

Il bilancio dell'organismo guidato da Alessandra Servidori mostra un aumento degli interventi

Discriminazioni? C'è il mediatore

Dalle consigliere il controllo delle pari opportunità lavorative

DI SIMONA D'ALESSIO

Discriminazioni sul lavoro con i giorni contati: se ci si ritrova improvvisamente dequalificati e maltrattati dopo, o durante una gravidanza, si può, infatti, bussare alla porta dell'ufficio della consigliera nazionale di parità, istituito presso il ministero del welfare (<http://www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale>). Qui, oltre a difendere chi denuncia di essere stato penalizzato, vengono coltivate, e poi diffuse, le buone regole nella contrattazione decentrata, che servono a introdurre utili strumenti di flessibilità nell'organizzazione aziendale, legandoli alla produttività del personale. L'organismo fornisce in esclusiva a *IOLavoro* i più recenti dati dell'osservatorio sull'attività antidiscriminatoria giudiziale e stragiudiziale:

nella prima parte del 2012, sono stati 202 i provvedimenti adottati, mentre nell'anno passato erano stati 150, dei quali 46 decreti, 30 ordinanze e 126 sentenze.



ze. Una banca dati sull'attività antidiscriminatoria che è «unica in Italia, così come lo è l'osservatorio sulla contrattazione decentrata, incaricato di raccogliere e analizzare tutti gli accordi e le prassi che in materia di politiche attive di pari opportunità vengono sviluppate sia nel settore pubblico, sia nell'ambito privato», afferma la consigliera nazionale, Alessandra Servidori. Ma come si mette in

servatorio sulla contrattazione decentrata, incaricato di raccogliere e analizzare tutti gli accordi e le prassi che in materia di politiche attive di pari opportunità vengono sviluppate sia nel settore pubblico, sia nell'ambito privato», afferma la consigliera nazionale, Alessandra Servidori. Ma come si mette in

moto l'ufficio? Le consigliere di parità, riferisce, «sono pubblici ufficiali e svolgono a livello nazionale e territoriale funzioni di promozione e controllo dei principi di uguaglianza e pari opportunità, in collaborazione con le organizzazioni sociali. In caso di atti, patti o comportamenti discriminatori su delega della lavoratrice, accertata l'istruttoria, possono effettuare tentativi di conciliazione e, successivamente, avviare azioni giudiziarie, o interventi a sostegno in cause promosse da singole persone. Sono, inoltre, titolari di eventuali azioni in giudizio a carattere collettivo e, cosa estremamente importante, puntualizza, «in qualità di pubblici ufficiali segnalano i reati di cui vengono a

conoscenza». Ça va sans dire, in un mercato del lavoro in affanno e con imprese in crisi di liquidità, i casi più evidenti e frequenti che finiscono sul tavolo dell'organismo riguardano «disparità e discriminazioni retributive fra i sessi, a seguire altri ostacoli nelle selezioni pubbliche, nella progressione di carriera, episodi di demansionamento di varia natura, limiti nell'accesso, e difficoltà di reinserimento al rientro dalla maternità». Il modo più efficace per contrastare tali eventi è «andare in conciliazione: è sempre la soluzione migliore per entrambe le parti», suggerisce la consigliera nazionale.

Sfogliando fra le numerose sentenze della banca dati, si scopre più di una violazione a

danno di lavoratrici divenute mamme: ad esempio, è stato giudicato illegittimo il provvedimento di trasferimento che la parte datoriale aveva comunicato, poiché ai sensi dell'art. 56 del dlgs n. 151/2001 (Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità) le donne «hanno diritto a conservare il posto e a rientrare nella stessa unità produttiva ove erano occupate all'inizio del periodo di gravidanza, o in altra ubicata nello stesso comune, e di permanervi fino al compimento di un anno del bambino». E le sfide per il futuro non mancano, poiché Servidori spiega che «nonostante le risorse assai modeste, visto che i fondi a nostra disposizione sono stati tagliati, abbiamo avuto un'intensificazione dell'attività nel corso delle ristrutturazioni aziendali e, quindi, di sostegno per le politiche attive, ossia ammortizzatori sociali, riqualificazione professionale e percorsi formativi, in collaborazione con le organizzazioni datoriali, sindacali e con le direzioni provinciali del lavoro». Soprattutto, conclude, «sviluppiamo interventi sul territorio per far incontrare domanda e offerta. Questa, oggi, è la vera emergenza».

I risultati dell'attività	
TOTALE DEI PROVVEDIMENTI	202 nel 2012 (l'anno precedente erano stati 150, con un incremento di 52 unità), di cui 46 decreti, 30 ordinanze e 126 sentenze
PROCEDIMENTI GIUDIZIALI	89
CONCILIAZIONI STRAGIUDIZIALI	44
MEDIAZIONE	104

* Dalla banca dati dell'ufficio della consigliera di parità, aggiornati al 24/5/2012

Federmanager valorizza la leadership al femminile

Quote rosa nei posti di potere? Sì, ma assicurando alle donne al timone delle aziende un'attenta valorizzazione delle competenze possedute, oppure un percorso di apprendimento ad hoc per svolgere degnamente il proprio incarico. È questo il fulcro del nuovo modello di sviluppo manageriale presentato nei giorni scorsi alla stampa da Minerva, il gruppo delle dirigenti di Federmanager, finalizzato a promuovere un percorso di crescita dei profili femminili nelle posizioni apicali delle imprese italiane.

Insieme ad Ambire, società di «head hunting» (cacciatori di teste) aggiudicataria da parte di Fondirigenti dell'erogazione del bilancio delle competenze ai dirigenti industriali, la federazione ha realizzato una formula per definire con trasparenza i requisiti di esperienza e competenza manageriale necessari per guidare una società, in relazione al suo specifico ambito e contesto competitivo, ampliare la prospettiva alla partecipazione delle donne non solo nei «board», ma più in generale nei ruoli chiave aziendali, garantire alle future capitanie d'industria, se non ancora pronte per occupare una poltrona ambita, percorsi di tutoring, mentoring, coaching per il miglioramento del proprio assetto esperienziale-comportamentale e, infine, trasferire l'intera «best practice» in tutto il mondo manageriale nazionale, con l'obiettivo di creare impulso alla ripartenza del sistema paese.

Il piano Minerva Women's Leadership prenderà il via con la sperimentazione in Lombardia, regione nella quale la numerosità delle dirigenti industriali e la significatività dell'impatto in termini di opzioni di governance potranno garantire l'adeguata fase di test; successivamente, il modello verrà esteso nelle altre aree della penisola, e uno dei prossimi obiettivi sarà l'applicazione anche all'universo maschile.

Difatti, secondo Mario Cardoni, direttore generale di Federmanager, la figura del manager va intesa come «risorsa competente e di valore per la crescita delle aziende, indipendentemente dall'essere uomo, o donna».

Simona D'Alessio

Formazione asset strategico in banca

Nonostante la crisi le banche continuano a investire nella formazione come asset strategico per creare valore e nuove opportunità. Come, per esempio, Intesa Sanpaolo che ha dato vita a Off - Officine Formative, una scuola d'impresa la cui mission è fornire un supporto a tutti gli aspiranti imprenditori che sentono la necessità di un percorso formativo per rendere possibile la realizzazione della loro business idea. Non a caso lo slogan dell'iniziativa recita «Entri con un'idea esci con un'impresa».

«Il nostro obiettivo con questo progetto», spiega Roberto Battaglia, responsabile formazione del gruppo Intesa Sanpaolo, «è condividere il patrimonio di conoscenza del nostro servizio di training interno, che attualmente viene utilizzato per circa 100 mila dipendenti, per dare agli studenti e a chi è rimasto disoccupato l'opportunità di inventarsi un lavoro». Per presentare la propria candidatura occorre collegarsi al sito di Off e indicare la propria idea di business. A questo punto si accede a una formazione dedicata in cui sono previste due fasi: Think It che prevede un training a distanza erogato on line attraverso lezioni interattive e video che permettono al partecipante di descrivere e testare la propria business idea e Make It in cui la formazione viene erogata in presenza attraverso 16 moduli, tenuti da esperti del mondo imprenditoriale e accademico, suddivisi in otto settimane al termine delle quali si

ottiene un business plan e un prototipo da presentare agli investitori.

La prima fase è completamente gratuita e aperta a qualsiasi idea venga candidata, mentre la seconda prevede una selezione al termine della quale vengono ammesse solo quelle particolarmente valide. Le migliori idee di impresa partecipano, infine, alla selezione di Startup Initiative, il programma della banca che consente di avere accesso a un network internazionale di investitori e professionisti che si occupano di valutare il progetto e di fornire un supporto finanziario. Tra le iniziative che hanno preso il via grazie a Off c'è Skillbros, una sorta di marketplace italiano della conoscenza. Tramite il sito omonimo è possibile registrarsi e



indicare un argomento per cui ci si vuole proporre come insegnanti. Al raggiungimento di un numero sufficiente di manifestazioni di interesse, le lezioni si concretizzano. «Per il futuro stiamo pensando di utilizzare i metodi progettati in Officine, che si rifanno alle logiche usate nella Silicon Valley, anche per i nostri dipendenti fornendogli le modalità di lavoro delle start up per affrontare i progetti aziendali», conclude Battaglia. Ha deciso di puntare sulla formazione interaziendale, invece, un gruppo di banche del credito cooperativo, la Bcc Binasco, Bcc Lesmo, Bcc Valle del Lambro, Bcc Sesto San Giovanni e la Bcc Cernusco.

Sibilla Di Palma