

**A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE**
**Prot. n. 56/18 – CP/sb  
Circ. n. 56/RI/10 - 18**
**Verona, 16 aprile 2018**
**Oggetto: RAPPORTO BIENNALE SULLA PARITA' UOMO - DONNA**

Si informa che **entro il 30 aprile 2018** le aziende che occupano **oltre 100 dipendenti** hanno l'obbligo di redigere il rapporto biennale (2016-2017) relativo alla situazione del proprio personale maschile e femminile in ogni unità produttiva e, più in generale, alla complessiva situazione aziendale del personale situazione aziendale del personale ai sensi dell'**art. 46 D.Lgs n. 198/2006** (Codice delle pari opportunità).

Successivamente il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali e alla Consigliera regionale di parità.

### Requisiti occupazionali

In relazione alle condizioni che comportano l'insorgenza dell'obbligo, cioè il **requisito occupazionale** (più di 100 dipendenti), deve essere determinato tenendo conto del numero di dipendenti occupati complessivamente dalle imprese nelle diverse unità produttive al 31 dicembre 2017.

### Compilazione del rapporto

Il rapporto ministeriale deve essere redatto secondo le previsioni del **D.M. 17 luglio 1996**, e in particolare secondo le 8 tabelle previste dall'allegato ([clicca qui](#)) in cui vengono riassunte tutte le informazioni sulla complessiva situazione occupazionale aziendale.

Ciascun dato richiesto deve essere espresso tenendo distinto il personale maschile da quello femminile, al fine di ottenere un'esatta statistica della presenza uomo/donna in azienda.

Si riportano di seguito le indicazioni delle seguenti tabelle:

Tabella	Contenuti richiesti
TABELLA 1	Informazioni generali sull'azienda.
TABELLA 2	Informazioni generali sul numero delle unità produttive aziendali.
TABELLA 3	Numero occupati alle dipendenze al 31.12.2016 e al 31.12.2017.
TABELLA 4	Numero occupati al 31.12.2017 distinti per categoria professionale e livello di inquadramento, comprese promozioni e assunzioni nell'anno.
TABELLA 5	Numero occupati al 31.12.2017 per tipo di contratto suddivisi per categoria professionale, con indicazione dell'utilizzo di ore di cassa integrazione e del numero di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro (es. malattia, maternità).
TABELLA 6	Numero di assunzioni, licenziamenti e trasformazioni di contratti nell'anno 2017 suddivisi per categoria professionale.
TABELLA 7	Numero di lavoratori partecipanti a corsi di formazione nel 2017.
TABELLA 8	Totale della retribuzione annua del 2017 per livello e categoria professionale.

## Invio del rapporto

Il rapporto biennale deve essere compilato e trasmesso/consegnato:

- esclusivamente in forma telematica alla **Consigliera di parità regionale** ove è ubicata la sede legale dell'azienda.  
Per la regione Veneto riportiamo il seguente link di accesso al portale ([Clicca qui](#)).  
Nel caso in cui l'azienda abbia in altre Regioni unità produttive con oltre cento dipendenti, il rapporto va inviato anche alla Consigliera di parità della relativa Regione e
- alle **rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie)**.

## Sanzioni

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le rappresentanze sindacali segnalano l'inadempimento al servizio ispettivo presso l'Ispettorato Regionale del Lavoro del Veneto, il quale invia alle aziende una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

L'inottemperanza alla diffida comporta una sanzione amministrativa compresa tra **€ 515,00 ed € 2.580,00**.

Nei casi più gravi (ad esempio nel caso in cui l'azienda non adempia all'obbligo per più anni consecutivi nonostante le diffide o trasmetta informazioni non veritiere) il servizio ispettivo può disporre la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore  
Lorenzo Bossi

