



Lavoratrici e Lavoratori Metalmeccanici

Il Decreto Legislativo n. 198 del 2006 - art. 46 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna – prevede che le imprese pubbliche e private con alle proprie dipendenze più di **100 dipendenti** devono redigere un rapporto biennale relativo alla situazione del personale occupato; in particolare rispetto a stato di assunzione, retribuzioni, formazione, professionalità, livelli di inquadramento, passaggi di categoria, ricorso ad ammortizzatori sociali ed eventuale ricorsi a procedure di licenziamento.

Il rapporto deve essere trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali – RSU- ed alla consigliera regionale di parità, che elabora i relativi risultati trasmettendoli poi a livello ministeriale. **Il termine per la consegna del rapporto alle Rsu è previsto per il giorno 30 aprile 2018. La mancata compilazione del rapporto biennale può portare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.**

Questo rapporto è molto importante che sia consegnato alle Rsu perché contiene tutti i dati che riguardano una serie di elementi da cui si può attingere per fare una discussione con le direzioni aziendali in merito agli andamenti retributivi e professionali di carattere complessivo, ma soprattutto è stato predisposto per verificare che all'interno degli stabilimenti siano rispettate le pari opportunità tra uomo e donna al fine di evitare possibili discriminazioni, che purtroppo continuano ad esserci.

Art. 46.

Rapporto sulla situazione del personale

(legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 9, commi 1, 2, 3 e 4)

1. Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di 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.
2. Il rapporto di cui al comma 1 **e' trasmesso alle rappresentanze sindacali aziendali** e alla consigliera e al consigliere regionale di parità.
3. Il rapporto e' redatto in conformità alle indicazioni definite nell'ambito delle specificazioni di cui al comma 1 dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con proprio decreto.
4. Qualora, nei termini prescritti, le aziende di cui al comma 1 non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione dei soggetti di cui al comma 2, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Per informazioni rivolgersi ai delegati e ai funzionari Fiom Cgil

Fiom Cgil Brescia

Febbraio 2018