

Ai sensi dell'articolo n.46 del Codice delle Pari Opportunità (Decreto Ministeriale n.198 del 2006) entro il 30 aprile scorso le Aziende pubbliche e private, che occupano oltre 100 dipendenti, avrebbero dovuto assolvere l'obbligo di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale femminile e maschile aggiornato al 31.12.2015, consegnandolo alle Rappresentanze Sindacali Aziendali e alle Consigliere di Parità Regionali. Il rapporto consiste di 8 tabelle, che fotografano la situazione del personale femminile e maschile nel biennio 2014-2015 in relazione a: occupazione, tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali, mobilità, qualifiche professionali, promozioni, formazione e retribuzione. Il rapporto deve riferirsi al complesso delle unità produttive e delle dipendenze e deve essere, inoltre, dettagliato per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti.

Nel caso in cui le aziende non abbiano trasmesso il rapporto nelle modalità e nei tempi prescritti, ricordiamo che le Rappresentanze Sindacali Aziendali, direttamente o tramite le Consigliere di Parità Regionali, hanno facoltà di segnalare ogni anomalia alla Direzione Interregionale del Lavoro, che interverrà per intimare alle aziende inadempienti di provvedere entro sessanta giorni. In caso di esito negativo, la suddetta Direzione ha il potere di applicare delle sanzioni amministrative e nei casi gravi potrà disporre la sospensione per un anno dai benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali possono costituire all'interno delle Aziende dei presidi di legalità importanti e nella storia di questo Paese possiamo vantare figure esemplari che hanno rischiato la propria vita a questo scopo. Certo non tutti abbiamo la stoffa per atti di eroismo, tuttavia esigere l'applicazione delle normative di legge e di contratto è sempre una buona base da cui partire.

L'applicazione di questa norma non è soltanto una questione di rispetto della legge, i rapporti biennali ci consegnano informazioni utili per comprendere meglio la realtà in cui operiamo e le persone che rappresentiamo attraverso la lettura di elementi numerici e oggettivi. Scorrendo le tabelle dei rapporti biennali di genere scopriamo che la distribuzione statistica di donne e uomini nei livelli di inquadramento, nelle promozioni, nelle retribuzioni, nelle tipologie contrattuali ecc. è anomala, cioè non uniforme e in questa differente distribuzione spesso si annidano fenomeni di discriminazione.

Studiare meglio il fenomeno non ha soltanto una finalità conoscitiva, l'obiettivo primario che dobbiamo realizzare è definire delle linee di azione sindacale per la riduzione delle differenze, in particolare di carriera e salariali, tra colleghe e colleghi nelle aziende del nostro settore.

Siamo da sempre impegnati a sostenere i principi di equità e di solidarietà e oggi più che mai la riduzione delle differenze è diventata cruciale. La crisi ha infatti esasperato la distanza tra i pochi detentori della ricchezza e fasce sempre più ampie di popolazione a rischio povertà. In particolare nel nostro settore deprechiamo la prassi di remunerare profumatamente il top management fino a oltre 50 volte la figura professionale media, pretendendo di fissare un tetto massimo. Non possiamo quindi rinunciare ad affrontare con determinazione e impegno la riduzione della differenza di carriera e di salario più iniqua, quella tra donne e uomini, che ancora oggi alberga nei nostri settori, come i rapporti biennali di genere purtroppo ci dimostrano.

Noi intendiamo continuare a lavorare in prima linea per questa battaglia di civiltà, offrendo a tutte le strutture il supporto e gli strumenti di analisi e azione sindacale per la promozione delle pari opportunità.



I rapporti biennali di genere

[Fac Simile Denuncia DM198](#)

Photo by [morebyless](#) 