



Ai sensi dell'articolo N.46 del Codice delle Pari Opportunità (D.M.198/2006 modificato da L.162/2021) per l'anno in corso **la redazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile è prorogata fino al 14 ottobre.**

Entro questa data tutte le aziende, che occupano **oltre 50 dipendenti**, dovranno consegnarne copia alle Rappresentanze Sindacali Aziendali – e per il nostro settore alle Segreterie di Coordinamento. Nel caso in cui le aziende non assolvano questo compito nelle modalità e nei tempi prescritti, le Rappresentanze Sindacali, direttamente o tramite le Consigliere di Parità Regionali, hanno facoltà di **segnalare ogni anomalia alla Direzione Interregionale del Lavoro**, che ha il compito di intervenire.

Il rapporto fornisce **informazioni statistiche su una serie di dati distinti per genere** (come occupazione, tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali, mobilità, qualifiche professionali, promozioni, formazione, retribuzione) in riferimento al totale delle dipendenze e a ciascuna unità produttiva di oltre 50 dipendenti **per il biennio 2020-2021.**

Offre così uno spaccato delle realtà aziendali in cui operiamo e può rivelarsi utile anche per leggere la composizione dei tessuti produttivi sul territorio; per entrambi questi ambiti siamo **a disposizione delle strutture aziendali e territoriali per supportarle nella lettura.** Chiediamo d'altra parte alle strutture in indirizzo di farsi carico della **raccolta dei rapporti delle aziende del settore** e di inoltrarci copia della documentazione alla nostra casella di posta esecutivo.nazionale donne@fisac.it, per permetterci di proseguire nel lavoro di **monitoraggio dello stato delle pari opportunità in categoria.**

Ricordiamo, infine, che ai sensi della Legge 162/2021 per la parità salariale, **i rapporti conterranno ulteriori indicazioni di dettaglio**, utili per comprendere meglio dove opera la discriminazione di genere e in particolare il divario salariale. Sulla base della lettura dei rapporti, vi invitiamo a chiedere alle aziende l'apertura di **un confronto sulle misure da realizzare per ottenere la certificazione di parità**, prima della fase di verifica e monitoraggio, che la legge assegna alle rappresentanze sindacali aziendali.

Contiamo sull'attivazione e sulla collaborazione di tutte le strutture. Un caro saluto

ESECUTIVO DONNE NAZIONALE