

ANALISI DI GENERE DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE: UN'INDAGINE SUL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE IMPIEGATO IN EYEPRO SYSTEM S.R.L.

Introduzione: L'obiettivo di questa relazione consiste nell'analisi della situazione del personale maschile e femminile impiegato in Eyepro System S.R.L. al 30/11/2024, prendendo in considerazione le diverse variabili che determinano e influenzano l'assunzione, la formazione, la promozione ed i relativi livelli retributivi del personale e mettendo in evidenza, se esistono, eventuali differenze legate al genere.

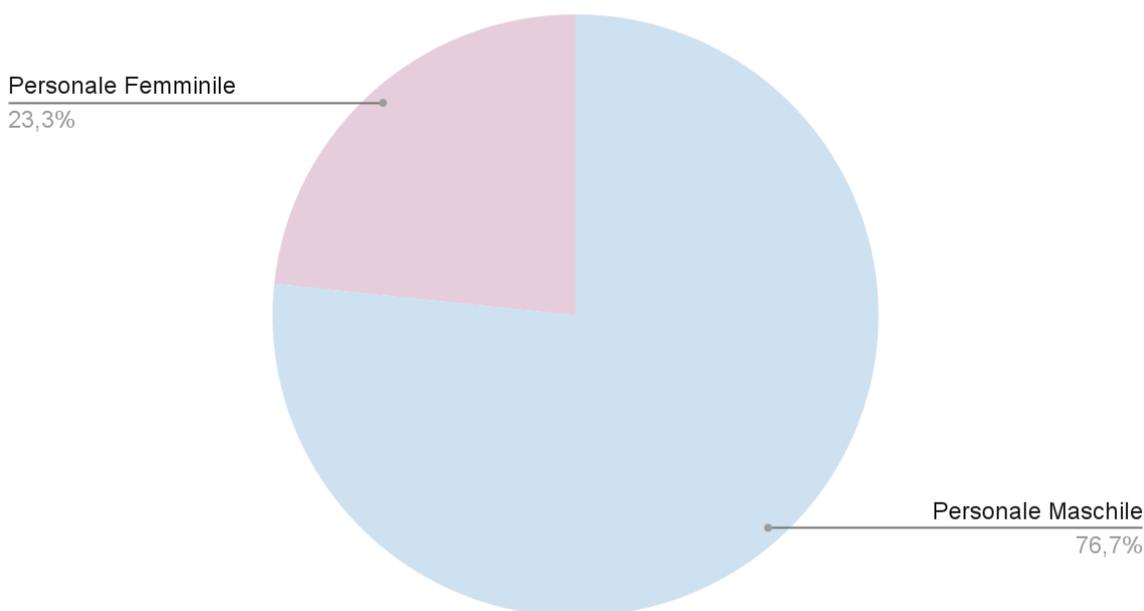
In particolare, nel corso della presente analisi, verranno esaminati i seguenti punti:

1. Situazione delle assunzioni: la proporzione fra il personale maschile e femminile, e la distribuzione delle opportunità di assunzione.
2. Formazione del personale: opportunità di accesso ai corsi di formazione.
3. Opportunità di promozione e bonus: la distribuzione delle promozioni fra il personale maschile e femminile e la possibilità di riconoscimento di premi di produzione.
4. Mobilità professionale: i fenomeni di mobilità professionale, ovvero la possibilità di spostarsi tra le diverse professioni all'interno dell'azienda.
5. Intervento della Cassa integrazione guadagni: accesso a questo strumento di protezione del reddito da parte del personale maschile e femminile.
6. Licenziamenti e prepensionamenti: differenze di genere nei tassi di licenziamento e prepensionamento.
7. Livelli di inquadramento e retribuzione effettivamente corrisposta: differenze salariali tra il personale maschile e femminile.

1. Proporzione tra il personale maschile e femminile

Su un totale di 30 collaboratori, il personale femminile (7 unità) rappresenta una quota pari al 23,3% dell'organico in forza, collocandosi al di sopra della media nazionale (20,9%) che per il settore metalmeccanico presenta ancora una fortissima prevalenza dell'occupazione maschile.

Genere dei collaboratori impiegati in Eyepro System S.R.L.



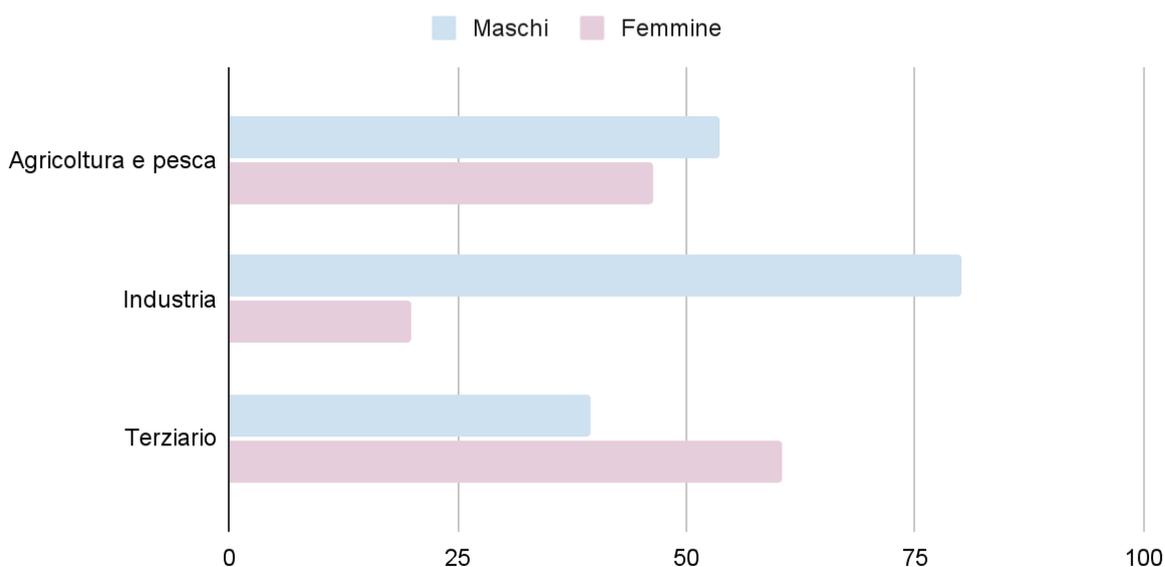
Tale disparità, rilevata a livello nazionale, si riflette anche a livello provinciale. Secondo i dati forniti dai rapporti biennali della Legge 125/91 sull'occupazione nelle medie e grandi aziende della Provincia Autonoma di Trento relativi al Periodo 2018/2019 infatti, il settore metalmeccanico (e quindi dell'industria) è particolarmente afflitto da quello che lo stesso rapporto definisce come "segregazione orizzontale".

Se nella generalità delle realtà produttive si riscontra, secondo i dati complessivi ISTAT, un tasso di femminilizzazione in Provincia Autonoma di Trento pari a circa il 50%¹, è importante sottolineare che esiste una considerevole variazione nella distribuzione delle posizioni lavorative fra i principali settori produttivi.

¹con picchi intorno al 52-53% per le aziende con almeno 100 dipendenti

Tale variabilità nella distribuzione delle posizioni lavorative in base al genere è stata osservata nell'intera popolazione di lavoratori dipendenti e ha trovato conferma anche nei citati rapporti biennali come desumibile dal seguente grafico.

Presenza femminile e maschile nei vari settori produttivi - valori percentuali



I dati² indicano che la presenza di personale femminile nei diversi settori produttivi può variare notevolmente, con alcune aree caratterizzate da una minore presenza di soggetti femminili rispetto ad altre. In particolare, il settore dell'industria è caratterizzato dall'impiego di una quota di personale femminile che si può definire marginale.

Nel contesto sopra delineato quindi, la presenza di personale femminile impiegato in Eyepro System S.R.L. si pone decisamente al di sopra sia della media nazionale che della media provinciale.

Relativamente alle opportunità di assunzione si segnala che il processo di ricerca del potenziale collaboratore/collaboratrice si svolge prevalentemente rivolgendosi ad agenzie del lavoro interinali, le quali verosimilmente garantiscono una certa imparzialità nella selezione del potenziale candidato.

² USPML (Ufficio dati e funzioni di sistema delle politiche e del mercato del lavoro) della Provincia Autonoma di Trento su dati Indagine ex L. 125/91.

La successiva scelta fra i nominativi proposti viene incentrata esclusivamente sul merito e sulla corrispondenza delle caratteristiche del/della candidato/a con quelle richieste per ricoprire il ruolo necessario, tramite una procedura standardizzata.

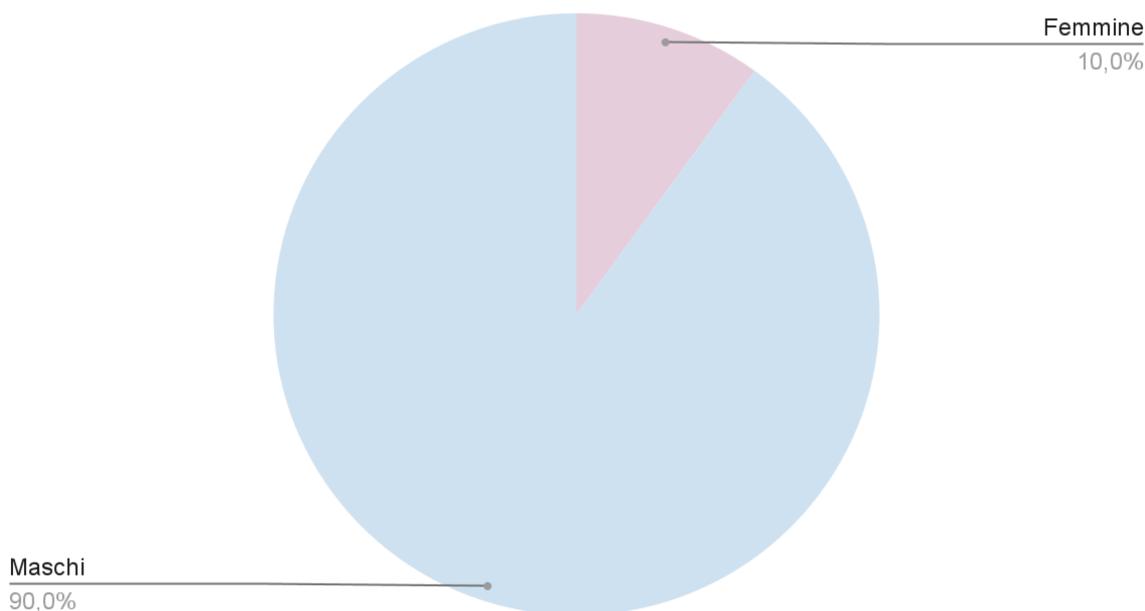
2. Formazione del personale: opportunità di accesso ai corsi.

I corsi sulla sicurezza ricoprono un'importanza fondamentale in quanto forniscono competenze essenziali per prevenire gli infortuni e tutelare il benessere del personale sul luogo di lavoro. Investire nella formazione e nei corsi sulla sicurezza, infatti, non solo promuove un ambiente lavorativo conforme alle normative e privo di pericoli, ma rafforza anche la posizione dell'impresa sul mercato, potendo fare affidamento su di un personale preparato ad affrontare sfide e cogliere opportunità in un ambiente professionale in continua evoluzione.

Nel corso del 2024 dei complessivi 30 collaboratori impiegati in Eyepro System S.R.L. hanno partecipato a corsi di formazione finalizzati all'acquisizione di nuove competenze relative alla sicurezza in azienda 18 soggetti, ovvero il 60% del personale, per un totale complessivo di 176 ore di formazione.

Dei soggetti che hanno partecipato ai predetti corsi, 2 appartenevano al genere femminile mentre 16 appartenevano al genere maschile.

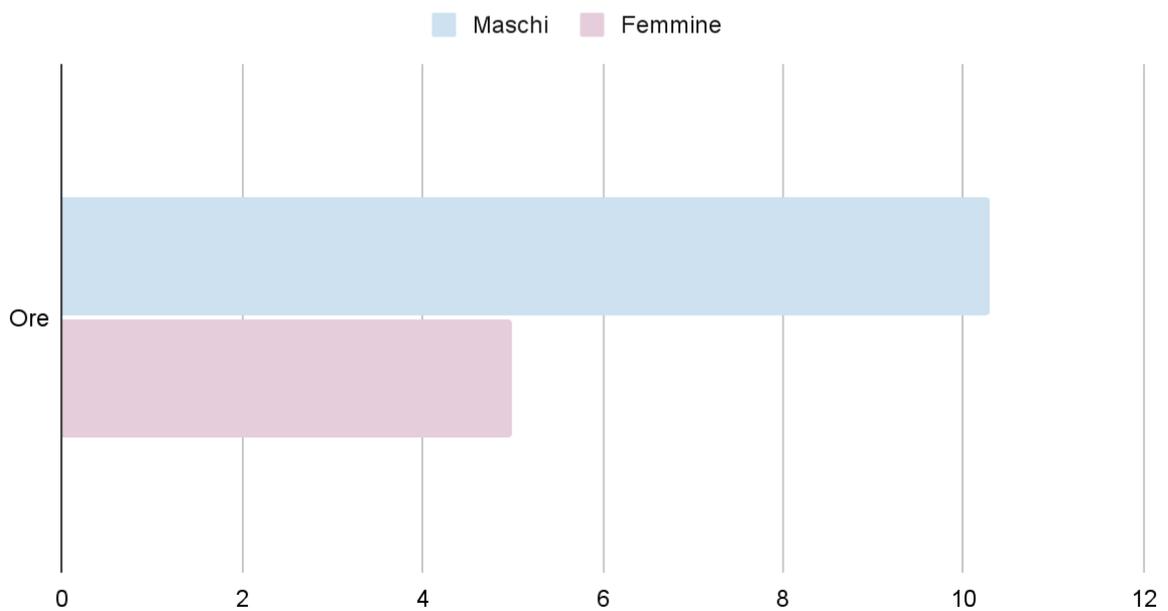
Accesso ai corsi di formazione - valori percentuali



Come si può notare dal grafico, la partecipazione ai corsi di formazione è fortemente sbilanciata a favore dei collaboratori maschi in quanto gli stessi sono maggiormente impiegati in ambiti dove i rischi ambientali sono più elevati e vengono quindi sottoposti a

corsi sulla sicurezza più frequentemente. Anche, per quanto concerne la distribuzione delle ore di formazione possiamo osservare come la tendenza si confermi, con le collaboratrici che in media usufruiscono di 5 ore di formazione a testa contro le 10,3 medie dei loro colleghi maschi.

Ore di formazione sulla sicurezza usufruite a persona - valori medi



Si segnala tuttavia che nel corso dell'anno precedente le ore di formazione fruite in media dalle collaboratrici ammontavano a 19 ore di formazione a testa contro le 10,8 medie dei loro colleghi maschi.

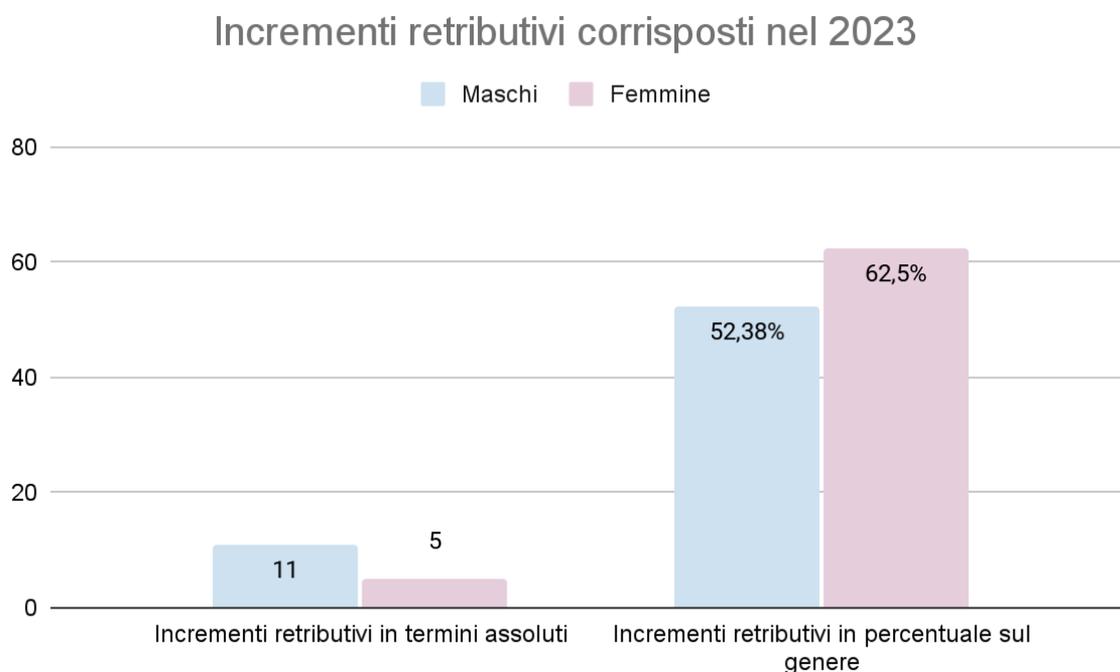
3. Opportunità di promozione e accesso ai premi aziendali

Nel corso del 2023 così come nel corso del 2024 sono state predisposte nel piano di retention del personale, promozioni e premi aziendali. Per un'analisi più approfondita ed ad ampio spettro verranno analizzati i dati dell'ultimo biennio.

La promozione professionale basata sul merito riconosce e premia il talento interno, motivando i dipendenti ad impegnarsi e a contribuire al successo dell'azienda creando un ambiente di lavoro positivo. Inoltre, promuove la fidelizzazione dei dipendenti e attira nuovi talenti.

In quest'ottica, nel corso del 2023, è stato corrisposto un incremento retributivo a 16 individui su 29 pari al 55,17% dell'organico in forza ed in particolare, fra i soggetti che sono riusciti a raggiungere tutti gli obiettivi necessari ad ottenere il predetto incremento, 11 appartengono al genere maschile e 5 al genere femminile.

Tali valori rapportati al genere indicano che hanno ottenuto l'incremento retributivo il 52,38% del personale maschile (11 soggetti su 21) e il 62,50% del personale femminile (5 soggetti su 8).



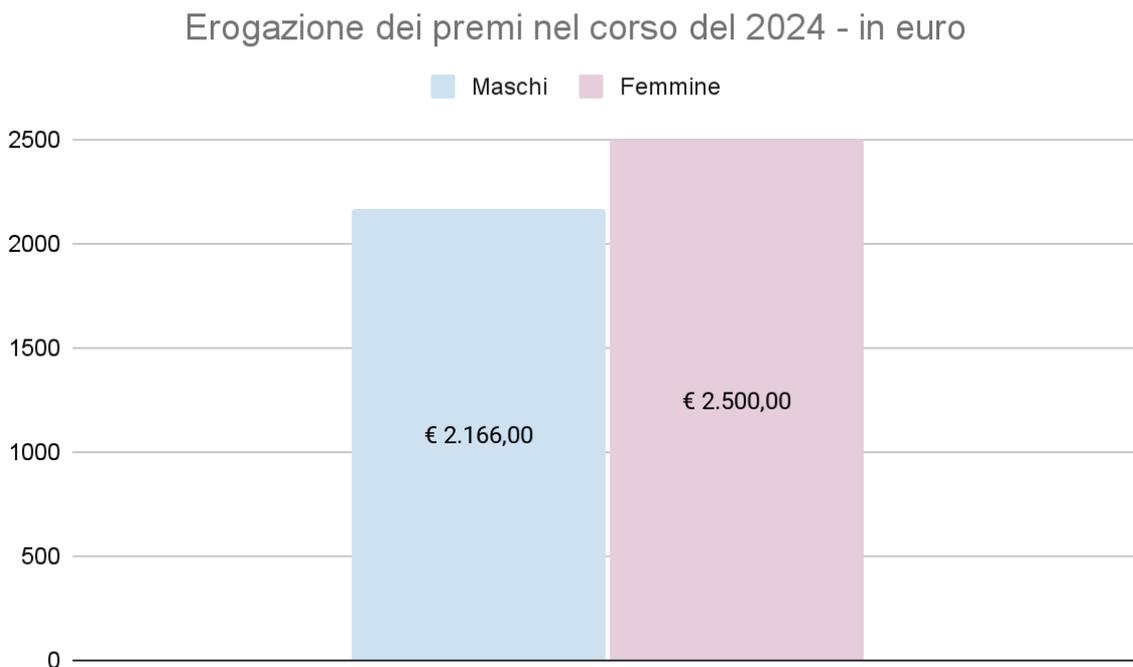
Sempre nel corso del 2023, al fine di riconoscere e premiare prestazioni eccezionali ed il superamento degli obiettivi aziendali, ad alcuni dipendenti sono stati erogati dei premi.

Nello specifico, tali premi (4) sono stati erogati al 13,79% dei dipendenti in forza all'azienda in proporzioni leggermente differenti fra Maschi e Femmine. In particolare, hanno avuto accesso al bonus il 14,28% dei collaboratori e il 12,50% delle collaboratrici. Si sottolinea che, posto che l'ottenimento dei bonus è correlato al merito individuale e non a considerazioni di genere, una leggera asimmetria dell'attribuzione degli stessi ai diversi generi è da considerarsi fisiologica.

Proseguendo con il programma di retention dei dipendenti, nel 2024, è stato corrisposto un incremento retributivo a 14 individui su 30 pari al 46,66% dell'organico in forza ed in particolare, fra i soggetti che hanno ottenuto il predetto incremento, 12 appartengono al genere maschile e 2 al genere femminile.

Tali valori rapportati al genere indicano che hanno ottenuto l'aumento retributivo il 52,17% del personale maschile (12 soggetti su 23) e il 28,57% del personale femminile (2 soggetti su 7).

Per quanto riguarda l'ammontare degli aumenti retributivi i dati disponibili nel 2024 indicano che l'aumento medio corrisposto al personale maschile si è attestato a circa 2166 € mentre l'aumento medio corrisposto al personale femminile si è attestato a 2500 €.



In altre parole se le donne che hanno avuto accesso agli aumenti sono state di meno rispetto agli uomini, l'entità dell'aumento percepito è stato del 15,42% maggiore nel caso del personale femminile.

4. Mobilità professionale nel contesto aziendale: la possibilità di spostarsi fra le diverse professioni

In generale, la mobilità professionale all'interno di un'azienda può rappresentare un vantaggio significativo sia per i dipendenti che per l'organizzazione stessa.

Tuttavia, nel contesto in esame, la possibilità di spostarsi tra le diverse professioni all'interno dell'azienda è limitata da ragioni oggettive.

Il core business di Eyepro System S.R.L. è focalizzato sullo sviluppo di software installato su sistemi di visione altamente sofisticati dedicati al controllo della qualità industriale dei prodotti da forno.

La complessità tecnologica e le elevate competenze richieste ai dipendenti nella progettazione, nello sviluppo e nella manutenzione di queste apparecchiature la rendono un'azienda altamente specializzata.

In tale contesto, la mobilità professionale all'interno dell'azienda può risultare complicata, in quanto ogni posizione richiede una profonda conoscenza tecnica e una comprensione specifica del settore. In altre parole, il ricollocamento dei dipendenti tra diverse professioni e ruoli che richiedono competenze tecniche avanzate, addestramento costoso e anni di esperienza per essere pienamente padroneggiati non è sempre agevole.

Resta inteso che l'azienda investe molto nella promozione e nella crescita professionale dei propri dipendenti offrendo programmi di formazione interna e opportunità di sviluppo mirate consentendo ai lavoratori di acquisire gradualmente nuove competenze e di diventare più versatili nel contesto aziendale.

5. Intervento della Cassa integrazione guadagni

La Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) consiste nel versamento da parte dell'INPS di una somma di denaro in favore dei lavoratori la cui retribuzione è diminuita per effetto di una riduzione dell'attività lavorativa dovuta a una temporanea difficoltà di mercato dell'azienda (calo della domanda) o ad altri eventi temporanei non dovuti a responsabilità del datore di lavoro o dei lavoratori. La temporaneità implica la previsione certa della ripresa dell'attività lavorativa.

Oltre a sostenere il reddito del beneficiario, obiettivo di questo strumento è anche quello di mantenere presso le aziende i lavoratori già specializzati e di sollevare le aziende stesse, in temporanea difficoltà, dal costo del personale momentaneamente non utilizzato che può essere riammesso al lavoro, una volta superato il periodo di crisi.

Con riferimento al beneficio sopra brevemente descritto si segnala che Eyepro System S.R.L. non ne ha mai fatto richiesta. Di conseguenza non vi sono i dati necessari per l'analisi del relativo punto.

6. Licenziamenti e prepensionamenti: differenze di genere nei tassi di licenziamento, pensionamento e prepensionamento

Il licenziamento è l'atto con cui il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro ed esistono diverse motivazioni che possono darne origine:

La giusta causa rappresenta il licenziamento disciplinare per eccellenza; il lavoratore infatti deve porre in essere un comportamento talmente grave da ledere in modo insanabile il necessario rapporto di fiducia tra le parti da non permettere la prosecuzione nemmeno temporanea del rapporto di lavoro (c.c. 2119). In quanto sanzione disciplinare dovrà essere necessariamente preceduta dall'attivazione dell'obbligatorio procedimento disciplinare ed in particolare dalla preventiva comunicazione delle "contestazioni di addebito" al fine di consentire al dipendente una adeguata difesa da accuse eventualmente infondate.

Il giustificato motivo soggettivo si configura con il porre in essere di comportamenti disciplinarmente rilevanti da parte del dipendente ma non così gravi da "innescare" il licenziamento per giusta causa. Anche il giustificato motivo soggettivo rientra nell'alveo dei licenziamenti di tipo disciplinare, costituendo pur sempre una sanzione applicabile a comportamenti ritenuti tali da incidere in modo insanabile nel regolare proseguimento del rapporto di lavoro, ma che non compromettono il diritto del lavoratore a vedersi riconosciuto il periodo di preavviso.

Il giustificato motivo oggettivo è rappresentato da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro dell'impresa come ad esempio la crisi dell'impresa, la cessazione dell'attività e, anche solo, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore, senza che sia possibile il suo "ripescaggio", ovvero la ricollocazione del medesimo in altre mansioni esistenti in azienda e compatibili con il livello di inquadramento.

Ad oggi, nel contesto aziendale di Eyepro System S.R.L. non si rilevano casi di licenziamento riconducibili ad alcuna delle cause sopra esposte.

Il sistema pensionistico italiano prevede l'accesso alla pensione di vecchiaia da parte di tutti i lavoratori assicurati con la previdenza obbligatoria che all'età stabilita dalla legge (attualmente 67 anni) abbiano un'anzianità contributiva di almeno 20 anni.

Il lavoratore in possesso di specifici requisiti contributivi può accedere al trattamento pensionistico anche prima del compimento dell'età anagrafica prevista per il pensionamento. Tale possibilità prende il nome di prepensionamento.

In entrambe le fattispecie non risultano disponibili dati da utilizzare per l'analisi di questi aspetti, in quanto non vi sono dipendenti che hanno maturato i presupposti per accedere ai trattamenti sopra descritti.

7. Retribuzione effettivamente percepita dal personale maschile e femminile ai diversi livelli retributivi

Suddividendo i dati disponibili in base al genere, è possibile calcolare e confrontare la retribuzione oraria lorda per ciascun gruppo.

In seguito, verranno confrontati anche i livelli di inquadramento per verificare se esistono delle differenze significative fra i generi.

Dipendenti di genere femminile			
Qualifica	Livello	Orario di lavoro	Retribuzione oraria lorda
Impiegata	5	75%	€ 17,52
Impiegata	4	100%	€ 15,20
Impiegata	5	75%	€ 23,03
Impiegata	5	100%	€ 19,92
Impiegata	4	100%	€ 14,53
Impiegata	3	100%	€ 11,09
Impiegata	4	100%	€ 11,86

La media della retribuzione lorda oraria per le dipendenti è di 16,16 euro all'ora.

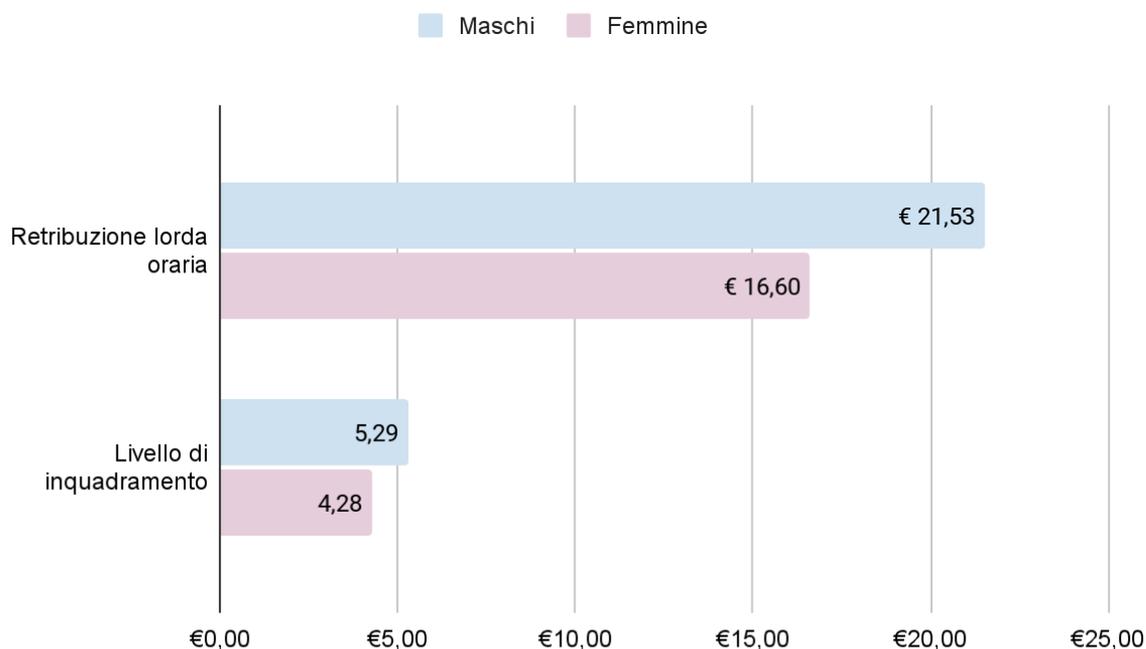
Il livello contrattuale medio con il quale sono inquadrate le dipendenti è 4,28.

Dipendenti di genere maschile			
Qualifica	Livello	Orario di lavoro	Retribuzione oraria lorda
Elettrotecnico	3	100%	€ 14,50
Programmatore	5	100%	€ 17,69
Impiegato	6	100%	€ 24,86
Impiegato	6	100%	€ 24,86
Project Engineer	6	100%	€ 24,86
Installatore	5	100%	€ 17,52
Impiegato	5	100%	€ 20,19
Project Manager	7	100%	€ 25,82
Tecnico	4	100%	€ 14,46
General manager	9	100%	€ 60,91
Direttore tecnico	9	100%	€ 40,90
Senior project manager	7	100%	€ 33,60
Programmatore	4	100%	€ 14,97
Tecnico	4	100%	€ 15,42
Impiegato	5	100%	€ 13,52
Operations manager	9	100%	€ 35,57
Programmatore	4	100%	€ 16,30
Tecnico	4	100%	€ 14,53
Tecnico	4	100%	€ 11,57
Tecnico	4	100%	€ 11,57
Tecnico	5	100%	€ 17,52
Junior project manager	4	100%	€ 16,30
Programmatore	4	100%	€ 14,53

La media della retribuzione lorda oraria per i dipendenti è di 21,53 euro all'ora.

Il livello contrattuale medio con il quale sono inquadrati i dipendenti è 5,29.

Retribuzione lorda oraria e livello di inquadramento - valori medi



Dai dati analizzati si può desumere come la retribuzione lorda media oraria degli uomini sia più alta rispetto a quella delle donne. Lo stesso può dirsi relativamente al livello di inquadramento.

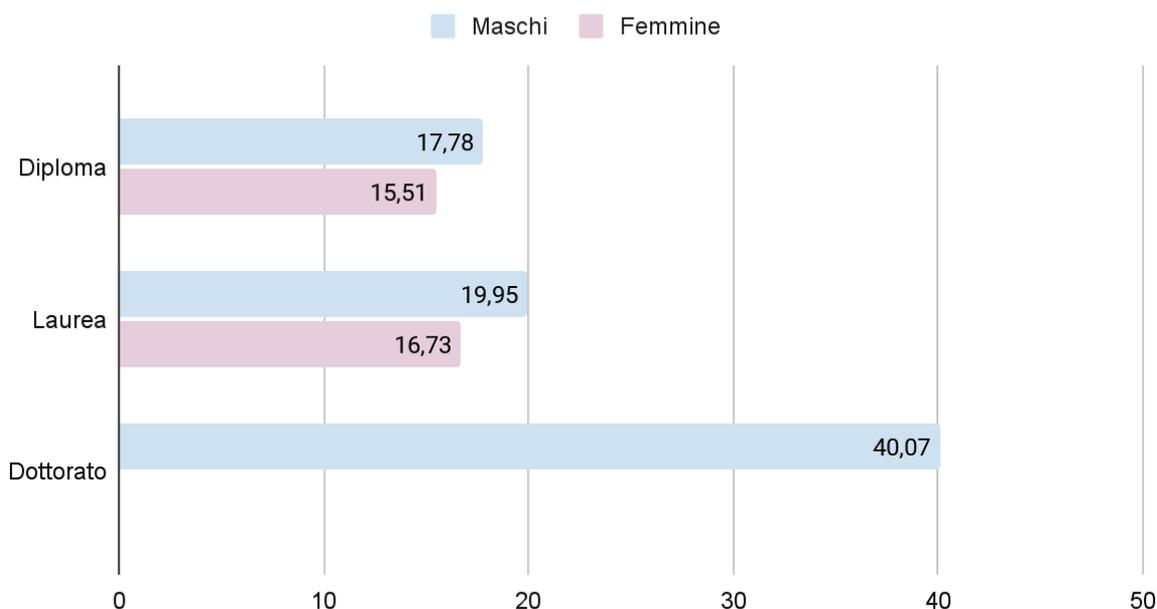
Secondo l'Istat a livello europeo, le donne guadagnano in media il 15% in meno degli uomini. Nel 2018, infatti, nell'Unione europea le donne hanno guadagnato il 14,8% in meno degli uomini, se si confronta la retribuzione lorda oraria media. Mediamente questo divario retributivo di genere è presente in tutti gli Stati membri, ma varia da Paese a Paese con le differenze più significative rilevabili in Estonia (22,7%), in Germania (20,9%), in Repubblica Ceca (20,1%), in Austria (19,6%) e Slovacchia (19,4%). Sempre l'Istat afferma che il divario retributivo tra donne e uomini fornisce un quadro generale, ma incompleto, delle differenze di genere in termini di paga oraria precisando che il divario retributivo è legato a svariati fattori culturali, legali, sociali ed economici che vanno molto oltre la mera questione di un'uguale retribuzione per un uguale lavoro. Pacifico è il fatto che analizzare tutti gli elementi e le cause che influenzano una differenza così marcata e trasversale a livello retributivo in tutti gli Stati dell'UE è oggettivamente molto difficile.

Parte delle differenze di retribuzione rilevate nel nostro caso si potrebbero spiegare con le caratteristiche individuali delle donne e degli uomini occupati (ad esempio, esperienza e competenze) o ai ruoli cui i vari collaboratori vengono assegnati e alle responsabilità cui vengono sottoposti³ e come sopra accennato con la segregazione di genere a livello occupazionale.

³ come desumibile dai dati riportati nella tabella del personale maschile vi sono tre collaboratori maschi che ricoprono ruoli apicali all'interno del contesto aziendale e ai quali viene corrisposta una retribuzione oraria lorda significativamente più alta della media, parametrata al livello delle mansioni che svolgono.

Con riferimento al livello di istruzione⁴ si evidenzia come quest'ultimo sia rilevante per avere accesso ad una retribuzione più alta. In media, rispetto al diploma di istruzione superiore, la laurea permette di accedere ad una retribuzione più alta del 10,22% mentre il dottorato ad un incremento della retribuzione del 140%.

Retribuzione media relativamente al livello di istruzione - valori in euro



Se è pacifico che un livello di istruzione più elevato permette mediamente di accedere a una retribuzione più alta, il grafico mostra tuttavia che questo aumento non è uguale fra uomini e donne. In particolare la laurea permette di accedere ad una retribuzione più alta del 12,21% per gli uomini mentre le donne a parità di titolo di studio accedono ad un incremento del 7,86%.

Con riferimento alla presente analisi quello che si può affermare in base ai dati sopra esposti è che anche nel contesto aziendale di Eyepro System S.R.L. esiste una differenza retributiva di genere. Tuttavia questa differenza retributiva è inferiore al contesto nazionale⁵ ed europeo e l'azienda profonde un costante impegno, ponendo in essere azioni concrete come l'erogazione di premi ed investimenti nella formazione, per attenuarle.

⁴ In questo grafico è stato considerato esclusivamente il livello di istruzione, senza tener conto dell'anzianità di servizio e dell'esperienza che nei fatti esercitano un'influenza sulla retribuzione.

⁵ "In Italia anche tenendo conto della differenza di caratteristiche e di orario tra la forza lavoro femminile e quella maschile, una donna guadagna in media tra il 15 e il 20 % in meno di un uomo. Il risultato è confermato dal fatto che i due sessi hanno rese diverse per le caratteristiche produttive, ed in particolare, nonostante che le donne laureate migliorino la loro posizione retributiva del 42% rispetto alle diplomate di scuola media inferiore, questo appare essere legato piuttosto al basso salario guadagnato dalle donne con minor qualifica, perché la resa del titolo di studio universitario è ancora leggermente superiore per i maschi." On. Servidori Alessandra Consigliera Nazionale di Parità.

EYEPRO SYSTEM S.R.L.: RELAZIONE SULL'ASSOLVIMENTO DEGLI OBBLIGHI RELATIVI ALLA LEGGE 68/1999

Introduzione: La presente relazione è finalizzata a documentare l'assolvimento degli obblighi previsti dalla Legge n. 68 del 12 marzo 1999, nonché a fornire un resoconto delle eventuali sanzioni e provvedimenti disposti nei nostri dell'impresa nei tre anni precedenti alla data della presentazione dell'offerta.

In particolare, nel corso della presente relazione, verranno esaminati i seguenti punti.

1. La ratio della norma;
2. gli obblighi posti a carico delle imprese;
3. il rispetto di tali obblighi da parte di Eyepro System S.R.L.;
4. l'irrogazione di eventuali sanzioni per il mancato rispetto dei predetti obblighi.

1. La ratio della Legge n. 68/1999

La legge in oggetto, mira a garantire che i lavoratori con condizioni psico-fisiche particolari siano collocati in posizioni di lavoro che siano ottimali sia per loro stessi che per l'azienda che li assume.

Tale principio è sottolineato chiaramente nell'articolo 1 della Legge n. 68/1999, il quale sancisce: *"La finalità è la promozione e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento"*. La ragione fondamentale che sta alla base di questa legge è di natura etica e sociale, centrata sull'inclusione e l'integrazione delle persone disabili all'interno del mondo del lavoro.

In altre parole queste persone, nonostante possano avere delle limitazioni, devono avere l'opportunità di contribuire all'economia del lavoro e di trovare il loro ruolo all'interno della società.

2. Gli obblighi posti a carico delle imprese

Obblighi di assunzione

L'articolo 3 della Legge n. 68/1999 impone ai datori di lavoro sia pubblici che privati l'assunzione di un numero di dipendenti disabili proporzionato alla dimensione dell'impresa. In particolare vengono stabilite delle quote di riserva così strutturate:

- se l'impresa occupa da 15 a 35 dipendenti è obbligata ad assumere un lavoratore disabile;
- se l'impresa occupa da 36 a 50 dipendenti è obbligata ad assumere due lavoratori disabili;
- se l'impresa occupa più di 50 dipendenti è obbligata ad assumere un numero di lavoratori disabili pari al 7% dei lavoratori occupati.

Le imprese con oltre 50 dipendenti sono inoltre tenute all'assunzione di 1 lavoratore di cui all'art. 18 della Legge n. 68/1999 (con oltre 150 i lavoratori ex art.18, in misura pari all'1% della base di computo).

La riforma del mercato del lavoro ha previsto che per calcolare la base di computo (cioè per determinare il numero di soggetti disabili da assumere), si devono conteggiare tutti i dipendenti assunti con contratto di lavoro subordinato, mentre non si devono considerare gli altri lavoratori disabili, i lavoratori occupati con contratto a tempo determinato di durata fino a 6 mesi, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i lavoratori occupati con contratto di somministrazione presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività da svolgersi all'estero per la durata di tale attività e con alcune altre tipologie contrattuali (vedi la Legge 92/2012, come modificata dalla Legge 134/2012).

Obbligo di trasmissione del prospetto informativo

Le imprese con almeno 15 dipendenti, devono presentare al servizio provinciale competente una dichiarazione, detta prospetto informativo, che indica la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette, insieme ai posti di lavoro e alle mansioni disponibili.

Il prospetto informativo deve essere inviato esclusivamente per via telematica (per la Provincia autonoma di Trento attraverso il sistema informativo SARE).

3. Il rispetto dei predetti obblighi da parte di Eyepro System S.R.L.

Eyepro System S.R.L. al momento della stesura della presente relazione (novembre 2024) può contare nel suo organico 30 dipendenti collocandosi nella prima delle tre quote di riserva sopra descritte ed è obbligata quindi all'assunzione di un lavoratore / lavoratrice disabile.

Fra l'organico in forza è presente una lavoratrice disabile, di conseguenza l'obbligo imposto dall'articolo 3 della Legge n. 68/1999 risulta pienamente rispettato.

Con riferimento all'obbligo di trasmissione del prospetto informativo si segnala che questo deve essere inviato se sussistono:

- cambiamenti rispetto alla situazione occupazionale rilevata al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'invio del prospetto,
- cambiamenti nella situazione occupazionale, tali da modificare l'obbligo o da incidere sul computo della quota di riserva.

In assenza di tali cambiamenti, infatti, non è necessario inviare il prospetto informativo.

Ad oggi, Eyepro System S.R.L. ha sempre inviato il prospetto informativo nei termini e secondo le modalità previste dalla Legge.

4. Sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi disposti dalla Legge n. 68/1999

Eyepro System S.R.L. non ha mai subito sanzioni per il mancato rispetto degli obblighi imposti dalla Legge n. 68/1999. L'azienda ha mantenuto una condotta conforme alla normativa vigente e ha dimostrato un impegno costante nell'aderire ai principi di inclusione e pari opportunità per le persone con disabilità. Naturalmente Eyepro System S.R.L. continuerà a monitorare e a garantire il pieno rispetto di tali obblighi al fine di evitare eventuali sanzioni future e di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo.