loro corrispondenza amministrativa. È evidente che, quanto più in dettaglio si scende, tanto più emergeranno le difficoltà di confronto tra le differenti configurazioni amministrative dei singoli paesi. Si può tuttavia affermare che il livello Nuts 2 garantisce una buona affidabilità, trattandosi di aree regionali. È altresì possibile un confronto più approfondito a livello di aree metropolitane (attraverso il Nuts 3, che, come si è detto, rappresenta per l'Italia l'area amministrativa provinciale), a patto di utilizzare i canoni di confrontabilità recentemente approvati<sup>17</sup>.

Per quanto riguarda i temi contenuti in REGIO che possono essere utilizzati in uno studio sulle dinamiche occupazionali di genere, lo schema seguente illustra tutte le variabili presenti: Demografia (popolazione, età, movimento naturale, nascite, ecc.), Economia (confronti con le Forze Lavoro, tassi di occupazione e disoccupazione, popolazione attiva occupata per settore, *full o part time*, ecc.), Istruzione (livello di istruzione raggiunto, alunni e studenti). Per esempio, i risultati di uno studio di genere, effettuato sul campione delle Forze Lavoro su base regionale, possono essere comparati a livello europeo, valutando i punti di contatto o di differenziazione rispetto ad altri paesi.

## La fonte Camera di Commercio

L'art. 8 della legge 29/12/1993 n. 580 ha affidato alle Camere di Commercio la tenuta del Registro delle Imprese, previsto dall'art. 2188 del Codice Civile. Tale Registro Imprese si articola in una sezione ordinaria, in quattro sezioni speciali e nel REA (Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative), la porzione del Registro delle Imprese che raccoglie le notizie "di carattere economico, statistico e amministrativo"<sup>18</sup>.

L'obbligatorietà dell'iscrizione, delle successive denunce di variazione e del deposito di atti e documenti, nonché la fruibilità per via telematica dei dati contenuti nel R.I., è stabilita dalla legge. Sono tenute all'iscrizione al Registro delle Imprese le ditte individuali, le società (di persone, di capitale e cooperative), i consorzi, le sedi secondarie di società estere, i GEIE (Gruppi Europei di Interesse Economico), gli imprenditori agricoli e tutti quegli organismi (associazioni, fondazioni, enti ecc.) che esercitano una attività economica rivolta a terzi.

<sup>16</sup> Con finalità comparative tra paesi europei la fonte è stata utilizzata, ad esempio, in: L. L. Sabbadini, *Come cambia la vita ...*, cit.

<sup>17</sup> Per una descrizione dei criteri di confrontabilità statistica tra le aree metropolitane europee si rimanda a: D. Pumain, *Synthesis of existing classifications of European cities*, Bruxelles, Eurostat, 1999.

<sup>18</sup> Con tali notizie si integrano gli spazi della pubblicità legale, coperti dal Registro delle Imprese, segnatamente dalla Sezione ordinaria, recuperando il patrimonio informativo contenuto nel vecchio Registro Ditte tenuto dalle Camere di Commercio.

Il Registro delle Imprese<sup>19</sup> è fonte di dati fondamentali relativi alla struttura economica locale. Attraverso specifiche interrogazioni è possibile, infatti, ottenere informazioni circa: forma giuridica, tipo di localizzazione (sede o unità locale; impresa artigiana o non artigiana), attività dell'impresa (secondo la codifica ATECO 91), numero di addetti, capitale sociale, valore della produzione, stato dell'impresa (registrata, attiva, in liquidazione, cessata), anno di iscrizione alla Camera di Commercio, procedure concorsuali (amministrazione controllata, fallimento ecc.), cariche con rilevanza esterna.

Stock View, uno dei programmi statistici che operano all'interno del Registro delle Imprese, consente la creazione di tavole riassuntive sulla quasi totalità delle informazioni presenti, alle scadenze dei trimestri e con dettaglio territoriale massimo a livello comunale. Attraverso questo programma è anche possibile ottenere altri dati relativi ai flussi trimestrali di imprese (iscrizioni e cessazioni) e, per ciascun comune, altri ancora riguardanti il sesso e la classe di età dei soggetti che rivestono cariche nelle imprese<sup>20</sup>.

Il Sistema Informativo Excelsior e la relativa indagine annuale sui fabbisogni di professionalità delle imprese (curata da Unioncamere nazionale che si avvale della collaborazione degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio), si collocano ormai stabilmente all'interno del Sistema Informativo del Lavoro; l'indagine rappresenta una fonte statistica interessante per la conoscenza del mercato del lavoro, e in particolare per quanto concerne i flussi di entrata e di uscita previsti dalle imprese, e, ancora, per la conoscenza di tutta una serie di caratteristiche associate alle assunzioni previste dalle imprese (tipo di figura, titolo di studio, ecc.).

I principali obiettivi del Progetto Excelsior sono in primo luogo la misurazione della domanda effettiva di posizioni professionali nei diversi bacini territoriali del lavoro<sup>21</sup>, in modo da fornire un supporto informativo a quanti – enti pubblici o soggetti privati – devono orientare l'offerta di lavoro verso le esigenze espresse dalla domanda e facilitare l'incontro diretto e puntuale tra offerta e domanda. L'indagine può pure fornire supporto nell'orientamento delle scelte dei decisori istituzionali in materia di politiche della formazione scolastica e professionale e degli operatori della formazione a tutti i livelli, offrendo informazioni dettagliate sui bisogni di professionalità espressi dalle imprese per il breve o medio periodo.

In conclusione, il riferimento camerale consente di raccogliere informazioni sulla domanda di lavoro attraverso l'universo delle imprese private iscritte al Registro che, ad una determinata data, avevano almeno un dipendente, con l'esclusione delle unità operative della pubblica amministrazione, delle aziende pubbliche del settore sanitario, delle unità scolastiche e universitarie pubbliche, delle organizzazioni associative. Per identificare le

---

<sup>19</sup> Rammento che l'ambito territoriale di competenza delle singole Camere di Commercio è la Provincia, ma essendo le Camere collegate in rete, ciascuna è in grado di accedere alle informazioni su tutte le imprese che operano sul territorio nazionale.

<sup>20</sup> Occorre peraltro tener presente che la consistenza è riferita al numero delle cariche detenute dalle persone iscritte e non dalla numerosità di queste ultime. Per un esempio sull'uso della fonte in un'ottica di genere segnalo C.C.I.A.A. di Genova, Ufficio Studi, *Imprenditrici iscritte alla Camera di Commercio di Genova al 23 Marzo 2001*, Supplemento al numero Luglio-Settembre della "Rassegna trimestrale dell'economia ligure".

<sup>21</sup> I bacini sono definiti dall'unità amministrativa provinciale, ma con approfondimenti relativi a micro-aree territoriali e a settori/comparti produttivi specifici.

imprese che si possono considerare attive e per completare o correggere le informazioni sulle variabili di stratificazione, si procede al confronto puntuale tra le posizioni del Registro e quelle di altre anagrafi amministrative, i cui dati confluiscono nel REA, Repertorio delle notizie Economiche e Amministrative, a sua volta connesso al Registro delle Imprese e tenuto presso ciascuna Camera di Commercio. In particolare, sono utilizzati i dati dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) e dell'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni sul Lavoro (INAIL).

Starnet è la rete degli uffici studi e statistica delle Camere di Commercio italiane e rappresenta lo sportello *on line* dell'informazione statistico-economica. In [www.starnet.unioncamere.it](http://www.starnet.unioncamere.it) è possibile trovare le pubblicazioni curate da ciascuna Camera, le relazioni e gli osservatori di Unioncamere nazionale, gli aggiornamenti di Movimprese (dati semestrali a livello provinciale sulle imprese), le elaborazioni dell'Istituto Tagliacarne, nonché elaborazioni di dati ISTAT disponibili in appositi *data base* esportabili e con disaggregazioni provinciali.

## Conclusioni

Altre fonti, sulle quali varrebbe la pena soffermarsi, producono ricerche specifiche riferite a più contesti<sup>22</sup>, prima tra tutte la Banca d'Italia, specialmente per quanto riguarda i bilanci di famiglia<sup>23</sup>. Resta il fatto che per la conoscenza di un fenomeno complesso come il mercato del lavoro non è possibile nel nostro paese utilizzare un'unica fonte, che consentirebbe di ragionare su dati omogenei, ma si è costretti a ricorrere a più produttori, sia pur autorevoli. Se per quanto concerne l'offerta di lavoro il riferimento ISTAT può risultare più che sufficiente, non altrettanto può dirsi in merito alla domanda, conoscibile soltanto attraverso una comparazione, che potrebbe rilevarsi discutibile, di molteplici fonti. Resta poi pressoché irrisolto il problema della conoscenza dei due fenomeni anche *ex ante*<sup>24</sup>.

Poter disporre di fonti statistiche affidabili e sufficientemente aggiornate costituisce una precondizione per poter intervenire e correggere le distorsioni di un mercato globale nel quale le componenti deboli non possono essere trascurate, pena un loro sottoutilizzo ed un conseguente spreco di risorse, che le economie moderne non si possono più permettere. La componente femminile, pur con molte diversificazioni, non può né deve essere considerata secondaria o residuale. Non possiamo più accettare che alcune informazioni siano trascurate, poiché la mancanza di queste informazioni potrebbe costituire un comodo alibi per non intervenire.

Tuttavia occorre prestare molta attenzione anche alla corretta utilizzazione dei dati statistici disponibili, in quanto spesso si assiste ad una deviazione delle informazioni dagli stes-

<sup>22</sup> Mi riferisco, ad esempio, al sistema dell'ANCI, che mette a disposizione degli utenti un'efficiente banca dati comunale (ANCITEL) o alle iniziative dell'Istituto Tagliacarne.

<sup>23</sup> Alla *Indagine sui bilanci di famiglia* ha fatto ricorso, ad esempio M. Centra per il suo studio *Differenziali retributivi e bilancio familiare*, in L. Battistoni (a cura di), *I numeri delle ...*, cit..

<sup>24</sup> In questa direzione si potrebbero indirizzare gli sforzi per una revisione, anche formale, della rilevazione in capo alle Consigliere di parità.

si deducibili, specie quando si ragiona in termini di incremento e non di livello<sup>25</sup>. In questo senso ritengo opportuno che le donne, quelle dotate di conoscenze appropriate e quelle inserite in organismi istituzionali, vigilino affinché la lettura del dato statistico non contenga deviazioni e, soprattutto, errori.

---

<sup>25</sup> Mi riferisco in particolare ai dati sul "costo della vita" che sovente sono mal riferiti o mal interpretati. Si asserisce, ad esempio, che una città sarebbe "più cara" di un'altra in base al valore dell'indice dei prezzi al consumo rilevato in quella città, dimenticando che un indice ci informa sulla crescita o sulla diminuzione dei prezzi, ma nulla ci può dire sul loro livello. In analogo errore sono caduti quei giornali che, nella giornata mondiale contro il fumo, hanno titolato "Il fumo è donna", basandosi sulla crescita delle donne fumatrici, decisamente superiore a quella degli uomini. Nello specifico i valori assoluti dei "nuovi fumatori" ammontavano ad oltre 330 mila, contro le circa 40 mila "nuove fumatrici"!

## I rapporti sulla situazione del personale: funzione strategica di un monitoraggio di genere

Com'è noto, l'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" prescrive che le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti siano tenute a redigere periodicamente un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile "in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, d'altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta".

Per la norma sopra citata, **destinatari** del rapporto, da redigersi obbligatoriamente con scansione almeno biennale, sono individuati nella Consigliera regionale di parità e nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Lo **scopo** della prescrizione consiste nel potenziamento del sistema d'informazione di cui può disporre la Consigliera, per consentirle il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali, secondo distinzioni di genere, in funzione di sostegno indiretto all'elaborazione di azioni positive<sup>26</sup>. Il quadro delle informazioni così ottenute ricostruisce una mappa delle dinamiche salienti della gestione del personale, con particolare riferimento all'accesso ed alla costituzione del rapporto, ai fattori di crescita professionale e di sviluppo della carriera, nonché al trattamento retributivo ed infine ai fenomeni relativi alle procedure di mobilità e di risoluzione del rapporto di lavoro. Una corretta redazione del rapporto da parte delle aziende può rendere chiaramente visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento, oppure evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera o di trattamento retributivo inferiore, oppure ancora di diversa condizione nell'eventualità di processi di crisi che impongono la cessazione del rapporto di lavoro.

La scelta legislativa di assicurare trasparenza alla situazione del personale in un'ottica di genere è correlata alla previsione di una disciplina **dell'onere della prova** delle discriminazioni che ammette le analisi statistiche: in presenza di elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, incomberà alla azienda la **prova negativa** della insussistenza della discriminazione. A ciò si collega strettamente la gestione del rimedio giudiziale previsto dall'ordinamento per la rimozione delle discriminazioni collettive, consistente nel ricorso teso ad ottenere un **provvedimento giudiziale** che ordina al datore di lavoro un "**piano di rimozione**" del comportamento illegittimo accertato, sentiti la Consigliera di parità e le organizzazioni sindacali. Si tratta di una vera e propria "azione positiva" di genesi giudiziale, che la legge auspica venga negoziata tra le parti sociali interessate, con la duplice funzione di rimozione della discriminazione e di introduzione concertata di misure idonee a promuovere parità di chances tra donne e uomini.

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

---

<sup>26</sup> Si fa riferimento alle azioni positive ammesse al finanziamento ex art. 2 della L. n. 125/91. Nel modello ministeriale infatti si richiede se l'azienda proponente abbia o meno presentato il rapporto ex art. 9.

mercato del lavoro e che metta in rilievo, attraverso modalità statistiche, ogni momento saliente del percorso occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Solo così possono emergere i differenziali economici e le disparità di trattamento tra donne e uomini, nella fase genetica del rapporto, nello sviluppo della carriera, nella gestione dei tempi del lavoro, e nei momenti espulsivi dal lavoro medesimo.

Ma una simile indagine sarebbe inutile se avesse mero carattere di occasionalità: la sua forza sta proprio nella continuità, nel confronto con le valutazioni precedenti, che consente la verifica dell'impatto che le politiche per l'impiego succedutesi nel tempo, nazionali o locali, siano esse esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, produce complessivamente sul lavoro delle donne, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Il valore delle indagini che prendono le mosse dai rapporti inviati dalle aziende alla Consigliera di parità ai sensi dell'art. 9 è ancora più percettibile se si pone mente al recente intervento normativo di cui al D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 (Attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive) in applicazione dell'art. 47 della L. 17 maggio 1999 n. 144.

La tanto attesa novella, intervenuta a modificare, dopo quasi un decennio, la legge n. 125/91, si propone di valorizzare il ruolo e le funzioni delle Consigliere regionali e provinciali di parità, meglio regolamentando la loro attività e dotandole finalmente di risorse, di personale e di strumentazione.

Ebbene, proprio il D.Lgs. n. 196/2000, mantenendo intatta in tutta la sua cogenza la prescrizione di cui all'art. 9 della L. n. 125/91, ne rafforza l'efficacia, prevedendo che la Consigliera possa contare sull'ausilio tecnico della Regione, eventualmente attraverso organismi regionali o enti strumentali, ove istituiti, per l'elaborazione dei dati.

Con ciò viene ribadito il coinvolgimento diretto dell'organismo regionale, nella considerazione che una tale messe di dati rappresenta uno strumento conoscitivo delle dinamiche del mercato del lavoro di particolare interesse non solo per la Consigliera, ma anche per l'autorità locale preposta alla programmazione delle politiche occupazionali.

Inoltre la previsione di rapporti di collaborazione più stretti tra Consigliere e Servizio Ispettivo del Lavoro (art. 3 comma 1 della norma citata) postula un migliore utilizzo del rapporto sulla situazione del personale per finalità di controllo e successiva rimozione di discriminazioni di genere.

Nell'ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui la Consigliera di parità è titolare secondo la previsione del D.Lgs. n. 196/2000, campeggiano con particolare rilievo la *"promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali"* e la *"promozione dell'attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro"*.

Ebbene, tali attività presuppongono necessariamente una conoscenza ed un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne nel territorio regionale, al fine di denunciare le discriminazioni dirette ed indirette e mettere in rilievo le situazioni di squilibrio di genere, segnalandole a tutti i soggetti pubblici e privati competenti e creando con essi una relazione sinergica di progettazione e proposta.

Nel meccanismo della concertazione, pertanto, la Consigliera viene ad assumere un ruolo fondamentale, essendo in possesso di informazioni, scandite per genere, essenziali per la proposizione e verifica di iniziative antidiscriminatorie.

Appare evidente pertanto, come alla luce del nuovo importante ruolo che la Consigliera di parità viene ad assumere, l'esame e l'elaborazione statistica dei dati emergenti dai rap-

porti delle imprese con occupazione superiore alle 100 unità nella Regione risultino momenti indispensabili per l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette. Solo attraverso il monitoraggio declinato per genere di tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, dalla fase genetica a quella estintiva, passando attraverso la crescita professionale dei/delle lavoratori/trici, il trattamento economico e la formazione, si può verificare se esiste davvero uno squilibrio tra i sessi e porre le premesse per la sua rimozione.

Il Decreto legislativo 23 maggio 2000 n. 196 inoltre prevede specificamente fra i compiti assegnati alla Consigliera di parità **“la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991 n. 125”**.

Non vi è dubbio che a questa funzione venga attribuita una posizione di grande rilievo. Uno degli ambiti nei quali la Consigliera esercita tale compito è la Commissione regionale tripartita, della quale è componente a tutti gli effetti.

Appare essenziale, nell'intento del legislatore, che il concetto di discriminazione ed il suo superamento sia affrontato nell'ambito dell'organismo collegiale come questione generale e non come questione da affrontare in sede separata o con interventi di natura meramente settoriale. L'intervento strategico della Consigliera nell'organismo di governo del mercato del lavoro consiste pertanto non solo nella registrazione e denuncia dei casi di discriminazione ma altresì nella promozione, in questo ambito concertativo, ove sono rappresentati tutti gli “attori”, istituzioni e parti sociali, presenti sul territorio regionale, di tutte quelle iniziative che contribuiscano a far superare con azioni concrete di politica del lavoro le discriminazioni di genere esistenti nel mercato e nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione, nel sistema scolastico e formativo.

## Tipologia delle aziende destinatarie dell'obbligo

Il monitoraggio riguarda esclusivamente le "aziende pubbliche e private" che occupino oltre 100 dipendenti: quindi coinvolge le aziende private che superino, anche di una sola unità, alla data del 31.12.2003, tale soglia occupazionale e le aziende pubbliche, con tale termine intendendo le Imprese a partecipazione statale, le Aziende Autonome dello Stato, le Aziende Regionali e degli Enti locali, le Aziende Sanitarie Locali, gli Enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali, gli Enti pubblici economici.

Resta pertanto escluso dall'indagine il settore del Pubblico Impiego: ad esempio gli uffici decentrati dei ministeri, gli enti locali, il comparto della scuola pubblica.

Quindi non siamo di fronte ad un campione elaborato a tavolino su basi scientifiche, bensì ad uno spaccato orizzontale del mondo del lavoro femminile, prefigurato per legge, che prende in considerazione **solo la fascia delle imprese medio-grandi**.

Si tratta di un campione che la legge n. 125/91 ha voluto individuare ed esaminare per ragioni ulteriori rispetto all'interesse statistico *tout court*: l'aver individuato quali destinatari unici della trasmissione del rapporto la Consigliera regionale di parità e le RSU, ci aiuta a capire che è interesse del legislatore portare a conoscenza delle dinamiche aziendali proprio quei soggetti dotati di potestà di intervento concreto, anche se a diverso livello, nella singola realtà lavorativa.

Ed è evidente come l'azienda medio-grande rappresenti una realtà più variegata, in quanto a livelli e qualifiche, numero di tipologie contrattuali, ed una capacità di interloquire con il soggetto istituzionale più elevata rispetto a quella posseduta dalla piccola impresa. Una realtà in cui a contraddizioni spesso anche vistose si associano per contro maggiori risorse ed una più ampia possibilità di intervento migliorativo.

## Premessa storica

I **criteri** per la redazione del rapporto sono definiti, a mente del comma 3 dell'art. 9, dal Ministero del Lavoro con proprio Decreto.

Il primo Decreto ministeriale di attuazione dell'art. sopra citato, datato 8 luglio 1991<sup>27</sup>, che forniva in allegato tabelle ed indicazioni relative alla struttura del rapporto, fu subito oggetto di una lunga e difficile controversia con risvolti giudiziari: la Confindustria e l'Assicredito contestarono subito il modello di rilevazione proposto dal Ministero ed invitarono gli iscritti ad attenersi strettamente a quanto richiesto sinteticamente dalla norma di legge, fornendo una modulistica alternativa molto semplificata. Nel contempo il decreto venne impugnato dinanzi al TAR del Lazio e, in attesa della pronuncia<sup>28</sup>, il Ministero decretò una serie di interventi di proroga e di sospensione dei termini di presentazione dei rapporti (con i decreti ministeriali 19 aprile 1994 e 28.11.1994). Ciò ingenerò una situazione di incertezza normativa, con la inevitabile conseguenza di un grave ritardo nella presentazione dei rapporti per il biennio 1992/93 ed un diffuso sconcerto circa i termini precisi dell'obbligo. La conseguenza pratica è stata l'afflusso per anni, presso i soggetti des-

<sup>27</sup> Pubblicato in Gazz. Uff. Serie Generale n. 165 del 16.7.1991.

<sup>28</sup> Il ricorso, promosso da Confindustria, SPA Dublo e SPA Birra Peroni Industriale in data 25.10.1991 avverso il Decreto ministeriale per violazione di legge ed eccesso di potere, non è mai stato deciso dal Tar del Lazio e la questione è stata superata in sede concertativa con l'emanazione del successivo decreto 17.7.1996.

tinatari, di rapporti disomogenei e non confrontabili tra loro perché compilati secondo schemi diversi.

Nel 1992 il Ministero del Lavoro aveva emanato la circolare n. 49 che affrontava le questioni operative poste dagli artt. 5, 6, 7 e 9 L. n. 125/91, ed in relazione a tale ultima norma aveva offerto le prime indicazioni interpretative circa l'individuazione dei soggetti obbligati, la determinazione del limite numerico, i soggetti destinatari della trasmissione. Gli Ispettorati, le Agenzie per l'Impiego e i Consiglieri di parità venivano invitati ad un intervento ad adiuvandum verso le aziende e a segnalare alla segreteria tecnica del Comitato Nazionale i casi dubbi, che si prevedevano numerosi, vista la complessità della materia. Questa circolare è stata l'unico punto di riferimento interpretativo per gli operatori fino al D.M. 17.7.1996 (pubblicato nella Gazz. Uff. n. 174 del 26.7.1996), che ha introdotto nuovi criteri, una modulistica sostitutiva e, finalmente, scadenze certe circa la trasmissione del rapporto.

Questa premessa, per così dire, storica è indispensabile per comprendere le ragioni del ritardo e della sottoutilizzazione che oggi caratterizza lo strumento previsto dall'art. 9, un fenomeno rilevato anche dall'indagine parlamentare condotta nel 1995 dalla Commissione Lavoro del Senato della Repubblica, presieduta dal Sen. Carlo Smuraglia.

## Lo stato dell'arte

Le testimonianze di tutte le Consigliere che si sono cimentate nell'ardua impresa dell'interpretazione dei dati trasmessi dalle aziende convergono nel valutare come sia oggi ancora insoddisfacente l'attuazione del disposto dell'art. 9. Secondo i risultati di un questionario somministrato sia nel 2003 che nel 2004 alle Consigliere regionali a fini conoscitivi, su venti Regioni, 13 effettuano regolarmente l'analisi dei dati, in forma più o meno approfondita, e provvedono a redigere elaborati dei quali in alcuni casi si è data pubblicazione. Altre 5 Regioni si stanno adoperando per predisporre la procedura di elaborazione. In due Regioni per vari motivi (non ultimi l'indisponibilità dei fondi) non si sono ancora create le condizioni per iniziare l'elaborazione.

Il questionario ha messo in luce le motivazioni della forte sottoutilizzazione dello strumento, dipendenti ora da una scarsa o imperfetta ottemperanza delle aziende all'obbligo di invio, ora da una difficoltà di lettura ed elaborazione dati per carenza di risorse e di strutture adeguate. L'esame dell'ultimo questionario somministrato per fini di aggiornamento, in occasione dell'incontro della Rete nazionale del novembre 2004, evidenzia un certo miglioramento della situazione.

Tutte le Consigliere intervistate hanno confermato l'importanza dello strumento e ribadito la necessità di munirsi di strumenti comuni, anche informatici, al fine di poter confrontare i dati tra loro a livello nazionale. Unanime è stata la critica all'attuale Decreto ministeriale cui sono allegate le tabelle di raccolta dei dati, di cui da parte di tutte si segnala l'obsolescenza rispetto ai cambiamenti intercorsi nel mercato del lavoro, la rigidità, l'ambiguità interpretativa.

## Presentazione del Gruppo

---

Il nostro Gruppo di lavoro riprende un filone di riflessione per così dire storico, che le Consigliere di parità hanno seguito anche in passato, dedicandovi varie sessioni di approfondimento in occasione delle assise nazionali.

Il Gruppo raccoglie i contributi esclusivamente di Consigliere regionali, stante il loro particolare ruolo di beneficiarie dell'invio del rapporto da parte delle imprese e di titolari dell'azione giudiziaria collettiva cd. "pubblica".

La referente **Marina Capponi**, Consigliera regionale di parità della Regione Toscana, avvocato giuslavorista, anche in precedenza si era occupata di studiare il tema e di sperimentare nell'esercizio delle proprie funzioni le potenzialità dello strumento conoscitivo, potendo contare nella propria Regione su un apparato tecnico di supporto (inizialmente l'Agenzia Regionale per l'Impiego e successivamente l'Ente strumentale Toscana Lavoro). Avendo altresì curato pubblicazioni specifiche in materia di elaborazione dati e monitoraggi declinati per genere (indicati in bibliografia), ha pertanto potuto condividere con le altre Consigliere un'esperienza concreta molto positiva, protrattasi per circa un decennio, di elaborazione dati e di impiego dei medesimi al fine di progettare azioni positive mirate in aziende con indicatori interessanti, e di proporre azioni giudiziali contro le discriminazioni di genere.

**Lucia Basso**, Consigliera regionale di parità della Regione Veneto, si è occupata sin dagli anni Settanta dei diritti delle donne e delle politiche di genere nel sindacato, nel volontariato, in enti pubblici territoriali e in organismi per le pari opportunità.

*Attualmente è componente della segreteria della Cgil del Veneto (con l'incarico di seguire materie/settori quali: differenze di genere e pari opportunità, formazione, politiche del lavoro ed immigrazione).*

Dal 1993 al 1996 ha rivestito il ruolo di *Consigliera di parità* per la Provincia di Padova.

Dal 1996 fa parte delle *Commissioni per le pari opportunità* di Padova e della Regione Veneto. Dal 2001 *vicepresidente della Commissione regionale per le pari opportunità* (e referente per i Gruppi di lavoro "Salute e benessere delle donne" e "Formazione, orientamento e lavoro"). Ha promosso l'osservatorio giuridico tematico sulla condizione femminile (93/97), nonché materiali di documentazione europea e nazionale 2001/2002 di cui sta curando l'aggiornamento, ed ha pubblicato "Molestie sessuali nei luoghi di lavoro-codice di condotta europeo e situazione in Italia" (1993, 1994, 2001).

**Maria Lucia Galdieri**, Consigliera regionale di parità della Regione Campania, ha comunicato al Gruppo la sua esperienza di imprenditrice e di componente del Comitato nazionale di parità. Ha curato la raccolta e l'elaborazione dei dati per i bienni 1998-99 e 2000-2001, introducendo la buona pratica della "restituzione" dei dati elaborati alle aziende mediante l'invio della pubblicazione.

**Bianca Giorcelli**, Consigliera regionale di parità della Regione Lombardia dal 1989, ha maturato una preziosa esperienza nella specifica materia che trattiamo, poiché la Lombardia è stata la prima Regione ad elaborare statisticamente i dati di cui all'art. 9 L. 125/91, mediante un programma di imputazione dati specificamente creato a cura dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro. Il programma è stato nel tempo migliorato ed attualmente il software in adozione prevede un sistema di caricamento on-line dei dati da parte delle aziende. Ha promosso la pubblicazione "La situazione del personale maschile e femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti" (Fondazione Seveso 2004), e sta curando la successiva pubblicazione riguardante l'ultimo biennio 2002/2003. Ha inoltre promosso e stipulato con la direzione Regionale del Lavoro della Lombardia un protocollo d'intesa per la semplificazione delle procedure di controllo e repressione degli inadempimenti all'obbligo di trasmissione del Rapporto.

**Valeria Maione**, Consigliera regionale di parità della Regione Liguria, supplente, è docente di Economia del Lavoro e Statistica presso l'Università di Genova, autrice di saggi sul lavoro femminile e di testi universitari specifici in materia statistica (*Utilmente meravigliose. Donne Manager all'università*, Genova, Bozzi Editore, 2001; *Lavori che facilitano la presenza: le albergatrici*, Milano, Franco Angeli, 2002; *Lavoro DOC Qualità del Lavoro, qualità della vita*, Milano, Franco Angeli, 2004; *Appunti di Statistica descrittiva*, Genova, Bozzi Editore). Attualmente partecipa come esperta alla commissione ISTAT per la revisione del paniere.

**Luisa Marilotti**, Consigliera regionale di parità della Regione Sardegna, nel Gruppo Ferrovie dello Stato ha svolto una intensa attività sindacale e ricoperto per circa un decennio la carica di Presidente del Comitato Pari Opportunità, ove ha costruito e sviluppato competenze di lettura dell'organizzazione con un'ottica di genere, ed intrapreso numerose iniziative quali progettazione di azioni positive e sperimentali, formazione, informazione per dipendenti, dirigenti e sindacati. Ha promosso e collaborato alla realizzazione di una ricerca sociale sul lavoro femminile, pubblicata nel libro "Libero Transito" che ha avuto importanti riconoscimenti dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed è stata presentata alla Fiera del libro di Torino del 2001; sta curando la pubblicazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in Sardegna per il biennio 2002-2003.

Ha siglato un protocollo di intesa con la Direzione Regionale del Lavoro di Cagliari che prevede un controllo incrociato e sistematico dell'adempimento alla redazione del rapporto da parte delle imprese.

**Laura Serantoni**, Consigliera regionale di parità della Regione Emilia Romagna, ha apportato al Gruppo la sua esperienza e competenza maturata come responsabile dei servizi ispettivi dell'INPS e di sindacalista rappresentante in RSU. Giornalista pubblicista, scrive su "Cronache e opinioni" come esperta di problemi del lavoro. Ha seguito l'elaborazione dei dati ex art. 9 inviati dalle imprese dell'Emilia Romagna predisponendo il rapporto 2002-2003 di prossima pubblicazione.

Il Gruppo ha adottato come propria metodologia di lavoro il coinvolgimento diretto delle componenti sia per sopperire alle esigenze informative che si sono via via poste, sia per la soluzione dei problemi, impiegando le loro specifiche competenze.

In particolare, il Gruppo ha realizzato un questionario informativo da somministrare alle Consigliere circa l'utilizzo del rapporto e le criticità riscontrate, questionario ideato ed elaborato dalla Consigliera Maione, esperta in materia statistica. La Consigliera Giorcelli ha condiviso con le altre partecipanti la sua esperienza di costruzione di database regionale e di elaborazione dati e con la Consigliera Marilotti ha contribuito, grazie ai rapporti di collaborazione e scambio instaurati con il Servizio Ispettivo del Lavoro, alla proposizione di modelli di protocolli d'intesa con le Direzioni del Lavoro. Le Consigliere Basso, Galdieri e Serantoni hanno fortemente contribuito con la loro esperienza professionale, sindacale e lavorativa alle proposte di revisione del Decreto ministeriale ed alla individuazione di soluzioni interpretative ai quesiti che aziende, enti e consulenti pongono.

Il Gruppo ha coinvolto in un incontro di scambio il dr. Paolo Pennesi, della Direzione Generale dei Servizi Ispettivi del Lavoro, sulle tematiche del controllo degli adempimenti delle imprese e sulle tecniche di rilevazione e repressione delle discriminazioni di genere, nonché circa la revisione del modello ministeriale. L'incontro si è concluso con un reciproco impegno a proseguire il confronto, anche nella prospettiva di una formazione che accomuni Consigliere ed Ispettori/trici nella lotta alle discriminazioni.

Poiché la Rete delle Consigliere ha previsto nel proprio programma di attività la predisposizione di un programma informatico comune a tutte le Regioni, è stato affidato in forza di convenzione ad Italia Lavoro il compito di elaborare e predisporre un software con caratteristiche di facilità d'uso, chiarezza, confrontabilità. Ciò ha determinato il coinvolgimento nelle attività del gruppo di personale di detta agenzia, nelle persone delle dr.sse Luisa Rizzitelli e Daniela Vacirca, rispettivamente capoprogetto ed esperto informatico, al fine di definire insieme le caratteristiche del programma e per verificarne insieme l'efficienza. Tutte le Consigliere che avevano già avuto l'opportunità di utilizzare un programma informatico di imputazione ed elaborazione dei dati hanno messo a disposizione il proprio software e l'esperienza delle strutture di supporto, per la realizzazione del programma informatico comune.

Nel momento in cui è stato affrontato il problema della comunicazione e diffusione dell'informazione circa l'adempimento e le sue modalità nei confronti delle aziende, e dell'utilizzo on-line della griglia di compilazione come modalità di imputazione e trasmissione dei dati, è stato coinvolto il dr. Gianluigi Raiss, Dirigente del Centro Servizi Informatici del Ministero del lavoro che ha fornito al Gruppo preziose indicazioni circa le opportunità ed i limiti di un inserimento in rete dei dati.

Complessivamente il lavoro del Gruppo è stato estremamente proficuo, anche perché caratterizzato da grande serenità, correttezza, spirito collaborativo, collegialità delle decisioni, scambio di informazioni. La tematica trattata, che si presenta molto tecnica e ben circoscritta, ha facilitato l'approccio e l'atteggiamento propositivo e concreto da parte delle componenti.

Ciò ha reso il lavorare insieme un momento estremamente gradevole e fruttuoso per tutte.

## *Relazione sull'attività svolta nel 2004-2005*

Il Gruppo ha proseguito l'attività già avviata nell'anno precedente.

### Lavoro ricognitivo/documentario:

È stato nuovamente somministrato un questionario ricognitivo della situazione nazionale, dal quale è emerso un segnale di miglioramento circa l'utilizzo dello strumento conoscitivo da parte delle Consigliere regionali. Infatti risulta che le Regioni che raccolgono i dati, li elaborano e producono commenti siano oltre la metà, mentre in altre Regioni la procedura per effettuare il monitoraggio sia proficuamente avviato. Solo due Regioni non hanno ancora iniziato. Il Gruppo ha altresì iniziato la raccolta delle pubblicazioni e delle ricerche già edite, al fine di costituire un archivio cartaceo consultabile presso l'Ufficio della Consigliera o presso il Costituendo centro di documentazione a cura dell'ISFOL.

Nel merito: il Gruppo ha condotto il proprio lavoro secondo due filoni tra loro interconnessi:

- 1) l'esame analitico del Decreto ministeriale 17.7.1996 e tabelle allegate.  
In tale contesto è stato rilevato come sia il testo che il modello necessitano di aggiornamenti, stante le modifiche legislative succedutesi nel tempo e di miglioramenti per rendere più incisiva ed efficace la raccolta dei dati.  
A tale fine il Gruppo ha incontrato il dr. Pennesi della Direzione Generale del Servizio Ispettivo del Lavoro, al fine di proporre un lavoro comune per la gestione del monitoraggio (controllo adempimenti delle aziende, utilizzo in chiave antidiscriminatoria, pacchetti formativi comuni Consigliere/Ispettori).  
Il Gruppo pertanto ha elaborato una proposta analitica di modifica del Decreto ministeriale e del modello allegato, che ha già fatto pervenire a questo Ufficio unitamente ad una relazione articolata. La proposta, ove la Rete la condivide, dovrà essere sottoposta al Ministero del Lavoro per l'inizio dell'istruttoria che individui le modifiche e le integrazioni necessarie. In tale percorso dovrà essere coinvolto il Comitato nazionale di parità ed il Servizio Ispettivo del Lavoro.
- 2) il Gruppo inoltre si è fatto carico del problema della metodologia per identificare un elenco di aziende di riferimento al fine di verificare gli adempimenti. Con i buoni uffici della Consigliera nazionale, il Ministro del lavoro ha inviato una lettera all'INPS per la predisposizione di un protocollo d'intesa circa l'invio in via breve della lista delle aziende a richiesta delle Consigliere regionali.
- 3) La proposta di predisporre un programma informatico uniforme per tutte le Consigliere, accolta dalla Rete, è stata resa operativa dall'Ufficio della Consigliera nazionale, la quale ha inserito tale servizio nel capitolato intercorrente con Italia Lavoro. Il Gruppo ha partecipato alle varie fasi della realizzazione del prototipo di programma informatico per indicare i problemi da risolvere e fare proposte. Il programma dovrebbe essere pronto in occasione della prossima scadenza di trasmissione dei rapporti (30 aprile 2006).

## OBIETTIVI E RISULTATI

Il dibattito che si è svolto in seno al Gruppo di lavoro ha evidenziato i seguenti punti di criticità:

### 1) GENERALIZZATA SOTTOUTILIZZAZIONE DELLO STRUMENTO E DIFFICOLTÀ DI GESTIONE DELLA BANCA DATI.

La situazione come sopra descritta, che si presenta "a macchia di leopardo" a livello nazionale, evidenzia la difficoltà per le Consigliere di procedere alla elaborazione ed alla gestione dei dati in **autonomia**: le opportunità che finora sono state colte spesso sono legate alla disponibilità dimostrata occasionalmente dagli assessorati regionali alle politiche del lavoro, dalle Agenzie, dagli Osservatori, senza criteri uniformi.

Ciò nonostante il Decreto legislativo n. 196/00 all'art. 3 comma 3 prevede che " *le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all'art. 4 comma 1 lettera d) del D.Lgs. 23 dicembre 1997 n. 469, forniscono alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 (...)*".

Si noti che tale disposizione, ribadita dalla Convenzione Quadro sottoscritta in sede di Conferenza Stato-Regioni nel novembre 2001, è stata generalmente recepita dalle singole convenzioni Ministero/Regioni, ma non se ne è rilevata una attuazione soddisfacente. Sarà necessario pertanto adoperarsi affinché tutte le Regioni pongano in essere comportamenti rispettosi delle convenzioni e mettano a disposizione delle Consigliere l'assistenza tecnica di cui abbisognano, nel rispetto dell'autonomia della Consigliera, unica legittima detentrica dei dati. Si avverte pertanto l'esigenza di evitare percorsi occasionali, legati alla situazione contingente e di dare sistematicità alla rilevazione. Infatti spesso si è rilevato in alcune Regioni il caso di un singolo estemporaneo elaborato, cui non segue un monitoraggio continuativo. Inoltre spesso la Consigliera deve accontentarsi di elaborazioni "eterodirette" non del tutto coerenti con gli scopi che la norma si prefigge. Si segnala infatti l'interesse che i vari enti o istituti di ricerca nutrono per tale banca dati, che ha il pregio di essere completa e senza costi di raccolta.

L'attribuzione di risorse grazie all'art. 9 del D.Lgs. 196/00 fa sì che la Consigliera regionale possa gestire finalmente in autonomia e con continuità il proprio database, valorizzandolo ed utilizzandolo per le azioni in giudizio, per le azioni positive e per ogni iniziativa divulgativa che essa ritenga utile.

### NECESSITÀ DI UNA MIGLIORE STRUTTURAZIONE ED OMOGENEIZZAZIONE DEGLI STRUMENTI OPERATIVI.

La Consigliera regionale ha necessità di raggiungere i seguenti obiettivi:

- a) **gestire in via ordinaria la banca dati**, informatizzando i rapporti. L'archivio cartaceo infatti consiste in genere in centinaia ed a volte migliaia di documenti, che possono essere agevolmente consultati solo se inseriti in un archivio informatico su elaboratore. Le stesse aziende spesso richiedono di poter compilare il rapporto su supporto magnetico. Si rende a tal fine necessario che la Consigliera possa disporre continuamente (anche se non a tempo pieno) di una dotazione minima di personale che si occupi dell'inserimento dei dati, di idoneo software ed hardware, nonché di

locali adeguati e sicuri per la custodia dell'archivio documentale<sup>29</sup>. Non si dimentichi che l'attività di controllo degli adempimenti richiede un grande impegno temporale che la Consigliera non può assolutamente sostenere da sola. Alcune Regioni hanno già in dotazione un programma di imputazione ed elaborazione dei dati, con caricamento on-line da parte della aziende mediante password (vedi l'esperienza positiva della Lombardia e della Campania, salvo altre). Altre Regioni utilizzano programmi informatici più o meno sofisticati. Alcuni di questi, se ritenuti idonei, potrebbero essere adottati da tutte le Consigliere e consentirebbero, quantomeno in via sperimentale, di avvicinarsi all'obiettivo di confrontare i dati a livello nazionale;

- b) elaborare i dati** per garantire una utilizzazione non solo analitica ma altresì statistica dei rapporti. Per far ciò è necessario che la Consigliera possa contare su di un supporto tecnico particolarmente qualificato (ricercatori opportunamente formati, anche se ordinariamente operativi presso altre strutture di ricerca), che collaborino alla stesura degli elaborati.

Come raggiungere questi obiettivi? Va da sé che sarà necessario destinare risorse adeguate per la "gestione ordinaria", insistendo con le Regioni per l'ottemperanza alle convenzioni, attivando il rapporto con enti strumentali ed osservatori già attivi nelle varie Regioni, per un lavoro di elaborazione più complesso.

## **2) IMPLEMENTAZIONE DELL'INFORMAZIONE ALLE AZIENDE SULL'OBBLIGO DI TRASMISSIONE DEL RAPPORTO, SULLE RAGIONI DELLA PRESCRIZIONE E SULLE MODALITÀ DI COMPILAZIONE.**

Una maggiore sensibilizzazione dei soggetti obbligati alimenta la consapevolezza che la prescrizione di cui all'art. 9 non comporta l'ennesima incombenza burocratica e vessatoria nei confronti delle imprese, bensì introduce un utile strumento di conoscenza e valorizzazione delle risorse umane aziendali. La coscienza della utilità dello strumento induce ottemperanza spontanea e contribuisce in via preventiva a ridurre gli inadempimenti. Si è riscontrata, anche tra le aziende e le associazioni datoriali più sensibili e diligenti, una massiccia disinformazione sugli scopi, sui termini, sulle modalità di reperimento dei moduli e soprattutto sulla interpretazione delle tabelle. Lo stesso Ministero sembra sottovalutare l'importanza dell'informazione sull'istituto: basta pensare che sul sito web non è più reperibile da anni la copia scaricabile del Decreto e del modello né la guida alla compilazione. Le scadenze dell'obbligo di trasmissione non vengono minimamente evidenziate. Si nota una maggiore attenzione solo a livello locale, laddove le Consigliere hanno un loro sito internet.

È di tutta evidenza la necessità di attivare meccanismi informativi adeguati: una nuova pubblicazione del D.M. 17.7.1996 con le 8 tabelle allegate sulla stampa economica specializzata (Sole 24 Ore, Italia Oggi, Diritto e Pratica del Lavoro, ad es.), la diffusione dei documenti mediante Internet, la promozione di una campagna informativa mirata alle aziende mediante brochure, vademecum, istruzioni per l'uso, informazione sulla compilazione del modulo.

<sup>29</sup> La legge 31 dicembre 1996 n. 675 sulla "Tutela delle persone e di altri soggetti rispetto al trattamento dei dati personali" all'art. 1 comma 2 lett. d) istituisce la figura del "titolare del trattamento dei dati personali", e del soggetto responsabile, ed agli artt. 15 e 41, 3 comma dispone che i dati debbano essere custoditi e controllati mediante misure di sicurezza, sia fisiche che elettroniche.

Una interessante iniziativa è stata segnalata da alcune Consigliere: la trasmissione dell'elaborato alle aziende che hanno trasmesso i rapporti posti a base del lavoro di lettura e commento. Ciò può far comprendere il senso della rilevazione alle aziende e motivarle all'adempimento più di ogni precetto sanzionato.

### **3) MAGGIORE EFFETTIVITÀ DELL'OBBLIGO, ANCHE MEDIANTE IL RAFFORZAMENTO DELL'APPARATO SANZIONATORIO.**

Preliminare ad ogni altra operazione è l'individuazione certa dei soggetti obbligati. La norma prevede che debbano trasmettere il rapporto tutte le "aziende, pubbliche e private, con un organico superiore ai 100 dipendenti". Quanto alle aziende "pubbliche", in tale categoria rientrano le imprese a partecipazione statale, le aziende autonome dello Stato, le aziende regionali e degli enti locali, gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici in generale<sup>30</sup>. Manca allo stato attuale una anagrafe delle imprese rientranti nella categoria destinataria dell'obbligo, mediante la quale procedere alla verifica degli adempimenti. La costituzione di un elenco di riscontro si rivela essenziale per la completezza dell'indagine. La Consigliera infatti deve poter contare sulla trasmissione di rapporti da parte di tutti gli obbligati e su modalità di verifica a carattere sistematico che diano sufficiente certezza, senza dover affidare solo su occasionali segnalazioni di inadempimento da parte delle rappresentanze sindacali. Va da sé che una prescrizione priva di validi strumenti di controllo dell'ottemperanza da parte degli obbligati rischia di rimanere inefficace, anche se munita di un valido apparato sanzionatorio. Le banche dati consultabili a questo fine sono gli archivi dell'INPS, dell'INAIL, delle Camere di Commercio territoriali, dell'ISTAT. L'esperienza compiuta da alcune Consigliere consente empiricamente di considerare il più aggiornato ed attendibile l'archivio dell'INPS, nel quale, fra l'altro, il dato numerico riguardante gli addetti è già distinto per genere, anche se si tratta di un archivio che necessita di alcuni adattamenti e verifiche. Gli elenchi delle aziende consultabili sono forniti dall'INPS su supporto cartaceo e magnetico. L'accesso a detto archivio presenta qualche difficoltà tecnica: la richiesta di trasmissione dei dati da parte della singola Consigliera regionale viene evasa con grande ritardo, poiché attualmente è soggetta ad una lunga trafila autorizzatoria (l'istanza, debitamente motivata, va inoltrata alla sede centrale INPS in Roma, deve essere esaminata, approvata e successivamente trasmessa alla sede regionale per l'estrapolazione dei dati richiesti), che va ripetuta monotonamente ogni biennio. Con questo meccanismo farraginoso si perdono in media 6/8 mesi preziosi. Sicuramente la procedura si semplificherebbe se il Ministero del Lavoro si attivasse nei confronti dell'Ente di Previdenza, invitandolo ad evadere in forma automatica la richiesta delle Consigliere di parità, poiché, mediante tale controllo incrociato di dati, esse possono finalmente esercitare in modo pieno la loro funzione (che è di pubblico interesse) di verifica dell'adempimento della norma di cui all'art. 9. È d'uopo ricordare inoltre che l'articolo sopra menzionato prevede, nei casi più gravi di inadempimento, la revoca dei benefici contributivi goduti dall'azienda, rendendo pertanto il controllo vantaggioso anche per l'INPS, in termini di risparmio di spesa. L'esperienza "sul campo" ha dimostrato che l'argomento si rivela sempre molto convincente. Il Gruppo ha investito del problema la Consigliera nazionale, la quale ha provveduto ad inoltrare una specifica richiesta nei confronti del Ministro del Lavoro, perché si attivi con l'Ente previ-

<sup>30</sup> Vedi la circolare del Ministero del lavoro n. 48 del 6.4.1992.

denziale. Il Ministro ha preso in seria considerazione la questione e si è impegnato a prendere contatti con l'Istituto per concordare procedure più snelle e veloci per l'accesso alla banca dati da parte delle Consigliere.

Siamo in attesa di una risposta che si auspica sia positiva. Si segnala inoltre che nella modulistica prevista per la presentazione dei progetti di azione positiva sia ai sensi dell'art. 2 della legge n. 125/91, sia ai sensi dell'art. 9 della legge n. 53/00, si richiede alle aziende proponenti la specifica dichiarazione di aver inviato il rapporto. Ma tale prescrizione non solo non viene mai verificata, ma nel caso della legge n. 53/00 se ne indica solo la opportunità e non la coerenza. Questa ambigua formulazione rende inefficace la prescrizione e ne attenua l'importanza. Si suggerisce pertanto di indicare nei vari formulari che la compilazione del rapporto è un obbligo e non una facoltà. Il Gruppo propone inoltre di valutare l'opportunità di richiedere, a pena di inammissibilità, l'allegazione di copia del Rapporto al progetto medesimo. Si segnala l'opportunità di estendere le modalità di controllo dell'adempimento all'obbligo attraverso i capitolati d'appalto della P.A., ove si può prevedere l'esclusione per le aziende che non trasmettono il rapporto.

#### 4) L'APPARATO SANZIONATORIO: È TROPPO BLANDO?

Il procedimento previsto dalla legge per l'applicazione delle sanzioni<sup>31</sup> comporta l'intervento del Servizio Ispettivo Regionale del Lavoro il quale, su segnalazione della Consigliera e del sindacato, mediante diffida, invita le aziende inadempienti a trasmettere il rapporto entro 60 giorni, trascorsi infruttuosamente i quali, la sanzione verrà comminata: a cura dell'Ispettorato medesimo se pecuniaria; a cura degli organismi competenti alla concessione dei benefici, se si tratta di sospensione temporanea dei medesimi. È stato osservato che l'esiguità della sanzione pecuniaria la rende un deterrente assai blando. Spesso l'Ispettorato solleva il problema circa l'individuazione dei "casi più gravi" per i quali è prevista la sanzione più incisiva: secondo alcuni commentatori<sup>32</sup> si tratterebbe della recidiva dopo reiterate diffide e le informazioni parziali o dolosamente non veritiere. Da più parti è stato criticato l'ambito di discrezionalità aperto dall'espressione legislativa, considerato eccessivo, anche per quanto concerne la graduazione della sanzione, che meriterebbe una migliore tipizzazione da parte ministeriale. Si rileva comunque una forte resistenza alla applicazione della sanzione sospensiva dei benefici, considerato il suo impatto negativo sul fronte occupazionale<sup>33</sup>.

Si segnala la stipula da parte di alcune Consigliere (Lombardia e Sardegna) di un protocollo d'intesa con il Servizio Ispettivo Regionale, al fine di effettuare, in ogni caso di verifica ispettiva presso aziende con oltre 100 dipendenti, il controllo automatico dell'ottemperanza all'obbligo di trasmissione del rapporto. Una simile iniziativa, diffusa in tutte le Re-

<sup>31</sup> Le sanzioni previste dall'art. 9 L. 125/91 consistono nella pena pecuniaria da € 200.000 a € 1.000.000 ex art. 11 del D.P.R. n. 520/55 così come modificato dal D.L. n. 758/94 e, nei casi più gravi, può essere disposta la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti.

<sup>32</sup> Vedi Stefania Scarponi, *Tecniche di sostegno indiretto delle azioni positive e misure sanzionatorie in Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro (L. 10.4.1991 n. 125)*, *Commentario Sistematico* a cura di T. Treu e M.V. Ballestrero, "Le nuove leggi civili commentate", n. 1, 1994, 93.

<sup>33</sup> Viene ipotizzata la giustiziabilità e la coercibilità dell'obbligo, mediante lo strumento dell'ordine di esibizione della documentazione aziendale ex art. 2931 c.c. e 612 c.p.c. e, nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo nei confronti delle R.S.A., l'esperimento del procedimento di repressione del comportamento antisindacale ex art. 28 St. Lav.

gioni, faciliterebbe enormemente il monitoraggio sugli inadempimenti. Un fac-simile del protocollo, già adottato in Lombardia, è allegato alla presente relazione di sintesi.

## 5) NECESSITÀ DI RISOLVERE I PROBLEMI INTERPRETATIVI POSTI DAL MODELLO MINISTERIALE.

La già ricordata circolare ministeriale n. 48 del 1992 aveva a suo tempo affrontato le questioni operative poste dall'art. 9, offrendo alcune indicazioni interpretative circa l'individuazione dei soggetti obbligati, la determinazione del limite numerico, i soggetti destinatari della trasmissione. Il D.M. 17.7.1996 e la circolare ministeriale n. 123/97 (che ha trasmesso agli operatori il parere del Comitato in merito ad un quesito posto dalla Direzione Regionale della Lombardia circa le unità locali delle aziende), ad oggi sono gli unici riferimenti interpretativi a carattere generale su cui gli operatori possono contare.

I problemi irrisolti che le Consigliere hanno sollevato sono ancora numerosi. Il Gruppo ha ritenuto indispensabile porre mano ad alcune proposte di miglioramento ed adeguamento del modello, che di seguito si indicano.

### a) INDIVIDUAZIONE PIÙ CERTA DEI SOGGETTI DESTINATARI DEL RAPPORTO.

- **TABELLE 1 E 2:** già la circolare 48 del 1992 prescriveva che il rapporto venisse trasmesso "ai Consigliere regionali di parità che hanno competenza sul territorio ove insistono le unità produttive considerate". È però frequente il caso di aziende con sede legale al di fuori della Regione e con unità locali superiori ai 100 dipendenti nella Regione considerata, che compilano i rapporti disaggregando i dati in relazione a tali unità locali, ma trasmettono i rapporti solo alla Consigliera della Regione ove è ubicata la sede legale. Ciò appare incongruente con le finalità della legge, in quanto la prima Consigliera non può effettuare il monitoraggio prescritto su aziende che insistono sul territorio regionale. Se poi l'azienda non ha unità produttive ove è ubicata la sede legale, la Consigliera competente per tale Regione riceve rapporti che risultano poco interessanti dal punto di vista operativo. Sarebbe opportuno introdurre in questi casi (nella pratica abbastanza frequenti) un obbligo di trasmissione del rapporto in più copie, sia alla Consigliera della Regione che ospita la sede legale sia alle colleghe delle Regioni ove sono ubicate le unità produttive al di sopra dei 100 dipendenti. Si segnala il caso di alcune grandi aziende ed enti economici con sede centrale ed unità locali distribuite sul territorio nazionale che considerano assolto l'obbligo con la trasmissione del rapporto alla Consigliera nazionale (vedi il caso delle Poste Italiane, delle Ferrovie dello Stato e di alcuni istituti di credito).

- **LE R.S.U./R.S.A.** Alcune aziende considerano assolto l'obbligo con la trasmissione del rapporto alle OO.SS. presso le loro sedi centrali e non presso le rappresentanze aziendali, come invece sostiene la circolare 48/92 del 6.4.1992. È necessario ribadire che invece destinatarie sono le rappresentanze sindacali all'interno della singola azienda.

### b) LE UNITÀ LOCALI O UNITÀ PRODUTTIVE.

La sopra citata circolare 123/97 del 23.9.1997<sup>34</sup> rispondendo ad un quesito posto dalla Direzione Regionale della Lombardia, ha affrontato il problema della compilazione delle tabelle 4 (livelli di inquadramento), 5 (tipologie contrattuali e CIG), 6 (entrate e uscite), 8

<sup>34</sup> Pubblicata in "Diritto e pratica del lavoro", n. 42, 1997, p. 30-37.

(retribuzione) non solo in riferimento al complesso aziendale, ma per singola unità produttiva, esprimendosi per una interpretazione letterale e non estensiva del modello, quindi per una disaggregazione del dato solo per le tabelle 2.3. ed 8<sup>35</sup>.

Il parere del Comitato, cui la circolare ministeriale si è attenuta, è rigoroso ed ineccepibile sotto il profilo ermeneutico, non essendo ammissibile una interpretazione estensiva di un obbligo assistito da una sanzione in caso di inadempimento. Si pone però l'opportunità di ripensare il testo del Decreto, poiché il dato aggregato relativo ad aspetti di grande importanza conoscitiva rischia di rimanere illeggibile ed in definitiva inutile.

#### c) LE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI. LE A.S.L.

Alcune Consigliere hanno riproposto l'annoso problema di un'estensione dell'obbligo di rapporto anche agli enti pubblici non economici ed agli enti locali. Già a suo tempo l'Ispettorato del lavoro di Livorno sottopose al collegio istruttorio il quesito, con risposta negativa. Si segnala sporadicamente l'invio spontaneo del modulo ministeriale alle Consigliere di alcune Regioni da parte di Comuni e Province, in genere per iniziativa dei rispettivi Comitati di Ente. Molte Regioni, in ottemperanza al disposto dell'art. 2 comma 6 della legge 125, nell'ambito delle leggi dedicate ai "piani di azioni positive", hanno previsto un monitoraggio periodico sulla situazione del personale declinato secondo il genere, da trasmettere anche alla Consigliera di parità regionale. Il dato positivo di questa maggiore diffusione rispetto al passato delle indagini sull'assetto del personale secondo il genere ad iniziativa delle amministrazioni locali, è controbilanciato dalla non confrontabilità dei lavori di ricerca, strutturati secondo criteri troppo eterogenei. Per superare questa difficoltà, si potrebbe ipotizzare, in accordo con il Ministero della Funzione Pubblica, l'utilizzazione (spontanea e non coercitiva) del modulo ministeriale di cui all'art. 9 opportunamente adattato alla particolare articolazione della organizzazione amministrativa pubblica.

Quanto alle Aziende Sanitarie Locali, esse dal 1994 rientrano tra i soggetti obbligati e spesso si caratterizzano negativamente per un generalizzato inadempimento, che viene motivato, da parte della dirigenza, con la difficile adattabilità del modulo, pensato per una tipologia contrattuale privatistica, a soggetti con una pianta organica che ancora risente di modelli di tipo amministrativo. La grande importanza del campione, anche per la rilevante percentuale delle donne occupate, rende opportuno che si proceda ad un invito (se non ad una diffida) all'adempimento, accompagnandolo con il suggerimento di qualche parametro di adattamento che faciliti la compilazione e renda confrontabili elementi diversi (i livelli contrattuali, le unità locali ecc.; si cita a mò di esempio il caso dei medici, che sono equiparati nel modello ai dirigenti ed il personale paramedico ai quadri, con conseguente alterazione del dato complessivo). Si segnala che la Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia, settore Ispezione del lavoro, ha chiesto un parere ministeriale circa la sussistenza dell'obbligo per le ASL, ritenendo che esse non ne fossero soggette, anche se definite "aziende"<sup>36</sup>, in quanto erogatrici di un pubblico servizio. Il quesito ha avuto risposta nel senso della sussistenza dell'obbligo.

#### d) LE COOPERATIVE.

Le cooperative sociali e di produzione e lavoro occupano per la totalità o in misura prevalente soci lavoratori, i quali non vengono ritenuti assimilabili ai "dipendenti" cui fa riferimento l'art. 9 e pertanto non vengono conteggiati ai fini del limite numerico. Ciò com-

<sup>35</sup> Vedi nota n. 1 punto a) della tabella 3 del modulo allegato al D.M. 17.7.1996.

<sup>36</sup> Vedi nota prot. 2191 del 3.6.1997.

porta una pressoché totale omissione del rapporto da parte di questi soggetti. Il problema della assimilabilità della figura del socio a quella del lavoratore subordinato ha suscitato un ampio dibattito in dottrina e giurisprudenza, soprattutto nell'ottica di garantire ad entrambi i soggetti analoghe tutele sostanziali e garanzie processuali.

Al fine di ampliare il campo di indagine, l'equiparazione del socio prestatore d'opera al dipendente non socio è una soluzione che merita adeguata attenzione, soprattutto in considerazione della fortissima presenza di donne nelle cooperative di servizi, della loro collocazione ai livelli contrattuali più bassi e della scarsa tutela che offre di fatto la posizione di socio, spesso deteriore rispetto a quella di dipendente.

Le grandi cooperative di servizi, inoltre, impiegano i propri dipendenti in settori molto diversi (ad esempio, servizi alla persona, pulizie, custodia o altro) in ambiti territoriali molto vasti (regionali o multiregionali), con conseguente applicazione di contratti collettivi diversi.

In questi casi la suddivisione per unità produttiva non è possibile: alcune cooperative hanno suggerito l'introduzione di una suddivisione più elastica, per tipologia di servizio o per area contrattuale.

Le grandi cooperative di distribuzione (il caso tipico è la Unicoop) elaborano il rapporto disaggregando i dati per ogni singolo esercizio (si tratta spesso di migliaia di unità!) obbligando la Consigliera che riceve rapporti di dimensione cartacea enorme ad un faticoso lavoro di riconduzione dei dati ad una dimensione sintetica.

#### e) IL NUMERO DEI DIPENDENTI.

Nel dibattito è stata segnalata la necessità, in prospettiva, di ripensare il limite numerico introdotto nel 1991 dalla legge n. 125, ormai datato vista la attuale congiuntura economica sfavorevole all'impresa medio-grande ed i frequenti fenomeni di scissione di rami d'azienda.

È tangibile la drastica diminuzione rispetto agli anni passati del numero di aziende che rientra in tale limite dimensionale e, nel contempo, la maggiore presenza delle donne occupate nella piccola impresa che viene esclusa dal monitoraggio. Per contro sono stati rilevati i problemi degli elevati costi che comporterebbe un'estensione dell'obbligo anche alle medie e piccole aziende, della prevedibile resistenza delle organizzazioni datoriali, oltre che, *last but not least*, dell'aggravio di lavoro che ricadrebbe sulle Consigliere, del tutto sproporzionato alle loro attuali forze. Una proposta che il Gruppo ritiene di poter avanzare consiste nell'estensione dell'obbligo alle aziende con oltre 50 dipendenti.

Un ulteriore problema incontrato nella pratica concerne il momento nel quale, ai sensi del D.M. 17.7.1996, deve essere effettuato il computo del numero dei dipendenti ai fini dell'obbligo di rapporto (il 31 dicembre del secondo biennio). Poiché vi rientrano anche gli occupati a tempo determinato, nel caso di imprese con picchi occupazionali stagionali (che, come nel settore alberghiero, termale, agricolo, quasi mai coincidono con il 31.12 dell'anno), si verifica una situazione paradossale: aziende che durante l'anno hanno un numero di occupati ampiamente superiore ai 100 dipendenti, nella data sopra indicata vedono scendere ciclicamente il numero degli addetti al di sotto del limite e pertanto sfuggono ad ogni monitoraggio. Anche in questa ipotesi una minore rigidità nella prescrizione (l'introduzione ad esempio di un dato medio) gioverebbe alla completezza dell'indagine.

Un suggerimento del Gruppo consiste nel computo del personale stagionale secondo la media degli ultimi 6 mesi.

Un ulteriore problema si è presentato a fronte della discussa computabilità dei dipendenti a part-time (nella quasi totalità di genere femminile) come unità, senza riproporzionamenti in relazione all'orario. In altre parole, è frequente il caso di aziende che conteggiano il/la dipendente impiegata ad esempio a venti anziché quaranta ore settimanali come "mezza unità". Ciò comporta l'effetto di far uscire dal novero dei soggetti obbligati alla trasmissione del rapporto moltissime aziende che occupano personale femminile e che adottano forme di flessibilità suscettibili di creare problematiche discriminatorie, sfuggendo così dal controllo della Consigliera. Si rende necessario un intervento interpretativo chiaro, che ribadisca come tale riproporzionamento, previsto dalla vigente normativa solo in ipotesi tassative, non sia ammissibile.

#### f) LA FORMAZIONE.

La rilevazione del dato numerico sulla formazione non tiene conto del rapporto dipendenti/ore di formazione, cosicché vi è il rischio di interpretazioni fuorvianti (si porta ad esempio il caso frequente di una piccola quota di dipendenti che effettuano molte ore di formazione o viceversa).

Si suggerisce inoltre l'introduzione di un indicatore che individui la qualità della formazione (se di base, ad esempio finalizzata alla acquisizione di un titolo di studio o alla alfabetizzazione informatica e linguistica o ad esempio finalizzata all'aggiornamento sui nuovi sistemi, se invece qualitativamente più approfondita ed avanzata e quindi professionalizzante).

#### g) LA RETRIBUZIONE.

Questo rappresenta uno dei punti di forza del rapporto e nello stesso tempo uno dei più dolenti. La rilevazione del dato retributivo nella sua globalità (monte retributivo lordo annuo) non consente di far emergere proprio i fenomeni più interessanti, quali la sussistenza di incentivi o superminimi, la cui specifica non è attualmente prevista. Inoltre nella tabella 8, la mancata distinzione nel calcolo del monte retributivo lordo di quanto si riferisce ai contratti a tempo indeterminato e quanto invece ai contratti a termine, rende il dato equivoco, poiché questi ultimi contratti, come è intuibile, abbassano la media. Il modello (tab. 8) sotto questo profilo necessita di indispensabili aggiustamenti per essere veramente leggibile: la principale obiezione che viene sollevata dalle aziende è la difficoltà di compilazione che richiede onerosi calcoli a fronte della modesta utilità del risultato. È difficile dare loro torto. Poiché siamo consapevoli della centralità dell'indagine sui trattamenti economici per individuare le discriminazioni, dobbiamo trovare rapidamente delle soluzioni pratiche per rafforzarne l'efficacia e la credibilità. Ad esempio è stato suggerito di convertire il monte retributivo lordo annuo in un dato meno aggregato, quale la retribuzione individuale media.

Il Gruppo ritiene di avanzare la proposta di disaggregare il dato, invitando le aziende ad indicare separatamente la retribuzione base dagli elementi accessori (superminimi, straordinari, premi di produzione, benefits ecc.) per meglio leggere i differenziali retributivi di genere in relazione agli aspetti variabili e più "discrezionali" del salario o stipendio, separatamente dagli aspetti più stabili ed uniformi (i minimi tabellari).

È stato inoltre sollevato da parte di diverse aziende un problema di tutela della riservatezza dei dipendenti<sup>37</sup>, che potrebbe essere automaticamente lesa nel momento in cui il numero dei lavoratori in una determinata categoria contrattuale sia ad esempio inferi-

<sup>37</sup> Non dirigenti, per i quali si può omettere il dato secondo la nota lett. C) della tabella 8, mentre nulla è previsto per le altre categorie.

ore a tre. Ciò comporta l'indicazione di un monte retributivo che può coincidere tout court con la retribuzione di un lavoratore o di una lavoratrice soggettivamente ben identificabile.

Al problema pratico, che rischiava di diventare insuperabile, in Toscana la Consigliera ed il Servizio Ispettivo del Lavoro hanno ritenuto di dare una risposta empirica, consentendo alle aziende che ne facessero richiesta la trasmissione del rapporto integrale alla Consigliera medesima, e la estrapolazione della tabella retributiva, nella parte critica, dalla copia inviata alla R.S.A. con l'espressa menzione che l'omissione dipendeva dalla riservatezza del dato. Ad oggi non si è riscontrata alcuna contestazione di tale modalità operativa, ma sicuramente il problema complessivo della privacy merita una considerazione attenta e deve avere soluzioni più certe e legittime.

#### h) LA TUTELA DELLA RISERVATEZZA E LA BANCA DATI DELL'ART. 9.

Rinviando ad una riflessione più specifica l'incidenza della legge n. 675/96 sull'attività della Consigliera, per quanto concerne la banca dati di cui dall'art. 9, sono state espresse alcune considerazioni di massima. Fermo restando che non si tratta di dati "sensibili", la loro raccolta ha suscitato più di una perplessità da parte dei diversi soggetti-attori:

- 1) dal punto di vista del datore di lavoro – azienda che opera la raccolta dei dati e la loro comunicazione, in forza di un obbligo di legge, a soggetti estranei al rapporto di lavoro (la Consigliera, soggetto pubblico e le R.S.A., soggetto privato): in questo caso l'azienda si pone come "stazione di transito" nel trattamento dei dati, la cui comunicazione travalica gli interessi immediatamente coinvolti nel rapporto, poiché riguarda la sfera pubblica e soddisfa un interesse generale. Pertanto sembrerebbe sicuramente escluso dalla norma che il soggetto trasmittente debba richiedere il consenso degli interessati (non previsto dall' art. 12: "quando il trattamento riguarda dati raccolti e detenuti in base ad un obbligo previsto dalla legge, da un regolamento o da una norma comunitaria"). Sarebbe però opportuno chiarire questo aspetto che alcune aziende sembrano non avere ben compreso.
- 2) Dal punto di vista della Consigliera e dei soggetti che collaborano con lei alla elaborazione dei dati: è dubbio se sussista un obbligo di notificare al Garante la sussistenza della banca dati, evidenziando gli aspetti critici (ad esempio il dato retributivo di cui sopra). Sicuramente una presa di posizione dell'Autorità Garante sul tema sarebbe utile e tranquillizzante.
- 3) È stato sollevato da alcune Consigliere il problema della comunicazione dei dati relativi ad una singola azienda a richiesta di privati (ad es. singoli lavoratori, sindacati non rappresentati nelle RSU): la risposta del Gruppo si attesta sulla esclusione che si possa ipotizzare la conoscibilità di terzi dei dati analitici comunicati dalle aziende alla Consigliera, al di fuori del legittimo esercizio delle sue funzioni (ad esempio un giudizio o un'azione positiva). Ciò comporta che la Consigliera possa più che legittimamente rifiutarsi di comunicare dati in suo possesso a soggetti privati o pubblici che non sono legittimati a conoscerli. Per quanto riguarda la conoscibilità del dato da parte delle Consigliere provinciali, si ritiene che la Consigliera regionale, dietro motivata richiesta, possa fornire informazioni specifiche riguardanti una singola azienda, ove il dato sia indispensabile per lo svolgimento delle funzioni pubbliche delle colleghe provinciali interessate. Sarà opportuno verificare se sia ammissibile la trasmissione tout court dell'intero rapporto, in assenza di specifiche indicazioni di legge o ministeriali.
- 4) Il problema della sicurezza dei dati si porrà nel momento in cui sarà reso operativo il programma informatico di imputazione dei dati, ove esso sia reso compilabile on-line.

È allo studio la predisposizione delle cautele necessarie per rendere gli archivi accessibili solo agli aventi diritto.

5) Il "DATO NON DISPONIBILE".

È stato riscontrato da parte delle aziende un utilizzo eccessivo ed improprio della locuzione "dato non disponibile", prevista dal modello. Sarebbe opportuno precisare meglio i casi in cui è ammissibile omettere il dato, eventualmente prevedendo l'obbligo di motivarne il mancato reperimento: evitando così che questa previsione diventi un pratico espediente per eludere la trasmissione di dati "scomodi".

## PROPOSTE DI MODIFICA AL MODELLO MINISTERIALE

Ferma la premessa, le proposte di modifica del modello ministeriale allegato al decreto 17.7.1996, indicate analiticamente tabella per tabella, che il Gruppo ritiene di avanzare, sono le seguenti:

### Tabella 1

#### Informazioni generali sull'azienda

Si propone di aggiungere ai dati informativi generali sull'azienda anche l'indirizzo elettronico, ove esistente (e-mail).

Per quanto concerne la data da considerare quale punto di riferimento per la determinazione del numero dei dipendenti al fine della sussistenza dell'obbligo, si pone il problema dei lavoratori stagionali (alberghi, stabilimenti termali, aziende agricole), per i quali la presenza in servizio molto raramente coincide con il 31 dicembre.

Ciò comporta il paradosso di aziende con una media di occupati durante l'anno ampiamente superiore a 100 dipendenti, che nella data sopra indicata vedono scendere ciclicamente il numero degli occupati al di sotto di tale limite, sfuggendo così ad ogni controllo. In tal caso, si propone di introdurre un correttivo, che tenga conto della media dei lavoratori, ad esempio negli ultimi sei mesi.

Per quanto concerne i contratti collettivi di lavoro, è necessario un aggiornamento dei codici di riferimento.

### Tabella 2

#### Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Appare opportuno chiarire meglio la nozione di "unità produttiva", pur mantenendo invariati i punti 1, 2 e 3 della tabella.

È necessario specificare con una nota che cosa si intende giuridicamente per "unità produttiva" superiore a 100 dipendenti, e specificare in forma esplicita che ove l'azienda abbia la sede legale in una Regione ed una o più unità produttive superiori a 100 dipendenti in altra Regione, sia tenuta a trasmettere il rapporto in più copie, sia alla Consigliera della Regione ove ha sede, sia alle Consigliere competenti per il territorio ove insistono le unità produttive.

Nota bene: è opportuno precisare meglio cosa si intende per "occupati alle dipendenze". Sarà necessario includere nel lavoro dipendente, con opportune specificazioni, i lavoratori cd. somministrati, a contratto di inserimento, a chiamata, a lavoro ripartito sia a tempo determinato che indeterminato, i lavoratori intermittenti. Per la somministrazione di mano d'opera e l'appalto, specificare in modo inequivoco se tali lavoratori debbano essere

ritenuti alle dipendenze dell'azienda somministratrice o appaltatrice o dell'azienda utilizzatrice.

Per quanto concerne i soci delle cooperative sociali e di lavoro, poiché essi hanno un rapporto assimilato per molti aspetti al lavoro subordinato, ma non rientrano a stretto rigore nella dizione "lavoratori dipendenti", si auspica che se ne precisi l'equiparazione ai lavoratori dipendenti ai fini del monitoraggio. Ciò tenendo conto delle finalità della legge 125/91. È necessario specificare che il lavoratore a part-time (sia orizzontale, verticale o misto) va considerato come una unità lavorativa, a prescindere dall'orario, senza riproporzionamenti. Ciò per evitare il paradosso che le aziende ove sono occupate molte lavoratrici con contratti a tempo parziale non siano monitorabili né ci sia modo di verificare gli eventuali problemi di discriminazione, anche connessi alla particolare tipologia contrattuale. Sarebbe opportuno inoltre aggiornare il modello, verificando la possibilità di computare anche i lavoratori atipici o parasubordinati (a progetto ed i collaboratori coordinati e continuativi ove ancora esistenti) ai fini della determinazione del numero degli occupati.

### **Tabella 3** **Tipologia di occupati per qualifiche**

È necessario risolvere nel comparto Sanità il problema della classificazione dei medici come dirigenti e del personale paramedico come quadri, in quanto il dato statistico generale ne viene falsato.

### **Tabella 4** **Promozioni ed assunzioni**

Per rimediare alle incertezze che si pongono considerando il rinnovo contrattuale come nuova assunzione, sarebbe opportuno inserire la voce "conferma" o "rinnovo" nel caso di contratto già preesistente.

### **Tabella 5** **Occupati per categoria professionale e tipo di contratto**

Inserire le nuove tipologie contrattuali della legge 30/03 e del D.Lgs. 276/03, comprese le figure atipiche.

### **Tabella 6** **Entrate ed uscite, trasformazione**

Inserire la categoria "rinnovo" tra le ipotesi di trasformazione del rapporto.

Dare rilievo ai casi in cui la trasformazione avvenga da contratto di collaborazione o altra figura atipica a contratto di lavoro subordinato.

Inserire tra le uscite il caso della risoluzione consensuale del rapporto.

Nota f: inserire il contratto di inserimento al posto del contratto di formazione e lavoro non più vigente.

### **Tabella 7** **La formazione**

- 1) Specificare se la formazione è interna o esterna all'azienda.
- 2) Introdurre un terzo indicatore di collegamento per l'incrocio dei dati (ad esempio la media di ore di formazione pro capite distinte per genere).
- 3) Specificare se la formazione avviene in orario di lavoro o meno.

- 4) Studiare l'introduzione di un indicatore che permetta di capire la "qualità" della formazione, (ad es. di base come l'alfabetizzazione informatica o invece specialistica e professionalizzante).

**Tabella 8**  
**I differenziali retributivi**

Per meglio disaggregare il dato e facilitarne la lettura, si potrebbe distinguere il salario accessorio (superminimi, produttività, premi, benefits, straordinario) da quello tabellare di base o fisso.

# *Allegati*

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali  
Direzione Regionale del Lavoro  
di \_\_\_\_\_

Consigliera regionale di parità  
della \_\_\_\_\_

## PROTOCOLLO D'INTESA

**per la semplificazione delle procedure amministrative previste dall'art. 9 della Legge n. 125/91, in caso di mancata trasmissione alla Consigliera regionale di parità, del Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da parte delle aziende pubbliche e private soggette a tale obbligo.**

**Premesso che l'art. 9 della Legge 125/91 prevede:**

1. l'obbligo da parte delle aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti di redigere, almeno ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, secondo le indicazioni contenute del D.M. 17 luglio 1996, da trasmettere alle rappresentanze sindacali aziendali ed alla Consigliera regionale di parità;
2. in caso di mancata trasmissione del rapporto da parte delle aziende obbligate agli Organismi suindicati, la Direzione Regionale del Lavoro, previa segnalazione di questi ultimi, invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni;

### TRA

- o la Direzione Regionale del Lavoro di \_\_\_\_\_
- o la Consigliera regionale di parità pro-tempore della \_\_\_\_\_

nell'ambito della collaborazione delle Consigliere e dei Consiglieri di parità con le Direzioni provinciali e regionali del lavoro, prevista dall'art. 3, 1° co., lett. F) del D.Lgs n. 196 del 23 maggio 2000, **si conviene quanto espresso:**

1. qualora in sede di ispezione venga accertata la mancata presentazione del rapporto di cui sopra alla Consigliera regionale di parità, l'ispettore che ha rilevato l'omissione provvederà a darne comunicazione scritta alla Direzione Regionale del Lavoro;
2. la D.R.L., ricevuta la segnalazione, provvede ad invitare formalmente l'azienda interessata, ai sensi del comma 4 dell'art. 9 suddetto, a consegnare il rapporto al predetto Organismo regionale entro il termine di 60 gg., dandone contestuale comunicazione alla Consigliera regionale di parità.

Resta ferma in tutti gli altri casi la prevista segnalazione della stessa Consigliera regionale di parità della mancata consegna del rapporto da parte delle aziende obbligate, perché la Direzione Regionale del Lavoro possa avviare la procedura per la consegna del rapporto.

Sarà cura della Direzione Regionale del Lavoro portare a conoscenza delle Direzioni Provinciali del Lavoro della Lombardia il contenuto del presente Protocollo, affinché lo stesso venga osservato dal personale ispettivo che, nel corso dell'ispezione, riscontri la mancata consegna del rapporto di che trattasi.

Luogo, data

Il Direttore  
della Direzione Regionale del Lavoro

La Consigliera regionale di parità

## QUESTIONARIO

### Rilevazione sui rapporti biennali sul personale ex art. 9 della Legge 125/91

1. Il suo ufficio riceve i rapporti redatti dalle aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti:

si  no

1a. se si da quanto tempo:

- dal biennio 1996/97
- dal biennio 1998/99
- dal biennio 2000/01
- altro

1b. se si con quali criticità

- trasmissione da ufficio diverso da quello delle Consigliere
- comunicazioni tardive rispetto alla scadenza
- utilizzo modulistica non conforme al D.M. 17-7-96
- altro  (specificare) .....

2. Il suo ufficio effettua un controllo sulle aziende pubbliche e private inadempienti:

si  no

2a. se si secondo quali criteri:

- sulla base di elenchi INPS
- sulla base di elenchi INAIL
- sulla base di elenchi CCIAA
- altro  (specificare) .....

3. Il suo ufficio elabora i rapporti di cui sopra:

si  no

3a. se si:

- direttamente
- attraverso altri soggetti  (specificare) .....

3b. allo scopo utilizza supporto:

- cartaceo
- informatico
- altro  (specificare) .....

3c. se l'elaborazione viene effettuata mediante sistema informatico, quale programma utilizza (è possibile dare più di una risposta)

- Word
- Excell
- Access
- SPSS
- altro  (specificare) .....

3d. da quale soggetto è stato realizzato il programma informatico

- direttamente dall'Ufficio della Consigliera
- da società informatica esterna
- dall'Ente pubblico strumentale (Agenzia, Osservatorio, altro)
- altro  (specificare) .....

3e. Ha individuato nella rilevazione punti critici:

si  no

se si in quali ambiti:

- sulle istruzioni e le interpretazioni
- sui soggetti obbligati
- sugli argomenti di indagine
- altro  (specificare) .....

4. Come è strutturato il report finale della elaborazione

(è possibile dare più di una risposta)

- parte tabellare
- elaborazioni grafiche
- commento testuale
- interpretazione dei dati
- confronti spaziali e temporali
- altro  (specificare) .....

5. Le informazioni raccolte vengono rese pubbliche:

si  no

se si specificare (è possibile dare più di una risposta):

- pubblicazioni specifiche
- inserimento in altre pubblicazioni
- presentazioni pubbliche
- altro

6. Condivide la necessità di avere un programma informatico comune ed omogeneo:

si  no

7. Ritiene opportuno effettuare un report nazionale sui risultati regionali  
si  no

7a. vuol motivare la risposta

.....

Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità (a cura del), *Indicazioni per la compilazione del rapporto sulla situazione del personale, 30 aprile 2000*

**INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE  
DEL RAPPORTO SULLA SITUAZIONE  
DEL PERSONALE FEMMINILE E MASCHILE  
NELLE AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE  
CON OLTRE 100 DIPENDENTI**



Ministero del Lavoro  
Collegio Istruttorio  
del Comitato nazionale di parità e pari opportunità  
Roma, 30 aprile 2000

**Si ringrazia per la preziosa collaborazione l'avv. Marina Capponi, Consigliera Regionale di Parità per la Toscana e la dott.ssa Valeria Bellomia, della Segreteria Tecnica del Comitato Nazionale Parità**

L'articolo 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" prescrive che le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti siano tenute a redigere periodicamente un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile "in ognuna delle professioni ed 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", dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.


Lo scopo della disposizione consiste nel potenziamento del sistema di informazione secondo distinzioni di genere dei rapporti di lavoro al fine di consentire il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali in funzione di sostegno alla elaborazione di azioni positive.

Una corretta redazione del rapporto è essenziale per rendere visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento del lavoro femminile oppure evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera, di trattamento retributivo inferiore o ancora di diversa condizione nei processi di crisi.

Le presenti indicazioni vogliono essere sia di aiuto alle aziende nella compilazione del rapporto sia di incentivo alla diffusione dei dati raccolti ed alla loro comprensione, perché le finalità della legge 125/91 siano pienamente conseguite.

### CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI ALLA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO?

- Le aziende private con oltre 100 dipendenti
- Le aziende pubbliche:
  - 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

 Per la determinazione della dimensione numerica dell'azienda, l'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio, per il biennio 1998/99, il dato fa riferimento al 31.12.1999 e così via).


**N.B.:** Le società di fornitura di 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:
  - sia della Regione ove è ubicata la sede legale
  - sia della Regione ove insistono le unità produttive con oltre 100 dipendenti
- alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie)



 La circolare ministeriale n. 48 del 6.4.92 prevede che l'obbligo sia assolto solo con l'invio del rapporto alle O.O.S.S. 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 Comunità montane).

Un monitoraggio della situazione del personale secondo criteri di genere facilita la progettazione di Azioni positive nella Pubblica amministrazione, previste dall'art. 2 ult. comma della legge 125/91.

## **IL MODULO ED I TERMINI DI TRASMISSIONE**

Il facsimile di rapporto è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 17.7.1996 (pubblicato sulla Gazz. Uff. n. 174 del 26.7.1996) ed è composto da 8 tabelle.

Dove trovarlo?

- presso le Consigliere regionali di parità;
- su Internet: nei siti delle Direzioni regionali del lavoro e del Ministero del Lavoro;
- in allegato alla presente guida.

Il rapporto deve essere trasmesso entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.

Può essere compilato su modulo cartaceo e/o su supporto magnetico (floppy disk) e trasmesso ai soggetti destinatari presso la loro sede legale mediante consegna all'ufficio protocollo o attraverso il servizio postale (racc. a.r.).

## **LE TABELLE DEL MODULO**

Secondo quanto previsto dall'art. 1, co. 2 del Decreto, i dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

È, pertanto, opportuno che ciascuna tabella venga compilata attenendosi a tali modalità.

### Tabella 1

#### **Informazioni generali sull'azienda**

L'azienda deve essere identificata mediante ragione sociale, sede legale e numero di codice fiscale.

Per "attività economica esercitata" si intende l'attività prevalente, che va indicata utilizzando il codice di attività economica utilizzato nelle dichiarazioni IVA e dei redditi.

I contratti collettivi nazionali di lavoro: deve essere indicato il contratto applicato al maggior numero dei lavoratori e gli eventuali altri contratti applicati, indicandone il codice tratto dalla tabella allegata al modello (pag. 18). Se il contratto non appare compreso nella tabella, occorre riportare la denominazione per esteso.

### Tabella 2

#### **Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale**

Per "occupati alle dipendenze" vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori sospesi per Cassa Integrazione, in aspet-

tativa, in congedo parentale o formativo. Sono esclusi da tale tabella i lavoratori a domicilio il cui numero, distinto per genere deve essere indicato nel punto b della successiva tabella n. 3 nel totale che risulta dal registro dell'impresa al 31.12 del secondo biennio).

Le categorie "speciali" (intermedi o equiparati) vanno incluse nel novero degli impiegati, mentre gli apprendisti vanno computati tra gli operai.

È opportuno che anche i soci lavoratori vengano considerati come "occupati alle dipendenze" ai fini dell'art.9, L. 125/91, qualsiasi sia la tipologia di rapporto di lavoro intrattenuto con la cooperativa.



### Tabella 3

**Numero degli occupati per ogni singola unità produttiva superiore a 100 dipendenti distinti per qualifiche e genere e calcolati al 31.12. di ciascun biennio**

Indicazione delle entrate e delle uscite:

Per "Entrate" si intendono assunzioni, trasferimenti da una unità produttiva o dipendenza della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da impiegati a quadri, da operai ad impiegati ecc.). Per "Uscite" si intendono le cessazioni del rapporto di lavoro, trasferimenti ad altra unità o dipendenza della medesima impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale ad un'altra. Il dato n. 4 (occupati alle dipendenze alla fine del secondo biennio) deve essere pari alla somma algebrica dei dati relativi agli occupati alla fine del primo anno del biennio, al dato "Entrate" ed a quello "Uscite".

### Tabella 4

**Livelli di inquadramento**

Questa tabella richiede l'indicazione dei dati relativi agli occupati ed alle occupate alle dipendenze alla fine del secondo biennio, distinti per categoria professionale e per livelli contrattuali (partendo dal più elevato): di questi lavoratori e lavoratrici devono essere indicate le promozioni e le assunzioni.

Con "Promozioni" si intendono i passaggi di livello verso l'alto, a prescindere dalla motivazione della promozione (anzianità, merito o altro).

Ad esempio, se 10 lavoratori o lavoratrici sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C e 2 dal livello A al C, in corrispondenza alla riga di livello B scrivere 10, indicando quanti di questi sono donne, ed in corrispondenza della riga di livello C scrivere 17.

Per "Assunzioni" si intendono anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

Sono esclusi da questo monitoraggio i lavoratori a domicilio.

Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 precedente (riga 4).

#### Tabella 5

### **Occupati alle dipendenze alla fine del secondo anno del biennio per categoria professionale e tipo di contratto, in Cassa Integrazione e aspettativa**

Tra i dipendenti in aspettativa vanno inclusi tutti i lavoratori e le lavoratrici con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, malattia, infortunio, servizio di leva, congedo parentale o per motivi familiari, congedo formativo, ecc.).

Sotto la voce "Altro (specificare)" sarebbe opportuno inserire (anche) i soci lavoratori delle cooperative.

#### Tabella 6

### **Entrate e uscite, trasformazione dei contratti registrate nel secondo anno del biennio distinti per categoria**

Si devono considerare "Entrate" le nuove assunzioni, i passaggi da altra categoria, i trasferimenti da altra unità produttiva o dipendenza localizzati in altri comuni e con "Uscite" i trasferimenti ad altra unità produttiva, le cessazioni del rapporto di lavoro (pensionamenti, dimissioni volontarie, licenziamenti individuali e collettivi, prepensionamenti, mobilità, scadenza contratto a termine, di FL, di apprendistato, morte o invalidità).

La trasformazione dei contratti ricomprende la conversione da tempo determinato (a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato nonché da tempo parziale a tempo pieno e viceversa.

#### Tabella 7

### **La formazione del personale svolta nel secondo anno del biennio suddivisa per categoria professionale**

Con formazione si indica l'attività formativa svolta attraverso corsi teorici e pratici istituiti per il personale dipendente.

Il numero dei partecipanti coinvolti in attività di formazione va indicato complessivamente per ciascuna categoria nel corso dell'anno considerato.

Se un lavoratore nel corso di tale periodo ha partecipato a più corsi di formazione, deve essere considerato come più partecipanti (ad esempio, se la stessa persona partecipa a due corsi, conteggiare 2).

Il numero complessivo di ore di formazione effettuato va indicato per ogni categoria nel corso dell'anno considerato.

Tabella 8**Retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livello e categoria professionale, corrispondente ai dati del libro paga**

In questa tabella deve essere indicata la retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livelli e categorie professionali, corrispondente ai dati del libro paga. Il dato da indicare è il “monte retributivo lordo annuo” di lavoratori e lavoratrici, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente): minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità di mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità ad personam.

Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG.

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”.

I dirigenti vengono raggruppati secondo quattro scaglioni retributivi, secondo le istruzioni illustrate analiticamente al punto c della nota alla tabella 8. Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni per ragioni di tutela della riservatezza possono essere omesse nella presentazione finale della tabella.

Lo stesso criterio può essere utilizzato anche nella indicazione del monte retributivo di categorie di lavoratori diverse dai dirigenti, qualora il numero dei soggetti appartenenti ad esse sia inferiore a tre. Questo accorgimento consente di rispettare la “privacy” dei dipendenti, che vedrebbero altrimenti reso pubblico un dato personale.

**LE SANZIONI**

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le RSA segnalano l'inadempimento al Servizio Ispettivo presso le Direzioni Regionali del Lavoro, il quale invia all'azienda una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

In caso di inottemperanza alla diffida, detto Servizio applica una sanzione amministrativa di natura pecuniaria di importo da € 200.000 a € 1.000.000 (art. 11 del D.P.R. n. 520/55, modificato da D.L. n. 758/94).

Nei casi più gravi (quando ad esempio l'azienda è recidiva, cioè non ottempera per più anni consecutivi nonostante le diffide o trasmette informazioni non veritiere), il Servizio Ispettivo può disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.

## Riferimenti giuridico normativi

---

Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
Segreteria Tecnica del  
Comitato Nazionale di Parità  
lavoratori-lavoratrici

Roma, 6 aprile 1992

### LETTERA CIRCOLARE N. 48/92

Prot. n. 416

Alle Direzioni Generali Divisioni I  
All'Ufficio centrale per l'Orientamento e la  
formazione professionale – Div. I  
Al Capo Servizio per gli Ispettorati del  
lavoro  
Al Capo Servizio per gli ULMO  
Agli Ispettorati Reg.li e Prov.li del Lavoro  
e della M.O.  
Agli Ispettorati Reg.li e Prov.li del Lavoro  
Alle Agenzie per l'Impiego  
Ai Consiglieri di Parità

#### LORO SEDI

e, p.c. :

OGGETTO: Legge n. 125 del 10.4.1991:  
artt. 5, 6, 7 e 9 - Questioni  
operative

Alle Segreterie particolari degli  
On.li Sottosegretari di Stato  
Ai Consiglieri Ministeriali  
All'Ufficio Vertenze Settore Pubblico  
Impiego  
Al Centro di Economia del Lavoro  
Al Servizio per i problemi dei lavoratori  
immigrati extracomunitari e delle loro  
famiglie  
All'Ispettorato Medico Centrale del  
Lavoro  
All'Ufficio Dirigenti Ispettivi per gli  
Ispettorati del lavoro  
All'Ufficio Dirigenti Ispettivi per gli ULMO

All'Ufficio Speciale Collocamento  
Lavoratori Spettacolo

LORO SEDI

La legge 125/91 in materia di azioni positive a favore del lavoro femminile, approvata, come è noto, dopo un lungo iter parlamentare, introduce profonde innovazioni nel campo della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Essa è pervasa dai principi individuati, nella materia, dalla Corte di Giustizia delle Comunità Europee ed è in linea con la conseguente evoluzione del diritto comunitario.

Gli influssi più significativi sono dati dall'istituzione del Comitato Nazionale di Parità, dal recepimento della nozione di discriminazione indiretta e dalla definizione e promozione delle azioni positive.

Si tratta, in buona sostanza, di una problematica difficile che può presentare, nella fase applicativa, taluni aspetti delicati.

Si ritiene opportuno iniziare ad affrontare alcune tra le questioni operative emerse.

I) Comitato nazionale di Parità, Collegio Istruttorio, Segreteria Tecnica (artt. 5, 6 e 7).

La legge prevede, a livello centrale, la costituzione e l'operatività, nell'ambito dello scrivente Ministero, del Comitato Nazionale di Parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, al quale vengono attribuiti importanti funzioni ed un ruolo centrale ai fini della promozione e della realizzazione dell'uguaglianza delle donne nell'accesso al lavoro e sul lavoro.

La presenza al suo interno delle parti sociali, la larga rappresentanza dei vari settori economici e dei movimenti ed associazioni femminili, fanno dello stesso anche una sede di mediazione politica.

Compiti operativi sono invece assegnati al Collegio Istruttorio, vero esecutivo del Comitato Nazionale di parità, coordinato dal suo Vice Presidente.

Viene prevista, inoltre, una segreteria tecnica da preporre alla gestione amministrativa di entrambi gli organi collegiali summenzionati.

Essa, composta da funzionari provenienti dalle diverse Direzioni Generali del Ministero, ha compiti di natura sostanzialmente tecnica, operando in una duplice ottica: da un lato quale supporto del Comitato, dall'altro quale raccordo tra lo stesso e la Pubblica Amministrazione.

A livello periferico, viene potenziata la figura di Consigliere di parità la cui rete è arricchita con l'introduzione dei Consiglieri provinciali.

Le previsioni legislative hanno trovato iniziale applicazione nei DD.MM. 23 ottobre e 2 dicembre 1991, relativi, rispettivamente, alla costituzione del Comitato nazionale di Parità e del Collegio Istruttorio ed alla costituzione della Segreteria Tecnica.

I predetti organi hanno sede presso questo Ministero in via Salandra n. 18, Il piano tel. 4746280.

Senza individuare analiticamente le molteplici competenze demandate dalla legge al Comitato Nazionale di Parità di cui è presidente il Ministro del Lavoro e Vice Presidente la Dr.ssa Carla Passalacqua, preme sottolineare che esse possono concernere, di volta in volta, vari aspetti delle politiche del lavoro: dalla formazione professionale alla contrattazione collettiva, dalla previdenza all'occupazione, in un'ottica mirata al raggiungimento di un'uguaglianza sostanziale tra i sessi.

Inoltre, particolare rilievo riveste l'azione del Comitato tanto nella promozione delle c.d. azioni positive, interventi idonei a rimuovere forme di discriminazione diretta ed indiretta, quanto nel coordinamento dei Consiglieri di parità.

Al fine, dunque, di garantire il pieno adempimento della legge occorre che il Comitato conosca le varie problematiche attinenti al lavoro femminile, in tutte le fasi della carriera professionale, ivi compresa la fase di accesso al lavoro, quale referente tanto delle diverse Direzioni generali di questo Ministero quanto dei vari Uffici periferici, nonché delle Agenzie per l'impiego.

All'uopo, è opportuno che il Comitato, per il tramite della Segreteria Tecnica, abbia tempestiva conoscenza di tutte le questioni, che ineriscono ai compiti ad esso demandati, onde poter orientare validamente la propria attività.

Si richiede, quindi, agli Uffici in indirizzo, un'ampia collaborazione con il predetto organo, da attuarsi anche attraverso l'invio di note, documenti, pubblicazioni, stampati ed ogni materiale utile ad assicurare allo stesso efficacia di funzionamento per l'effettivo e puntuale raggiungimento delle finalità prefissate nella legge.

## II) Rapporto sulla situazione del personale (art. 9).

Si richiama l'attenzione degli Uffici periferici in ordine alle disposizioni dell'art. 9 della legge 125.

Tale articolo prevede che le aziende pubbliche e private redigano un rapporto periodico sulla situazione del personale maschile e femminile, da cui risultino utili elementi in ordine all'attività lavorativa dei due sessi, nei vari settori economici, con riguardo alle diverse fasi professionali.

Il primo rapporto va redatto entro un anno dall'entrata in vigore della legge e cioè entro il 30 aprile c.a.

In applicazione della predetta disposizione, si ricorda che è stato emanato il D.M. 8 luglio 1991, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 165 del 16 luglio 1991, recante "indicazioni alle aziende in ordine alla redazione del rapporto periodico".

Per quanto attiene ai soggetti cui va riferito l'obbligo di compilazione di detto rapporto, si evidenzia che essi sono esclusivamente le aziende, siano esse private o pubbliche, con un organico complessivo superiore alle 100 unità.

Ai fini della determinazione di tale limite, va computata tutta la forza lavoro a qualunque titolo occupata in azienda, ivi compresi gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro.

Per quanto riguarda, in particolare, le aziende pubbliche, in esse rientrano, oltre ovviamente alle imprese a partecipazione statale, anche le aziende autonome dello Stato, nonché le aziende regionali e degli enti locali.

Vi rientrano, altresì, gli enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici in generale.

Eventuali casi dubbi che si dovessero prospettare in merito all'identificazione dei destinatari dell'obbligo scaturente dall'articolo 9 dovranno essere segnalati, per gli opportuni approfondimenti, alla Segreteria tecnica del Comitato Nazionale di parità.

Il rapporto, pur concernendo l'intero complesso aziendale, va redatto con riferimento a ciascuna unità produttiva in cui si articola ogni singola azienda, come emerge dalle tabelle allegate al citato decreto, di cui costituiscono parte integrante.

In merito alla compilazione delle tabelle in questione, si sottolinea che esse 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.

Esse sono da considerarsi come un quadro di riferimento, indispensabile, ai fini dell'acquisizione di un complesso omogeneo di dati da poter valutare secondo le finalità della legge.

Il rapporto, una volta compilato, va trasmesso a cura dell'azienda alle rappresentanze sindacali aziendali interessate ed ai Consiglieri regionali di parità che hanno competenza sul territorio ove insistono le unità produttive considerate.

Essendo la compilazione del rapporto un elemento di assoluta novità, introdotto dalla più volte citata legge 125, si richiede l'attenzione degli Uffici e degli Ispettorati del Lavoro nonché delle Agenzie per l'impiego e dei Consiglieri di parità affinché svolgano, laddove richiesti, un intervento "ad adiuvandum" nei confronti delle aziende interessate.

È, infatti, da evitare che si verifichino omissioni di compilazione delle tabelle ovvero, quale ipotesi ad essa riconducibile, scostamenti dalle stesse, non giustificati obiettivamente dalla peculiarità delle situazioni concrete, in sede di compilazione del rapporto.

In tali ipotesi e nei casi in cui gli Ispettorati regionali ravviseranno gli estremi per un loro intervento anche sanzionatorio, sarà loro cura sottoporre preventivamente la questione insorta alla Segreteria tecnica per le valutazioni di competenza del Comitato.

D'ordine del Ministro  
Il Capo di Gabinetto  
(f.to)

DECRETO 17 luglio 1996. (Pubblicato in Gazz. Uff. Serie Generale n. 174 del 26 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 demanda 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 esser trasmesso entro il 30 novembre 1996.
2. Il rapporto relativo al biennio 1994-1995 deve esser 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*

## Allegati (n. 8 tabelle e codici dei principali contratti)

### TABELLA 1

#### Informazioni generali sull'azienda

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

Legenda: MF= maschi e femmine  
F= femmine

5. Attività economica esercitata<sup>b</sup> =  
.....  
(denominazione) (codice)
6. Contratti collettivi nazionali di lavoro<sup>c</sup>  
- 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, ecc.)
- 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 3

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

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI <sup>b</sup> (e CS)		OPERAI <sup>c</sup> (e APPR)		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
1. Occupati alle dipendenze <sup>a</sup> al 31.12.19 (primo anno del biennio)									
2. Entrate <sup>d</sup>									
3. Uscite <sup>e</sup>									
4. Occupati alle dipendenze <sup>f</sup> 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.

- I dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.
- Occupati alle dipendenze: vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi quindi 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.) \_\_\_\_\_

- Includere tra gli impiegati le categorie speciali (o intermedi, o equiparati).
- Includere tra gli operai gli apprendisti.
- 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", ecc.).
- 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).
- 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 <sup>a</sup>	OCCUPAZIONE <sup>b</sup> Al 31.12.19....		PROMOZ. <sup>d</sup> (2 <sup>a</sup> nell'anno del biennio)		ASSUNZ. <sup>e</sup>	
		MF (3)	F (4)	MF (5)	F (6)	MF (7)	F (8)
Dirigenti	_____						
	_____						
	_____						
Quadri	_____						
	_____						
	_____						
Impieg.	_____						
	_____						
	_____						
	_____						
C.S.	_____						
	_____						
Operai (incl. apprend.)	_____						
	_____						
	_____						
	_____						
TOTALE <sup>c</sup>							

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

- 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.
- 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.
- 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, ecc.). 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 <sup>a</sup> - di cui a PT									
Contratto di Formazione-Lavoro									
Contratto di Apprendistato									
Contratto di Solidarietà									
Altro (specificare) _____									
TOTALE dipendenti <sup>bc</sup> - di cui a PT									
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore									
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore - di cui a rotazione									
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA <sup>d</sup> - di cui in maternità									

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

Legenda: PT = tempo parziale

- Includervi i contratti stagionali.
- Le modalità di occupazione sono esclusive; ovvero, la somma di ciascuna colonna deve coincidere con il dato riportato nella riga "TOTALE dipendenti".
- Il totale riportato in questa riga deve coincidere con il totale riportato nella Tabella 2 (riga 4).
- 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<sup>a</sup>
- passaggio da altra categoria<sup>b</sup>
- nuova assunzione

**USCITE**

- ad altra unità produttiva o dipendenza<sup>a</sup>
- passaggio ad altra categoria<sup>b</sup>
- cessazione rapporto di lavoro<sup>c</sup>

di cui:

- pensionamenti
- dimissioni volontarie
- licenziamenti individuali
- licenziamenti collettivi
- prepensionamenti
- mobilità
- scadenza contratto<sup>d</sup>
- morte, invalidità

**TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI**

- da tempo determinato a tempo indeterminato<sup>e</sup>
- 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 il numero totale dei casi in cui il 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 anno 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 <sup>a</sup>									
-	no. partecipanti <sup>b</sup>								
-	no. totale ore di formazione <sup>c</sup>								

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

- Con "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.
- 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.
- 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 RETRIBUTIVO LORDO ANNUO <sup>b</sup>		
		F (3)	MF (4)	
Quadri _____	_____			
	_____			
Impieg. _____	_____			
	_____			
	_____			
C.S.	_____			
	_____			
Operai (incl. apprend.)	_____			
	_____			
	_____			
	_____			
<b>TOTALE</b>				
<hr/>				
<b>DIRIGENTI<sup>c</sup></b>		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° mensilità, 14° 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 - monte retributivo lordo individuale annuo 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	Acqua (Az. Municipalizzate)

## ATTIVITÀ 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
----	-------------------------

---

Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale  
DIREZIONE GENERALE  
DEGLI AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE

Roma, 23 settembre 1997

LETTERA CIRCOLARE  
N. 123/97

Ai Dirigenti dei settori  
e servizi ispezione  
delle Direzioni Regionali  
e Provinciali del Lavoro

Prot. n. Serv. Centr. I. L.-Div. VII  
Allegati prot. 562

Loro Sedi

OGGETTO: art. 9, L. 125/91 e D.M. e p.c. Al Comitato di parità e pari  
17/7/96. Rapporto sulla situazione opportunità nel lavoro  
del personale maschile e femminile Segreteria tecnica  
SEDE

In considerazione del personale interesse rivestito dalla problematica in oggetto, si trasmette, per opportuna conoscenza, copia della nota n. 11756/art//9/4 dell'8/9/97, con la quale il Comitato in indirizzo, esprima il proprio parere in ordine al quesito posto dalla Direzione Regionale del Lavoro della Lombardia.

IL DIRIGENTE  
(f.to D.ssa Filomena Manocchio)

Roma, 8 settembre 1997

Pr. 11756/ART/9/4

Alla Direzione Regionale del  
lavoro della Lombardia  
Settore Ispezione del lavoro  
Via R. Lepetit, 8  
20100 MILANO

e, p.c. Al Gabinetto  
SEDE

Alla Direzione Generale dei  
Rapporti di lavoro  
DIV. VI  
SEDE

Al Servizio Centrale  
per il Coordinamento degli  
Ispettorati del Lavoro  
SEDE

Oggetto: art. 9, L. 125/91 e D.M. 17.7.1996. Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile. Documentazione relativa alla Società ALCATEL di Vimercate (MI).

In merito alla nota del 9.7.97, prot. 62346/G/66, relativa all'oggetto, si ritiene in primo luogo opportuno sottolineare che l'applicazione del D.M. 17.7.1996 ha effettivamente sollevato alcuni problemi interpretativi, né poteva essere diversamente stante la complessità delle questioni e delle istanze coinvolte.

Già in precedenza, invero, la nota vicenda relativa all'applicazione del D.M. 8.7.1991, emanato in attuazione dell'art. 9, L. 125/91, indusse questo ufficio ad intervenire con la circolare n. 49/92. Con essa, proprio in considerazione della "novità" dell'istituto del rapporto sul personale e della complessità della materia, si invitavano gli uffici periferici del Ministero, le Agenzie per l'Impiego ed i Consiglieri di parità a segnalare a questa Segreteria, per gli opportuni approfondimenti, "eventuali casi dubbi" che si fossero prospettati nell'interpretazione delle norme.

Quanto agli aspetti sanzionatori, la medesima circolare recava poi indicazioni precise, rese alla luce delle medesime motivazioni; infatti qualora gli Ispettorati Regionali del lavoro avessero ravvisato gli estremi per un loro intervento, anche sanzionatorio, avrebbero dovuto "sottoporre preventivamente la questione insorta alla Segreteria Tecnica (...)".

Le difficoltà incontrate nell'applicazione del D.M. del 1991 cit. indussero il Ministro pro tempore a differire, con D.M. 28.11.1994, il termine di presentazione dei rapporti in questione, in attesa dell'emanazione di un decreto di modifica delle modalità di redazione, impegno assolto con l'emanazione dell'attuale D.M. 17.7.1996.

In merito alla questione specifica, relativa all'interpretazione dell'ambito di applicazione delle tabelle allegate al Decreto da ultimo emanato, si osserva quanto segue.

In primo luogo, trattandosi di normativa implicante sanzioni in caso di inosservanza, si ritiene, in armonia con i principi ermeneutici generali, che sia doveroso attenersi ad un'interpretazione letterale e non mai estensiva del testo. Ed un'interpretazione letterale conduce a ritenere che le otto tabelle debbano essere compilate in relazione all'intero complesso delle unità produttive, e che le sole tabelle 2, 3, 8 vadano compilate anche in relazione a ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti: la disposizione recata dalle note "a" apposte in calce alle tre tabelle non può essere infatti interpretata altrimenti.

Con l'auspicio di aver fornito, in merito al problema specifico, adeguata risposta, si rimane a disposizione per eventuali comuni approfondimenti.

**IL DIRIGENTE GENERALE COORDINATORE**  
(f.to)

## Riferimenti bibliografici

---

AGENZIA PER L'IMPIEGO DELL'EMILIA ROMAGNA, CONSIGLIERE DI PARITÀ, DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO, *Relazione sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende dell' Emilia Romagna biennio 1992/93*, Bologna, Regione Emilia Romagna, 1997

AGENZIA REGIONALE PER L'IMPIEGO DELLA LIGURIA, *Situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti*, Genova, 1994

BARBERA M. (commentario sistematico a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità. D. Lgs. 23 maggio 2000, n. 196*, in *Le nuove Leggi Civili Commentate*, XXVI, n. 3, 2003, p. 624-784

BATTISTONI L. (a cura di), *I numeri delle donne: Lo sviluppo del mercato del lavoro: Carattere, dinamiche, scenari*, paper del "Convegno nazionale Mercato del Lavoro conciliazione, governance: lo sviluppo dell'occupazione femminile, Treviso-Lecce, 2003"

CALVANELLI C., CANDIDI TOMMASI V. (a cura di), *La Consigliera di parità ed il giudizio antidiscriminatorio*, Milano, Franco Angeli, 2005

DI MONACO R., FRANZINETTI V., PILUTTI S., *Le caste nell'impresa. Disuguaglianze di genere a politiche aziendali in Piemonte. Rapporto di ricerca 8 marzo 1995*, Torino, Ires, 1995

DI PIETRO M. E., ZEMITI G. (a cura di), *La Consigliera di parità ha vent'anni ma non li dimostra*, Milano, Ancorpari, 2004

*Donne & lavoro in Piemonte edizione 2001. Osservatorio sul mercato del lavoro blu*, Torino, Editoriale S.r.l., 2002

FREY L., LIVRAGHI R., *Lavori atipici, flessibilità del lavoro e problematiche del lavoro femminile*, "Quaderni di economia del lavoro", n. 62, 1998, p. 7-57

ISFOL, RICCIO G. (a cura di), *Dossier regionali sul mercato del lavoro. Il lavoro femminile*, Roma, ISFOL, 2004 (Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego; 2004.10)

ISFOL, *La qualità del lavoro in Italia (Pre-print)*, Roma, ISFOL, 2004 (Temi e strumenti), 1 v.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, COMITATO NAZIONALE DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NEL LAVORO, ITER, *I differenziali retributivi per sesso in Italia. Rapporto di ricerca*, Roma, Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato, 2001

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, AGENZIA PER L'IMPIEGO DELLA TOSCANA, *Opportunità e dis-parità: art. 9 legge n. 125/91, l'occupazione femminile in Toscana Rapporto intermedio (1992/93)*, Firenze, Commissione regionale pari opportunità, 1997

REGIONE BASILICATA, *Parità: un traguardo da raggiungere. Rapporto sulle aziende medio grandi lucane nel biennio 2000-2001*, Potenza, Regione Basilicata, 2001

REGIONE CAMPANIA, *Legge 125/91 art. 9. Rapporto delle aziende medio-grandi campane, bienni 1998/99 e 2000/2001*, Napoli, 2003

REGIONE LOMBARDIA, *La situazione del personale maschile e femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti*, Milano, Fondazione Seveso, 2004

REGIONE TOSCANA, *Pari opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane, biennio 1998-99*, Firenze, Giunti, 2002

REGIONE TOSCANA, *Pari opportunità. Rapporti delle aziende medio-grandi toscane, biennio 2000-2001*, Pisa, Plus, 2004

TREU T., BALLESTRERO M.V. (commentario sistematico a cura di), *La legge n. 125/91, in Le nuove Leggi Civili Commentate, XVII, n. 1, 1994, p. 73 e ss.*

Finito di stampare nel mese di dicembre 2005  
dalla Grafica 891 s.r.l.  
Via Melbourne, 10 - 00139 Roma