

QUADERNO DEL GRUPPO DI LAVORO
“l’Art. 46 D.Lgs. n. 198/06 (Codice Pari Opportunità) già art. 9 L. n. 125/91
Rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile
nelle aziende con oltre 100 dipendenti”

Attività 2005-2006

INDICE

Cap. 1

INTRODUZIONE

(a cura della referente del gruppo Marina Capponi)

Una nuova stagione per il monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile effettuato attraverso i rapporti biennali delle aziende con oltre 100 dipendenti: l'adozione del software

Cap.2

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO

(a cura delle componenti)

Cap.3

RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA ANNO 2006

(a cura della referente del gruppo Marina Capponi)

Cap. 4

OBIETTIVI E RISULTATI

Cap. 5

SCENARI FUTURI

I contributi delle partecipanti:

La Consigliera di parità fonte statistica di informazioni
(Valeria Maione)

Un'azione positiva: l'analisi e la valutazione del rapporto aziendale da parte di alcune RSU dell'Emilia Romagna con la Consigliera Regionale
(Laura Serantoni)

Art. 46 del Codice Pari Opportunità e prova statistica
(Alida Vitale)

Cap. 6

PROPOSTE DI AGGIORNAMENTO DEL D.M. 17.7.1996

Cap. 7

IL NUOVO SOFTWARE PER LA GESTIONE DEI RAPPORTI BIENNALI: il contributo di ItaliaLavoro

(a cura di Luisa Rizzitelli e Valentina Caracciolo)

Cap. 8

QUESITI INTERPRETATIVI: IL PARERE DEL LEGALE

(a cura dell'avv. Claudio Rizzo- Assistenza Tecnica CLES)

Cap. 9

INDAGINE SULLO STATO DI APPLICAZIONE NELLE VARIE REGIONI

Questionario conoscitivo

Risultati dell'indagine

Allegati:

LA RASSEGNA STAMPA

“Un nuovo software per agevolare le imprese medio-grandi nell’adempimento dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile” a cura di Marina Capponi (da “Guida al Lavoro” de Il Sole-24 Ore n.17 del 7 aprile 2006)

IL PROGRAMMA INFORMATICO: IMMAGINI E FUNZIONI

Fac-simile di lettera all’INPS per richiedere la trasmissione elenco aziende obbligate

I VERBALI DEL GRUPPO

BIBLIOGRAFIA

Una nuova stagione per il monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile effettuato attraverso i rapporti biennali delle aziende con oltre 100 dipendenti: l'adozione del software

Com'è noto, l'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 “ *Azioni Positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*” (oggi trasfuso nell'art. 46 del d.lgs. n. 198/0, Codice delle pari opportunità fra uomo e donna”), prescrive che le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti siano tenute a redigere periodicamente un rapporto riguardante la situazione del personale maschile e femminile, “ *in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, d'altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta*”.

Ai sensi della norma sopra citata, destinatari del rapporto, da redigersi obbligatoriamente con scansione biennale, sono individuati nella Consigliera regionale di Parità e nelle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Lo scopo della prescrizione consiste nel potenziamento del sistema d'informazione di cui può disporre la Consigliera, per consentirle il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali, secondo distinzioni di genere, in funzione di sostegno indiretto all'elaborazione di azioni positive ¹.

Il quadro delle informazioni così ottenute ricostruisce una mappa delle dinamiche salienti nella gestione del personale, con particolare riferimento all'accesso ed alla costituzione del rapporto, ai fattori di crescita professionale e di sviluppo della carriera, nonché al trattamento retributivo ed infine ai fenomeni relativi alle procedure di mobilità e di risoluzione del rapporto di lavoro.

Una corretta redazione del rapporto da parte delle aziende può rendere chiaramente visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento, evidenziare le ragioni di minori opportunità di carriera o di trattamento retributivo inferiore, oppure ancora della diversa condizione delle lavoratrici rispetto ai lavoratori nell'eventualità di processi di crisi che impongono la cessazione del rapporto di lavoro.

Nessun intervento di politica del lavoro può ormai prescindere da un'indagine conoscitiva improntata alle differenze di genere, da un “monitoraggio” che investa ogni aspetto del mercato del lavoro e che metta in rilievo, attraverso modalità statistiche, ogni momento saliente del percorso occupazionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Solo così possono emergere i differenziali economici e le disparità di trattamento tra donne e uomini, nella fase genetica del rapporto, nello sviluppo della carriera, nella gestione dei tempi del lavoro, e nei momenti espulsivi dal lavoro medesimo.

Ma una simile indagine sarebbe inutile se avesse mero carattere di occasionalità: la sua forza sta proprio nella continuità, nel confronto con le valutazioni precedenti, che consente la verifica dell'impatto che le politiche per l'impiego succedutesi nel tempo, nazionali o locali, siano esse esplicitamente mirate o meno all'occupazione femminile, produce complessivamente sul lavoro delle donne, sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo.

Nonostante questo strumento conoscitivo sia di grande importanza e sia a disposizione delle consigliere fin dall'ormai lontano 1991, finora non era stato adeguatamente valorizzato. Anzi, le criticità manifestatesi nel corso degli anni lo avevano fortemente appannato e messo in secondo piano

¹ Si fa riferimento alle azioni positive ammesse al finanziamento ex art. 2 della l. n. 125/91, oggi art. 42 d.lgs. n. 198/06. Nel modello ministeriale infatti si richiede se l'azienda proponente abbia o meno presentato il rapporto ex art. 9.

Oggi finalmente grazie al lavoro del gruppo ed all'impegno della Consigliera Nazionale, con il sostegno di tutta la Rete, mediante la condivisione dell'obiettivo di valorizzazione del rapporto biennale, sono state poste in essere importanti iniziative finalizzate a svecchiare le modalità attuative ed a promuoverne l'utilizzo in maniera più incisiva, omogenea e diffusa.

In conseguenza di ciò, si deve segnalare come si sia manifestata una rinnovata attenzione per tale monitoraggio.

L'anno 2006 pertanto dovrà essere giustamente ricordato come il momento che segna il raggiungimento di un importante traguardo : l'adozione di un programma informatico di imputazione dei dati emergenti dai rapporti biennali.

Finalmente è stato centrato un obiettivo perseguito da almeno un decennio.

E' doveroso conseguentemente mettere in giusto rilievo l'innovazione introdotta, che si presta ad una pluralità di importanti utilizzazioni, la cui valenza positiva merita di essere presa in considerazione sotto più profili.

Esaminiamoli analiticamente:

- 1) **valorizzazione dello strumento conoscitivo.** Il monitoraggio in questione appartiene a buon diritto al novero delle indagini (ormai abbastanza numerose) finalizzate alla lettura di genere del mercato del lavoro. Per le sue finalità, per l'approccio analitico, per la sua completezza, e diciamo pure per la sua "anzianità di servizio" (si tratta della prima rilevazione declinata per genere in ambito lavorativo che sia assistita dall'obbligatorietà), appare ancora oggi tra le migliori metodologie orientate ad un utilizzo operativo di cui il nostro ordinamento disponga.

Non dimentichiamo inoltre che esso risponde in maniera fedele alle indicazioni date dalla Direttiva Comunitaria 54/06/CE, che all'art. 20 invita gli Stati Membri a designare "*uno o più organismi per la promozione, l'analisi, il controllo ed il sostegno della parità di trattamento di tutte le persone senza discriminazioni fondate sul sesso*", i quali siano competenti ad erogare "*assistenza indipendente alle vittime di discriminazione*" ed a svolgere "*inchieste indipendenti in materia di discriminazione*" nonché la "*pubblicazione di relazioni indipendenti*".

In questa previsione a buon diritto si può vedere la figura della Consigliera di Parità come "organismo indipendente" ed il rapporto sulla situazione del personale una delle varie "indagini indipendenti" che la Consigliera può promuovere, al fine di conoscere la situazione socio economica del mercato del lavoro regionale con dati di prima mano, in maniera obiettiva e trasparente, scevra da condizionamenti politici, e per sostenere le azioni e le politiche di pari opportunità. Si tratta pertanto di uno strumento di indagine che ci pone all'avanguardia in Europa e di cui andare giustamente fieri.

Ricordiamo brevemente quali sono le sue peculiarità.

Il monitoraggio riguarda esclusivamente le "aziende pubbliche e private" che occupino oltre 100 dipendenti: quindi coinvolge le aziende private che superino, anche di una sola unità, tale soglia occupazionale e le aziende pubbliche, con tale termine intendendo le imprese a partecipazione statale, le Aziende Autonome dello stato, le Aziende Regionali e degli Enti locali, le Aziende Sanitarie Locali, gli Enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali, gli Enti pubblici economici. Pur restando escluso dall'indagine il settore del Pubblico Impiego, a esempio gli uffici decentrati dei ministeri, gli enti locali, il comparto della scuola pubblica, abbiamo di fronte uno spaccato del mercato del lavoro vasto e di grande importanza.. Infatti non siamo di fronte ad un campione elaborato a tavolino su basi scientifiche, bensì ad uno spaccato orizzontale del mondo del lavoro femminile, prefigurato per legge, che prende in considerazione solo la fascia delle imprese medio-grandi, e le indaga non mediante un campione, bensì nella loro totalità.

Si tratta di un universo (come si dice in linguaggio statistico) che la legge n. 125/91 (oggi trasfusa nel Codice della Pari Opportunità) ha voluto individuare ed esaminare per ragioni ulteriori rispetto all'interesse statistico *tout court*: l'aver individuato quale destinatari unici della trasmissione del rapporto la Consigliera regionale di parità e le RSU, ci aiuta a capire

che è interesse del legislatore portare a conoscenza delle dinamiche aziendali proprio quei soggetti dotati di potestà di intervento concreto, anche se a diverso livello, nella singola realtà lavorativa.

Ed è evidente come l'azienda medio-grande rappresenti una realtà più variegata, in quanto a livelli e qualifiche, numero di tipologie contrattuali, ed una capacità di interloquire con il soggetto istituzionale più elevata rispetto a quelle posseduta dalla piccola impresa. Una realtà in cui a contraddizioni spesso anche vistose si associano per contro maggiori risorse ed una più ampia possibilità di intervento migliorativo.

Ciò detto, il nostro monitoraggio può a ragione ambire ad essere menzionata tra le fonti di informazione di prima mano sul mercato del lavoro italiano.

Eppure la assenza di risorse per attivarne adeguatamente i complessi meccanismi, la scarsa presenza delle consigliere sul territorio, le resistenze da parte delle aziende, avevano finito per appannare la credibilità di questa indagine. Per la Consigliera il rapporto biennale si era trasformato in un ammasso di carte ingestibili, per le aziende in una indagine invasiva ed inutilmente burocratica.

Oggi l'aver tradotto il modello ministeriale espresso in otto tabelle cartacee in un moderno e sofisticato programma di imputazione ed elaborazione dati ha ridestato l'attenzione di tutti sullo strumento e lo ha reso più ben accetto alle imprese e più facilmente fruibile per le consigliere.

L'idea –forza di consentire alle imprese una compilazione facilitata e un invio on-line del prodotto si prefigge il fine di evitare alla Consigliera il complesso e manuale lavoro di imputazione di migliaia di dati, spesso incongruenti, in un database, prima di poterli utilizzare sia per una lettura analitica che come fonte di elaborazione statistica e poterli commentare adeguatamente.

Ci troviamo di fronte, come si è detto, ad una vera e propria miniera di dati che investono tutti gli aspetti del mercato del lavoro e che ci parlano dei flussi in entrata ed uscita, della mobilità orizzontale e verticale, della collocazione di lavoratori e lavoratrici nella scala gerarchica dell'impresa, della allocazione della forza lavoro distinta per genere nei grandi e piccoli settori produttivi del nostro paese articolati per contratto, della quantità di formazione somministrata, dell'utilizzo degli ammortizzatori sociali, delle ragioni che determinano l'espulsione di uomini e donne dal mercato del lavoro, delle differenze di retribuzione tra lavoratori e lavoratrici aggregati in gruppi categoriali omogenei. In breve, ci descrivono i fenomeni definiti quali indicatori di gap di genere, che vedono in primo piano la segregazione orizzontale e verticale del lavoro femminile nel nostro paese.

Ma non basta. Se l'ottica si rovescia, spostandosi dalla descrizione della forza lavoro alla descrizione delle aziende, possiamo trarre dai rapporti una fotografia fedele delle nostre imprese pubbliche e private medio-grandi: possiamo vedere come si articolano sul territorio attraverso la parcellizzazione delle loro unità locali, investigare la loro collocazione geografica visualizzata a livello comunale, verificare la nascita di nuove imprese, la crescita in determinati settori economici, le loro patologie, e le loro crisi.

Insomma, possiamo avere un'immagine fedele del nostro mondo produttivo di maggiore dimensione e delle sue evoluzioni positive e negative.

2) maggiore collaborazione tra Consigliere ed Enti locali negli interventi di politiche del lavoro.

Il valore di questo database è stato ben compreso da molte amministrazioni locali, che hanno agevolato il lavoro di elaborazione dei dati delle consigliere offrendo loro supporto tecnico anche in tempi anteriori all'entrata in vigore del d.lgs. n. 196/00, che ha normato tale collaborazione e ne ha fatto oggetto delle convenzioni stipulate tra Amministrazioni e Ministero del Lavoro ai sensi dell'art. 9.

Infatti il D.lgs. n. 196/2000, mantenendo intatta la prescrizione di cui all'art. 9 della l. n. 125/91 in tutta la sua cogenza, ne ha rafforzato l'efficacia, prevedendo che la Consigliera

possa contare sull'ausilio tecnico della Regione, eventualmente attraverso organismi regionali o enti strumentali, ove istituiti, per l'elaborazione dei dati.

Oggi la Consigliera dispone di risorse proprie che, quantomeno potenzialmente, le consentono di poter organizzare in autonomia il proprio database, disporre l'imputazione dei dati nelle parti ancora manuali, (non essendo ancora prevedibile un utilizzo dello strumento informatico da parte di tutte le imprese) e curarne il commento e la pubblicazione.

Ciò faciliterà lo svolgimento dei compiti inerenti la collaborazione con il governo locale nell'indirizzo delle politiche territoriali del lavoro.

Infatti l'organismo regionale è sicuramente interessato a tale messe di dati, specifici ed aggiornati, che rappresentano uno strumento conoscitivo delle dinamiche del mercato del lavoro utili non solo alla Consigliera, ma anche all'autorità locale preposta alla programmazione delle politiche occupazionali.

Ciò quantomeno potenzialmente, si ripete, poiché l'esperienza concreta che stanno vivendo alcune consigliere non è così idilliaca, anzi si segnalano ancora resistenze da parte di certe Amministrazioni pubbliche a riconoscere lo stesso ruolo di questo organismo ed in qualche per fortuna limitato caso si sono riscontrati addirittura comportamenti ostruzionistici, nonostante che le sinergie tra consigliera ed ente locale siano previste per legge.

Infatti nell'ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui la Consigliera di Parità è titolare secondo la previsione del D.lgs. n. 196/2000, (oggi trasfuso nell'art. 15 del d.lgs. 198/06) hanno un particolare rilievo la *“promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità, anche mediante il collegamento con gli assessorati al lavoro e con gli organismi di parità degli enti locali”* e la *“promozione dell'attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro”*.

Ebbene, tali attività presuppongono necessariamente una conoscenza ed un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne nel territorio regionale, al fine di denunciare le discriminazioni dirette ed indirette e mettere in rilievo le situazioni di squilibrio di genere, segnalandole a tutti i soggetti pubblici e privati competenti e creando con essi una relazione sinergica di progettazione e proposta.

.Nel meccanismo della concertazione, pertanto, la Consigliera viene ad assumere un ruolo fondamentale, essendo in possesso di informazioni, scandite per genere, essenziali per la proposizione e verifica di iniziative antidiscriminatorie.

Appare evidente pertanto, alla luce dell'importante ruolo che la Consigliera di parità ha assunto, come l'esame e l'elaborazione statistica dei dati emergenti dai rapporti delle imprese con occupazione superiore alle 100 unità nella Regione risultino momenti indispensabili per l'individuazione delle discriminazioni dirette ed indirette.

Solo attraverso il monitoraggio declinato per genere di tutti gli aspetti del rapporto lavorativo, dalla fase genetica a quella estintiva, passando attraverso la crescita professionale dei lavoratori/trici, il trattamento economico e la formazione, si può verificare se esiste davvero uno squilibrio tra i sessi e porre le premesse per la sua rimozione.

L'art. 15 del d.lgs. n. 198/06 inoltre prevede specificamente fra i compiti assegnati alla Consigliera di parità *“la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991 n. 125”*.

Non vi è dubbio che a questa funzione venga attribuita una posizione di grande rilievo. Uno degli ambiti nei quali la Consigliera esercita tale compito è la Commissione regionale tripartita, della quale è componente a tutti gli effetti. Appare essenziale, nell'intento del legislatore, che il concetto di discriminazione ed il suo superamento sia affrontato nell'ambito dell'organismo collegiale come questione generale e non come questione da affrontare in sede separata o con interventi di natura meramente settoriale.

L'intervento strategico della consigliera nell'organismo di governo del mercato del lavoro consiste pertanto non solo nella registrazione e denuncia dei casi di discriminazione ma altresì nella promozione, in questo ambito concertativo, ove sono rappresentati tutti gli

"attori", istituzioni e parti sociali, presenti sul territorio regionale, di tutte quelle iniziative che contribuiscano a far superare con azioni concrete di politica del lavoro le discriminazioni di genere esistenti nel mercato e nell'organizzazione del lavoro, nella contrattazione, nel sistema scolastico e formativo.

3) potenziamento dei rapporti con i Servizi Ispettivi.

La previsione di rapporti di collaborazione più stretti tra Consigliere e Servizio Ispettivo del Lavoro (art. 3 comma 1 della norma citata) postula un migliore utilizzo del rapporto sulla situazione del personale per finalità di controllo e successiva rimozione di discriminazioni di genere. Sotto questo profilo è utile ricordare la sottoscrizione di alcuni protocolli tra Direzioni Regionali del Lavoro e Consigliere Regionali, finalizzati alla verifica, in ogni accertamento effettuato presso le aziende da parte degli ispettori, del rispetto dell'obbligo di redazione e trasmissione del rapporto biennale (protocolli sottoscritti in Lombardia, Sardegna, Toscana).

4) omogeneità di raccolta e di elaborazione.

Le testimonianze di tutte le consigliere che si sono cimentate nell'ardua impresa di interpretare i dati trasmessi dalle aziende convergono nel confermare l'importanza di munirsi di strumenti comuni, anche informatici al fine di poter confrontare i dati tra loro a livello macroregionale e nazionale.

L'iniziativa di diffondere un programma identico per ogni consigliera regionale consentirà di superare il rischio di procedere in maniera diseguale, approfittando di percorsi occasionali, legati alla situazione contingente e permetterà di dare sistematicità alla rilevazione. Infatti spesso si è rilevato in passato in molte regioni il caso di un singolo estemporaneo elaborato, cui non segue un monitoraggio continuativo. Inoltre spesso la consigliera, non potendo dotarsi in autonomia di un osservatorio sul mercato del lavoro che utilizzi i propri dati, deve accontentarsi di elaborazioni "eterodirette" (da regioni, enti strumentali, università od altro), non del tutto coerenti con gli scopi che la norma si prefigge. Si segnala infatti l'interesse che i vari enti o istituti di ricerca nutrono per tale banca dati, che ha il pregio di essere completa e senza costi di raccolta.

Un programma informatico comune, opportunamente gestito a livello locale mediante l'impiego delle risorse di cui all'art. 9 del d.lgs. 196/00 fa sì che ogni Consigliera Regionale possa gestire finalmente in autonomia e con continuità il proprio database, valorizzandolo e utilizzandolo per le azioni in giudizio, per le azioni positive e per ogni iniziativa divulgativa che essa ritenga utile.

5) utilizzo dei rapporti come fonte di dati da utilizzare nell'individuazione di discriminazioni e nella progettazione di azioni positive.

La scelta legislativa di assicurare trasparenza alla situazione del personale in un'ottica di genere è correlata alla previsione di una disciplina dell'onere della prova delle discriminazioni che ammette le analisi statistiche: in presenza di elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, incomberà alla azienda la prova negativa della insussistenza della discriminazione.

A ciò si collega strettamente la gestione del rimedio giudiziale previsto dall'ordinamento per la rimozione delle discriminazioni collettive, consistente nel ricorso teso ad ottenere un provvedimento giudiziale che ordina al datore di lavoro un "piano di rimozione" del comportamento illegittimo accertato, sentiti la Consigliera di Parità e le organizzazioni sindacali. Si tratta di una vera e propria "azione positiva" di genesi giudiziale, che la legge auspica venga negoziata tra le parti sociali interessate, con la duplice funzione di rimozione della discriminazione e di introduzione concertata di misure idonee a promuovere parità di chances tra donne ed uomini.

6) avvicinamento delle imprese ad un processo di valorizzazione delle risorse umane.

Da tempo si sentiva l'esigenza di implementare l'informazione alle aziende sull'obbligo di trasmissione del rapporto, sulle ragioni della prescrizione e sulle modalità di compilazione.

Una maggiore sensibilizzazione dei soggetti obbligati infatti alimenta la consapevolezza che la prescrizione in questione non integri l'ennesima incombenza burocratica e vessatoria ricadente sulle imprese, bensì introduca un utile strumento di conoscenza e valorizzazione delle risorse umane aziendali.

La coscienza della utilità dello strumento induce un'ottemperanza spontanea all'obbligo e contribuisce in via preventiva a ridurre gli inadempimenti.

Si è riscontrata negli anni, anche tra le aziende e le associazioni datoriali più sensibili e diligenti, soprattutto una massiccia disinformazione sugli scopi, sui termini, sulle modalità di reperimento dei moduli e soprattutto sulla interpretazione delle tabelle.

Neppure lo stesso Ministero del Lavoro ci sembra del tutto immune da censure sotto il profilo dell'informazione, in quanto in passato pare aver sottovalutato sia l'importanza dello strumento che la necessità di adeguata sensibilizzazione e conoscenza sull'istituto: basta pensare che per lungo tempo sul sito web ministeriale non è stata più reperibile la copia scaricabile del decreto e del modello né la guida alla compilazione. Si è persa inoltre la buona abitudine di segnalare le scadenze dell'obbligo di trasmissione. Si nota una maggiore attenzione solo a livello locale, laddove le consigliere hanno un loro sito internet e provvedono ad informare sui termini di scadenza e sulla reperibilità dei modelli (pubblicati su Gazzetta Ufficiale e sulla stampa specializzata nel lontano 1996).

Era pertanto indispensabile attivare dei meccanismi informativi adeguati e moderni. La campagna informativa legata al software infatti ha avuto un effetto straordinario: grazie alla maggiore conoscenza dell'incombente e dei termini di scadenza e grazie alla diffusione del programma informatico si è registrata una notevole adesione spontanea delle aziende sia all'utilizzo della nuova metodologia informatizzata sia più in generale all'obbligo di trasmissione del rapporto anche se cartaceo con maggiore puntualità rispetto al termine di legge per il biennio 2004/2005, che scadeva il 30.4.2006.

Grazie alla pubblicizzazione dell'iniziativa sulla stampa economica specializzata, grazie alla conferenza stampa, alla diffusione dei documenti mediante Internet, alla promozione di una campagna informativa mirata alle aziende, al coinvolgimento dei consulenti del lavoro, si è avuta una trasmissione di rapporti pari, in alcune regioni del centro-nord, al 90% dei soggetti obbligati. Il che è un successo senza precedenti.

Sempre sul versante della comunicazione mirata, si segnala una interessante iniziativa posta in essere da alcune consigliere, al fine di rendere consapevoli le aziende dell'utilizzo dei dati inviati periodicamente. Consiste nel "restituire" i dati trasmessi dalla azienda attraverso la loro elaborazione, mediante l'invio alle imprese delle pubblicazioni, accompagnate da una lettera nella quale si ringraziano di aver partecipato ad una lettura del mercato del lavoro locale. Ciò può far comprendere alle aziende il senso della rilevazione e motivarle all'adempimento più di ogni diffida o sanzione. Naturalmente questa modalità virtuosa di comunicazione e sensibilizzazione diventerà in futuro più facile quando la nuova tecnologia sarà a regime e tutte le consigliere regionali potranno predisporre tempestivamente le elaborazioni dei dati.

Cap. 2 PRESENTAZIONE DEL GRUPPO

Chi siamo: il gruppo si presenta (a cura delle componenti)

Il nostro gruppo di lavoro riprende un filone di riflessione per così dire storico, che le consigliere di parità hanno seguito anche in passato.

La maggior parte delle componenti sono consigliere regionali, stante il loro particolare ruolo di beneficiarie dell'invio del rapporto da parte delle imprese e di titolari dell'azione giudiziaria collettiva cd."pubblica". Si segnala però in quest'anno di lavoro l'adesione al gruppo di alcune consigliere provinciali di parità, che hanno dato un loro importante contributo, evidenziando in particolare le ipotesi di sinergia tra consigliere regionali e provinciali nell'utilizzo dei dati per gli interventi territoriali, per le azioni in giudizio e segnalando altresì alcune criticità.

Componenti del gruppo di lavoro:

1.Basso Lucia	Consigliera di Parità effettiva della Regione Veneto
2.Capponi Marina	Consigliera di Parità effettiva della Regione Toscana
3.De Luca Stefania	Consigliera di Parità effettiva della Regione Lazio
4.Dondi Anna	Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Alessandria
5.Galdieri Marilù	Consigliera di Parità effettiva della Regione Campania
6.Giorcelli Bianca	Consigliera di Parità effettiva della Regione Lombardia
7.Maione Valeria	Consigliera di Parità effettiva della Regione Liguria
8.Marilotti Luisa	Consigliera di Parità effettiva della Regione Sardegna
9.Raffellini Isa	Consigliera di Parità effettiva della Provincia di La Spezia
10.Righetti Mirella	Consigliera di Parità supplente della Provincia di La Spezia
11.Rosa Angelica	Uditrice, funzionaria della Regione Lazio
12.Serantoni Laura	Consigliera di Parità effettiva della Regione Emilia Romagna
13.Serio Claudia	Consigliera di Parità effettiva della Regione Sicilia
14.Vitale Alida	Consigliera di Parità effettiva della Regione Piemonte

La referente **Marina Capponi**, Consigliera Regionale di Parità della Regione Toscana è un avvocato giuslavorista. È consigliera dal 1995 ed ha maturato un'esperienza decennale nel ruolo. Ha curato pubblicazioni specifiche in materia di elaborazione dati e monitoraggi declinati per genere, (ha seguito le elaborazioni dei dati dei rapporti toscani fin dal biennio 1992/93 e la pubblicazione delle relative ricerche), ha pertanto potuto condividere con le altre consigliere un'esperienza concreta molto positiva, protrattasi per circa un decennio, di elaborazione dati e di impiego dei medesimi al fine di progettare azioni positive mirate in aziende con indicatori interessanti, sia per proporre azioni giudiziali contro le discriminazioni di genere. È membro in Regione Toscana del Comitato Etico Regionale per la Responsabilità Sociale delle imprese e del Comitato del Sistema Regionale delle Competenze. È altresì componente designata dalla Conferenza Stato-Regioni nella Commissione Nazionale Pari Opportunità.

Ha curato la pubblicazione della monografia "La Consigliera di Parità ed il giudizio antidiscriminatorio" edito da FrancoAngeli nel 2005, raccogliendo in appendice giurisprudenza in materia di discriminazioni e di prova statistica.

Lucia Basso, Consigliera Regionale di Parità della Regione Veneto, si è occupata sin dagli anni Settanta dei diritti delle donne e delle politiche di genere nel sindacato, nel volontariato, in enti pubblici territoriali e in organismi per le pari opportunità.

Attualmente è componente della segreteria della Cgil del Veneto (con l'incarico di seguire materie/settori quali: differenze di genere e pari opportunità, formazione, politiche del lavoro ed immigrazione).

Dal 1993 al 1996 ha rivestito il ruolo di *Consigliera di Parità* per la Provincia di Padova. Dal 1996 fa parte delle *Commissioni per le pari opportunità* di Padova e della *Regione Veneto*. Dal 2001 *vicepresidente della Commissione regionale per le pari opportunità* (e referente per i Gruppi di lavoro "Salute e benessere delle donne" e "Formazione, orientamento e lavoro"). Ha promosso l'osservatorio giuridico tematico sulla condizione femminile (93/97), nonché materiali di documentazione europea e nazionale 2001/2002 n di cui sta curando l'aggiornamento, ed ha pubblicato "Molestie sessuali nei luoghi di lavoro- codice di condotta europeo e situazione in Italia" (1993, 1994, 2001). Ha curato recentemente la pubblicazione di raccolte delle ultime norme edite in materia di pari opportunità in Europa ed Italia.

Anna Dondi consigliera di Parità della provincia di Alessandria, avvocato e docente universitaria in materia di legislazione sulle pari opportunità, ha partecipato alla promozione di azioni positive finanziate dalla legge n. 125/91 e promosso azioni giudiziali e conciliazioni in materia di discriminazione di genere.

Si è impegnata in attività di politiche attive del lavoro utilizzando i dati di cui all'art. 9, ha attivato lo sportello informativo donna e lavoro presso la DPL di Alessandria, ha promosso la nascita del Comitato Pari Opportunità presso la azienda Michelin . Ha promosso ricerche ed osservatori di genere in vari settori ("Studio dell'arte femminile in Alessandria nella letteratura, nelle arti figurative e musicali" e "Parità di genere e settore edile". Ha pubblicato "Società Arte e parità di genere" Franco Angeli, Milano, 2004 e "Un'unione flessibile, analisi di una realtà lavorativa", Confagricoltura, 2004).

Maria Lucia (Marilù) Galdieri Consigliera Regionale di Parità della Regione Campania, ha comunicato al gruppo la sua esperienza di imprenditrice e di componente del Comitato Nazionale di Parità. Ha curato la raccolta e l'elaborazione dei dati per i bienni 1998/99 e 2000/ 2001, introducendo la buona pratica della "restituzione" dei dati elaborati alle aziende mediante l'invio della pubblicazione.

Bianca Giorcelli, Consigliera Regionale di Parità della Regione Lombardia dal 1989, ha maturato una preziosa esperienza nella specifica materia che trattiamo, poiché la Lombardia è stata la prima regione ad elaborare statisticamente i dati di cui all'art. 9 l. 125/91, mediante un programma di imputazione dati specificamente creato a cura dell'Osservatorio sul Mercato del Lavoro. Il programma è stato nel tempo migliorato ed attualmente il software in adozione prevede un sistema di caricamento on-line dei dati da parte delle aziende. Ha promosso la pubblicazione "La situazione del personale maschile e femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti" (Fondazione Seveso 2004) ed ha curato la successiva pubblicazione riguardante l'ultimo biennio 2002/2003. Ha inoltre promosso e stipulato con la direzione Regionale del Lavoro della Lombardia un protocollo d'intesa per la semplificazione delle procedure di controllo e repressione degli inadempimenti all'obbligo di trasmissione del rapporto.

Valeria Maione, Consigliera Regionale di Parità della Regione Liguria, supplente, è docente di Economia del Lavoro e Statistica presso l'Università di Genova, autrice di saggi sul lavoro femminile e di testi universitari specifici in materia statistica, ("Utilmente meravigliose. Donne Manager all'università" Bozzi Editore Genova 2001, "Lavori che facilitano la presenza: le albergatrici" Franco Angeli, Milano, 2002; Lavoro DOC Qualità del Lavoro, qualità della vita, Franco Angeli, Milano, 2004; Appunti di Statistica descrittiva, Bozzi Editore, Genova, "Indipendenti e creative: le artigiane", Franco Angeli, Milano, 2006).

Ha partecipato come relatrice a convegni anche internazionali dedicato al lavoro femminile, ha organizzato presso la facoltà di Scienze Politiche il corso "Donne politica istituzioni finanziato dal Ministero delle Pari Opportunità, è direttore di diverse ricerche CNR, membro di numerose associazioni quali l'International Forum for Women (Varsavia) e Women's

Gender Research Forum (Oxford), collabora con riviste specializzate italiane e straniere. È consigliera di Fiducia dell'Università di Genova.

Luisa Marilotti, Consigliera Regionale di Parità della Regione Sardegna, nel gruppo Ferrovie dello Stato ha svolto una intensa attività sindacale e ricoperto per circa un decennio la carica di Presidente del Comitato Pari Opportunità, ove ha costruito e sviluppato competenze di lettura dell'organizzazione con un'ottica di genere, ed intrapreso numerose iniziative quali progettazione di azioni positive e sperimentali, formazione, informazione per dipendenti, dirigenti e sindacati. Ha promosso e collaborato alla realizzazione di una ricerca sociale sul lavoro femminile, pubblicata nel libro "Libero Transito" che ha avuto importanti riconoscimenti dal Dipartimento Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed è stata presentata alla Fiera del libro di Torino ed. 2001. Sta curando la pubblicazione del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in Sardegna per il biennio 2002/2003.

Ha siglato un protocollo di intesa con la Direzione Regionale del Lavoro di Cagliari che prevede un controllo incrociato e sistematico dell' adempimento alla redazione del rapporto da parte delle imprese.

Mirella Righetti, Consigliera di parità supplente della provincia di La Spezia, è fondatrice e membro del Consiglio di Amministrazione della Cooperativa Sociale C.I.L.S. Coop. Inserimento Lavorativo e Sociale, Fondatrice e membro del Gruppo di Lavoro Provinciale Carcere è fondatrice e Presidente Provinciale della Federazione Regionale Solidarietà e Lavoro della Spezia, Membro del Comitato Politiche Attive del Lavoro della Provincia della Spezia, eletta dal Coordinamento Provinciale Enti Formazione Professionale.

Isa Raffellini, Consigliera Provinciale di Parità effettiva della Provincia della Spezia, in qualità di Consigliera di Parità dal 2001 al 2005 ha partecipato attivamente alla progettazione, stesura e realizzazione del progetto transnazionale "Olympia De Gouges" realizzato con il sostegno della Comunità Europea – "Buone pratiche e auditing di genere – Strumenti per le politiche locali" diffuso in tutto il territorio provinciale; ha divulgato e promosso l'art. 9 e la flessibilità dell'orario di lavoro, L. 53 Legge Turco di concerto con le Consigliere regionali e l'Agenzia Liguria Lavoro, attraverso la concreta attuazione alla Spezia di incontri tra aziende locali e gli esperti della suddetta Agenzia; ha promosso la ricerca SP 02 RETE_2 – I67 – 700 "Occupazione in Provincia della Spezia in una prospettiva di genere: approccio quantitativo e qualitativo" con la Regione Liguria, la Provincia della Spezia, il Centro per l'impiego e la società genovese FRAME s.r.l.; ha realizzato una miniguide sul part-time, in collaborazione con le Consigliere di Lecco, dal titolo "Il Nuovo Part-Time"; ha partecipato come relatrice al Seminario Tecnico di Informazione e Promozione "Progetto di consulenza informazione e azioni di scambio in materia di pari opportunità" Unione Europea FSE e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali organizzato da Cora Onlus e Galgano&Associati.

Ha curato nel 1997, insieme ad altri, il libro "Un bambino per mano. L'affido familiare, una realtà complessa." Franco Angeli Editore, pubblicazione degli atti del Convegno Nazionale sull'affidamento familiare promosso dal Comune della Spezia il 14/15 ottobre 1996.

Laura Serantoni, Consigliera regionale di Parità della regione Emilia Romagna, ha apportato al gruppo la sua esperienza e competenza maturata come responsabile dei servizi ispettivi regionali dell'INPS dell'Emilia Romagna. Ha svolto attività di sindacalista in RSU.

Giornalista- pubblicista, collabora con il mensile "Cronache e opinioni" di Roma, con Ciao Radio di Bologna e con Agenzie di Stampa come esperta di problemi del lavoro e di pari opportunità. È socia fondatrice di ANCORPARI (associazione delle consigliere di parità) di Milano.

È coordinatrice dell'Osservatorio delle Associazioni Promozione Sociale su nomina della Regione Emilia Romagna. È componente del Collegio presso la Corte di Appello di Bologna

2006/2010 su nomina del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Giornalisti. È componente della Commissione Femminile della Fondazione per la Solidarietà internazionale Nord Sud Onlus di Bologna.

Alida Vitale, Consigliera regionale di parità della Regione Piemonte dal 2006, avvocatessa giuslavorista.

Ha svolto il mandato di Consigliera Regionale, prima supplente e poi effettiva dal 1994 al 2001. In tale veste ha curato l'elaborazione e la pubblicazione dei rapporti inviati dalle aziende nel biennio '98/'99, grazie alla collaborazione dell'Osservatorio del Mercato del lavoro della Regione Piemonte. Attualmente si avvale dell'assistenza tecnica dell'Osservatorio e dell'Agenzia Piemonte Lavoro e può contare su un nutrito staff di personale che carica i dati delle mille aziende (circa) che hanno inviato il rapporto nel termine scaduto il 30 aprile 2006.

Per quattro anni (dal 2002 al 2005) è stata Consulente di Fiducia dell'Università degli Studi di Torino ed ha promosso e coordinato i Comitati Pari Opportunità degli Enti Pubblici.

È stata legale delle Consigliere di parità della Provincia di Torino ed ha proposto diverse azioni giudiziarie contro le discriminazioni di genere.

Svolge attività di formazione e di docenza per la Regione Piemonte, il Comune di Torino, l'Università, agenzie formative, aziende pubbliche e private sulle tematiche antidiscriminatorie e di promozione di pari opportunità di genere.

Metodologia di lavoro

Il gruppo ha adottato come propria metodologia di lavoro il coinvolgimento diretto delle componenti sia per sopperire alle esigenze informative che si sono via via poste, sia per la soluzione dei problemi, impiegando le loro specifiche competenze.

Poiché la Rete delle consigliere ha previsto nel proprio programma di attività la predisposizione di un programma informatico comune a tutte le regioni, è stato affidato in forza di convenzione ad Italialavoro il compito di elaborare e predisporre un software con caratteristiche di facilità d'uso, chiarezza, confrontabilità. Ciò ha determinato il coinvolgimento nelle attività del gruppo di personale di detta agenzia, nelle persone delle dr.sse Luisa Rizzitelli e Daniela Vacirca, rispettivamente capoprogetto ed esperto informatico, al fine di definire insieme le caratteristiche del programma e per verificarne insieme l'efficienza.

Tutte le consigliere che avevano già avuto l'opportunità di utilizzare un programma informatico di imputazione ed elaborazione dei dati hanno messo a disposizione il proprio software e l'esperienza delle strutture di supporto, per la realizzazione del programma informatico comune. Il gruppo ha lavorato in affiancamento con Luisa Rizzitelli, e Daniela Vacirca nella fase di ideazione e testaggio del software, mediante incontri sia presso il Ministero che presso la sede di Italialavoro. Durante la fase di testaggio, alcune consigliere del gruppo hanno incontrato i progettisti di Italialavoro sul proprio territorio, coinvolgendo il personale tecnico degli enti strumentali, degli osservatori, delle università.

Il lavoro del gruppo ha avuto il prezioso contributo dell'assistenza tecnica, che ha garantito il supporto alla discussione ed alla elaborazione delle proposte di Giovanna Giuffredi, *life coach* di CLES nonché dell'apporto consulenziale specialistico dell'avv. Claudio Rizzo, che ha agevolato il gruppo nell'approccio ad alcune questioni giuridiche complesse, fornendo un articolato parere interpretativo.

Complessivamente il lavoro del gruppo, come peraltro in precedenza, è stato estremamente proficuo, anche perché caratterizzato da grande serenità, correttezza, spirito collaborativo, collegialità delle decisioni, scambio di informazioni. La tematica trattata, che si presenta molto tecnica e ben circoscritta, ha facilitato l'approccio e l'atteggiamento propositivo e concreto da parte di tutte le componenti. Ciò ha reso il lavorare insieme un momento estremamente gradevole e fruttuoso per tutte. Si segnala inoltre che l'inserimento nel gruppo di alcune consigliere provinciali ha accresciuto gli argomenti da trattare e le angolature dell'approccio tematico, rendendo le risorse di competenza del gruppo ancora più ricche.

Cap. 3 RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NELL'ANNO 2006

(a cura della referente del gruppo Marina Capponi)

Il gruppo si è ricostituito in ritardo a cagione delle difficoltà legate al raggiungimento del numero minimo di partecipanti, come stabilito dal Regolamento deliberato dalla Rete delle consigliere. La prima riunione si è svolta in Roma il giorno 8 febbraio 2006 e la precedente referente del gruppo Marina Capponi è stata riconfermata.

È stato deliberato il proseguimento dell'attività già avviata nell'anno precedente, che si sostanziava nel percorso di affiancamento e sostegno all'Agenzia Italialavoro nell'opera di predisposizione del *software* di compilazione del Rapporto biennale, come stabilito nella Convenzione sottoscritta con l'ufficio della Consigliera Nazionale di Parità.

Nel corso di questa collaborazione il gruppo ha svolto una azione di supporto tecnico - interpretativo circa i contenuti del decreto da trasfondere nel CD in veste informatica.

Le consigliere componenti il gruppo si sono impegnate nella verifica della correttezza ed efficacia dei contenuti di testo da inserire nel CD. Hanno inoltre collaborato, ciascuna sul proprio territorio alla sperimentazione ed al testaggio pratico del prototipo, impegnando gli apparati tecnici regionali e gli esperti locali. Tale procedura è stata di grande impegno sia tecnico che temporale e si è dovuta concentrare in tempi molto serrati, stante l'imminenza del termine di scadenza per la presentazione del Rapporto 2004/2005. Era infatti indispensabile che l'operazione di diffusione del software avvenisse in tempo per consentirne l'utilizzo entro il 30 aprile 2006.

Il lavoro di sperimentazione del modello pilota è stato molto utile, in quanto le consigliere, grazie agli apparati tecnici di cui disponevano, hanno rilevato le imperfezioni e le rigidità che presentava il programma nel suo impiego pratico ed hanno fatto sì che Italialavoro le rimediasse e migliorasse il programma informatico.

Il rapporto di collaborazione è stato molto intenso e proficuo ed ha consentito di rispettare la tabella di marcia e di raggiungere l'obiettivo prefissato di varare la versione definitiva del programma e di stampare il CDROM nel numero previsto (22.000 copie, di cui alcune personalizzate dalle consigliere regionali destinatarie).

Il gruppo pertanto, pur non riunendosi a Roma, per l'imminenza delle scadenze e per l'impegno delle consigliere ciascuna sul proprio territorio con il proprio staff, ha continuato lavorare in sinergia, mantenendosi in contatto telefonico e telematico, coinvolgendo altresì altre consigliere regionali non componenti il gruppo ma interessate all'impiego del *software*.

Il 30 marzo 2006 la referente ed alcune rappresentanti del gruppo hanno attivamente partecipato alla presentazione pubblica del *software* in Roma presso la sede del Ministero del Lavoro in via Flavia mediante una affollata conferenza stampa, alla presenza della Consigliera Nazionale Isabella Rauti, della Vicepresidente del Comitato Nazionale di Parità Raffaella Gallini, del Presidente di ItaliaLavoro Natale Forlani del Dirigente del Servizio Ispettivo del Ministero del Lavoro, Paolo Pennes.

Successivamente sui territori si sono svolte ad iniziativa delle singole consigliere regionali vari eventi di pubblicizzazione del software (ad es. Bologna, Aosta, Firenze) con la partecipazione di rappresentanti di Italialavoro (Rizzitelli, Vacirca, Bortone) che hanno registrato una buona partecipazione di aziende, sindacati, consulenti del lavoro ed ispettori del lavoro.

Il 5 aprile 2006 la referente del gruppo ha partecipato ad una trasmissione informativa sul *software* (Rai Utile, canale digitale terrestre Rai) e sempre in concomitanza con la scadenza di legge ha pubblicato un articolo su "Guida al Lavoro" del Sole 24 Ore (n. 17 del 7 aprile).

È stata avviata la sperimentazione sul territorio del nuovo programma e sono state richieste periodicamente per e-mail e per telefono a tutte le consigliere regionali informazioni sullo stato dell'arte, al fine di poter informare la Rete dell'andamento della raccolta dei dati e sulla risposta da parte delle imprese.

Il gruppo si è successivamente riunito in Roma il 29 maggio, con la partecipazione di Luisa Rizzitelli e Daniela Vacirca di ItaliaLavoro per un primo bilancio dell'impiego del programma e per l'individuazione dei quesiti interpretativi più frequenti posti sia dalle consigliere che dalle imprese e la loro pubblicazione sul sito. Le rappresentanti di Italialavoro hanno illustrato come si era svolta la fase di installazione e di avvio all'utilizzo del software, precisando di aver risposto ad oltre 200 contatti di aziende e consigliere che rappresentavano delle criticità, delle quali erano rimaste insolte solo una minima percentuale (1%) a cagione della inadeguatezza delle risorse tecniche delle aziende medesime. I partecipanti alla riunione si sono trovati concordi nel rilevare che per quanto il software fosse efficiente, i problemi interpretativi legati al modello ministeriale, cui anche il programma informatico aveva dovuto necessariamente adattarsi, rimanevano sempre presenti.

Anzi il gruppo rilevava che nel momento in cui aumentavano i partecipanti al monitoraggio, l'esigenza di dare linee interpretative ministeriali certe ed aggiornate circa il modello di rilevazione si faceva sempre più impellente. Si evidenziava la necessità di aggiornare e rivedere la guida alla compilazione redatta nel 2001 ed in prospettiva il decreto ministeriale stesso, con il coinvolgimento del Comitato Nazionale, Collegio Istruttorio, della direzione IV del Ministero e del Servizio Ispettivo del lavoro.

Il gruppo si è dato pertanto l'obiettivo, già condiviso dalla rete, di predisporre l'istruttoria per l'aggiornamento ed il miglioramento del modello di rilevazione, per renderlo più fruibile senza diminuirne la cogenza e la incisività, magari inserendovi ove possibile gli indicatori del gap di genere validati ad livello europeo.

Il gruppo si è nuovamente riunito il 26 giugno 2006, alla presenza di Giovanna Giuffredi e dell'Avv. Claudio Rizzo, legale esperto in materia giuslavoristica, entrambi per l'assistenza tecnica CLES. È stato verificato lo stato di applicazione del nuovo programma informatico di imputazione dati ed esaminate le problematiche emerse a livello locale (mancato ricevimento del programma di imputazione dei dati da parte di alcune consigliere, difficoltà di caricamento per mancanza di un software di base adeguatamente aggiornato).

Si è segnalato, a proposito dell'utilizzo del programma da parte delle aziende, che una ricognizione analitica sui dati forniti dalle consigliere regionali mediante un semplice questionario somministrato per e-mail e per telefono, segnalano un utilizzo pari circa al 30% delle aziende obbligate, un dato complessivamente positivo, se si tiene conto che la nuova modalità di caricamento era stata resa disponibile solo in concomitanza con la scadenza ed il nuovo processo non è semplicissimo. Il gruppo ha rilevato che si pone pertanto ancora la necessità per le consigliere di un caricamento dati misto, poichè la maggior parte dei rapporti sono solo ancora in formato cartaceo.

Si è verificato come dato positivo l'effetto indiretto ma benefico della pubblicizzazione dell'incombente del rapporto biennale che ha dato luogo ad un adempimento spontaneo quantitativamente straordinario (in certe regioni come la Toscana, l'Emilia Romagna, il Piemonte e la Lombardia vicino al 90%), ed assolutamente insolito, poichè in genere le aziende puntuali non superano mai il 50% ed è sempre necessaria un'opera di sollecitazione (diretta o attraverso il servizio ispettivo del lavoro).

Il gruppo ha continuato il lavoro istruttorio di revisione degli aspetti ambigui o controversi del decreto ministeriale e delle tabelle, fruendo del contributo tecnico di CLES, nella persona dell'avvocato giuslavorista Claudio Rizzo, che ha prodotto un parere legale sui singoli quesiti, allegato al quaderno.

Si è proseguito l'esame analitico del Decreto ministeriale 17.7.1996 e tabelle allegate. In tale contesto è stato rilevato come sia il testo che il modello necessitano di aggiornamenti, stante le modifiche legislative succedutesi nel tempo e di miglioramenti per rendere più incisiva ed efficace la raccolta dei dati.

Il gruppo pertanto ha perfezionato la proposta analitica di modifica del decreto ministeriale e del modello allegato, già a suo tempo elaborata. La proposta, ove la rete la condivida, dovrà essere sottoposto al Ministero del Lavoro per l'inizio dell'istruttoria che

individui le modifiche e le integrazioni necessarie. In tale percorso dovrà essere coinvolto il Comitato Nazionale di Parità ed il Servizio Ispettivo del Lavoro.

È stata elaborata inoltre con l'assistenza dell'avvocato, a cura del gruppo, una bozza di protocollo di intesa tra Consigliere regionali e Consigliere provinciali, da sottoporre alla Rete, per dirimere in maniera condivisa alcune problematiche legate alla divulgazione dei dati ed al loro utilizzo nelle controversie, al fine di fornire la "prova statistica".

Il gruppo ha suggerito, quale scenario futuro, due proposte di utilizzo concreto ed innovativo dei dati. Una prima utilizzazione di natura statistica, legata alla elaborazione dei dati a livello sovraregionale, per macroregioni, nella prospettiva di una elaborazione nazionale nel prossimo biennio, lavoro da compiersi con l'ausilio di ItaliaLavoro, in forza di una nuova convenzione in corso di approvazione.

La seconda consiste in un'utilizzazione finalizzata alla rilevazione delle discriminazioni, che ipotizza l'individuazione di criticità di rilevanza discriminatoria, emergenti con frequenza nelle varie regioni, documentabili attraverso i rapporti trasmessi da aziende diffuse su tutto il territorio nazionale (come ad esempio le banche, le Ferrovie, le Poste) o presenti in più regioni, al fine di individuare dei casi pilota su cui intervenire.

Il gruppo ipotizza un'azione coordinata tra diverse consigliere regionali e, se il caso è di rilievo nazionale, con la consigliera nazionale, in base alla quale si potrebbe prefigurare un primo tentativo di conciliazione nei confronti dell'azienda che ha posto in essere il comportamento discriminatorio con proposta di un'azione positiva e, in caso di insuccesso, un'azione giudiziaria "pubblica" a carattere collettivo.

Si sono individuate alcune ipotesi esemplificative, quali la rilevanza delle assenze per maternità nei contratti ai fini degli avanzamenti automatici della carriera e la incidenza quale discriminazione indiretta del part-time.

Infine il gruppo si è fatto carico del problema della metodologia per identificare un elenco di aziende di riferimento al fine di verificare gli adempimenti, segnalando alla Consigliera Nazionale la necessità che l'INPS mettesse a disposizione delle consigliere regionali l'elenco delle aziende pubbliche e private ubicate nella regione che al 31 dicembre del secondo anno del biennio di riferimento occupassero oltre 100 addetti. Sulla base del lavoro istruttorio effettuato, la Consigliera Nazionale, ha inviato una lettera all'INPS per la predisposizione di un protocollo d'intesa circa l'invio in via breve della lista delle aziende a richiesta delle consigliere regionali. L'INPS ha aderito a tale sollecitazione e, ottenuto il nulla osta da parte del Garante per la Privacy, invierà alla sedi regionali l'invito ad evadere le richieste delle consigliere senza ulteriori complicazioni burocratiche.

Rispetto all'anno precedente, è necessario segnalare la soddisfazione di aver raggiunto il prezioso risultato di informatizzare il modello di rilevazione dei dati emergenti dai rapporti biennali, un obiettivo da tempo ritenuto prioritario.

Come rilevato nel precedente quaderno, una delle difficoltà più gravi cui la Consiglieria regionale doveva fare fronte era la gestione in via ordinaria della banca dati. L'archivio cartaceo infatti consiste in genere in centinaia ed a volte migliaia di documenti, che possono essere agevolmente consultati solo se inseriti in un archivio informatico su elaboratore. Le stesse aziende inoltre richiedevano di poter compilare il rapporto su supporto magnetico, poiché tale modalità si rivela più pratica ed efficiente.

Si rendeva necessario che la consiglieria fosse dotata di idoneo software. Inoltre era esigenza impellente poter effettuare l'elaborazione dei dati per garantire una utilizzazione non solo analitica ma altresì statistica dei rapporti.

Anche l'obiettivo di garantire maggiore effettività dell'obbligo di trasmissione dei rapporti biennali ha fatto importanti passi avanti.

Infatti preliminare ad ogni altra operazione è l'individuazione certa dei soggetti obbligati. Per contro, manca allo stato attuale una anagrafe delle imprese rientranti nella categoria destinataria dell'obbligo, mediante la quale procedere alla verifica degli adempimenti. La costituzione di un elenco di riscontro si rivela essenziale per la completezza dell'indagine.

La Consiglieria infatti deve poter contare sulla trasmissione di rapporti da parte di tutti gli obbligati e su modalità di verifica a carattere sistematico che diano sufficiente certezza, senza dover confidare solo su occasionali segnalazioni di inadempimento da parte delle rappresentanze sindacali. Va da sé che una prescrizione priva di validi strumenti di controllo dell'ottemperanza da parte degli obbligati rischia di rimanere inefficace, anche se munita di un valido apparato sanzionatorio. Considerando le banche dati consultabili a questo fine (gli archivi dell'INPS, dell'INAIL, delle Camere di Commercio territoriali, dell'ISTAT), l'esperienza compiuta da alcune consigliere consente empiricamente di considerare l'archivio dell'INPS il più aggiornato ed attendibile, nel quale fra l'altro il dato numerico riguardante gli addetti è già distinto per genere, anche se si tratta di un archivio che necessita di alcuni adattamenti e verifiche. Gli elenchi di aziende consultabili sono forniti dall'INPS su supporto cartaceo e magnetico.

Le Consigliere mediante questo controllo incrociato di dati possono esercitare in modo pieno la loro funzione (che è di pubblico interesse) di verifica dell'adempimento della norma di cui all'art. 9.

È d'uopo ricordare inoltre che l'articolo sopra menzionato prevede, nei casi più gravi di inadempimento, la revoca dei benefici contributivi goduti dall'azienda, rendendo pertanto il controllo vantaggioso anche per l'INPS, in termini di risparmio di spesa. L'esperienza "sul campo" ha dimostrato che l'argomento si rivela sempre molto convincente.

Il gruppo aveva rilevato che l'accesso a detto archivio presenta qualche difficoltà tecnica: la richiesta di trasmissione dei dati da parte della singola consiglieria regionale viene evasa con grande ritardo, poiché attualmente è soggetta ad una lunga trafila autorizzatoria (l'istanza, debitamente motivata, va inoltrata alla sede centrale INPS in Roma, deve essere esaminata, approvata e successivamente trasmessa alla sede regionale per l'estrapolazione dei dati richiesti), che va ripetuta monotonamente ogni biennio. Con questo meccanismo farraginoso si perdono in media 6/8 mesi preziosi.

Il gruppo ha investito del problema la Consiglieria Nazionale, la quale ha richiesto alla Direzione Generale dell'Ente previdenziale di attivarsi presso le proprie direzioni regionali affinché comunicino alle Consigliere Regionali l'elenco delle aziende pubbliche e private ubicate nella regione di riferimento, che al 31 dicembre del secondo anno del biennio occupavano oltre 100 addetti. L'INPS ha preso in seria considerazione la richiesta, inviando all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali in data 17.10.2006 la seguente

comunicazione: *“poiché non esiste una norma di legge o di regolamento che autorizzi espressamente l’Istituto a fornire i dati richiesti, si comunica che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 19 comma 2 e 39 del d.lgs. 196/2003 si procederà a suddetto trattamento qualora trascorsi 45 giorni dalla presente comunicazione non sia intervenuta una determinazione in senso contrario da parte di codesta Autorità Garante. Inoltre, considerato che il citato rapporto deve essere redatto almeno ogni due anni (art. 9 legge 125/91), si sta valutando l’opportunità di stipulare un accordo tra l’INPS e la Consigliera Nazionale di Parità al fine di regolamentare in modo sistematico la comunicazione dei dati in esame”*.

Rimangono ancora da risolvere i seguenti problemi: il gruppo segnalava che nella modulistica prevista per la presentazione dei progetti di azione positiva sia ai sensi dell’art. 2 della legge n. 125/91 sia ai sensi dell’art. 9 l. n. 53/00 si richiede alle aziende proponenti la specifica dichiarazione di aver inviato il rapporto. Ma tale prescrizione non solo non viene mai verificata, ma nel caso della legge n. 53/00 se ne indica solo la opportunità e non la cogenza.

Questa ambigua formulazione rende inefficace la prescrizione e ne attenua l’importanza. Si suggerisce ancora una volta pertanto di indicare nei vari formulari che la compilazione del rapporto è un obbligo e non una facoltà. Il gruppo propone inoltre di valutare l’opportunità di richiedere, a pena di inammissibilità, l’allegazione di copia del rapporto al progetto medesimo. Si segnala l’opportunità di estendere le modalità di controllo dell’adempimento all’obbligo attraverso i capitolati d’appalto della P.A. ove si può prevedere l’esclusione per le aziende che non trasmettono il rapporto.

Per raggiungere il risultato della piena valorizzazione di questo peculiare monitoraggio per genere (il primo introdotto in Italia per legge e l'unico in Europa con la caratteristica dell'obbligatorietà per le imprese) sono necessarie, a parere del gruppo di lavoro, due condizioni:

- garantire adeguato supporto tecnico alle Consigliere ed al loro personale nella fase di caricamento, elaborazione e diffusione dei dati locali per la costituzione di un database a livello sovraregionale mediante aggregazione dei dati regionali. Ciò consentirà l'elaborazione a livello nazionale dei dati per macrosettori e macrovoci, con relative rappresentazioni grafiche, attività di commento ed esplicazione delle elaborazioni nonché comunicazione dei risultati;
- adeguamento del modello ministeriale di rilevazione ormai datato ai cambiamenti avvenuti nel mercato del lavoro nell'ultimo decennio (nuove tipologie di contratti, di congedi, di settori produttivi) e miglioramento delle tabelle di raccolta dati.

La prima condizione potrebbe realizzarsi attraverso una prosecuzione del rapporto con Italialavoro mediante adeguata convenzione che garantisca assistenza tecnica alle Consigliere e provveda alla elaborazione dei dati a livello nazionale.

L'attuazione della seconda condizione implica la presa d'atto da parte del Ministero del Lavoro, nostro principale interlocutore, dell'importanza che tale monitoraggio avvenga in forma efficace ed efficiente utilizzando una metodologia aggiornata.

Il gruppo in futuro lavorerà in queste due direzioni, sia collaborando con Italialavoro ove la convenzione sia stipulata, sia partecipando agli istituendi tavoli dedicati alle modifiche del decreto.

La consigliera di parità fonte statistica di informazioni

di Valeria Maione

Va sottolineata e ribadita la circostanza che la restituzione delle informazioni derivanti dalla attività di raccolta ed elaborazione dei rapporti biennali ex art. 46 d.lgs. n. 198/06 (già articolo 9 l. 125/91) conferisce alla consigliera di parità una funzione di “fonte statistica” ufficiale e costituisce per tutte noi occasione di conseguire autorevolezza in un campo tuttora alla ricerca di riferimenti attendibili quanto diffusi.

Ci consente pure di avere una visibilità verso l'esterno, il che non guasta. Sono pertanto auspicabili alcune evoluzioni che rafforzino tale ruolo e ne esaltino le caratteristiche e possibilmente rendano più incisivo l'impatto in due direzioni, a livello nazionale ed in ambito locale, tenuto anche conto che siamo ormai in grado di fornire non soltanto una fotografia statica della situazione del mercato del lavoro, ma di metterne in atto una lettura dinamica che, la prossima rilevazione, renderà ancor più statisticamente rappresentativa. Occorre perciò attrezzarsi anche in questo senso.

In tale ottica è giunto il momento di uniformare, per quanto possibile, le modalità di restituzione dei risultati del questionario, pur nel rispetto dell'autonomia della singola responsabile, al fine di consentire non una lettura omogenea, già possibile sulla carta, delle varie realtà locali, ma una analisi nazionale dei risultati complessivi, cosa peraltro già prevista.

È altrettanto auspicabile tentare di restituire le informazioni raccolte anche a livello provinciale, non solo con la finalità di consentire un intervento locale sulle palesi situazioni di sbilanciamento di genere, ma anche, pur garantendo l'osservanza del segreto statistico, per fornire una maggiore disaggregazione conoscitiva che ulteriormente amplifichi il ruolo di fonte di cui sopra. Una più dettagliata conoscenza del territorio è istanza e necessità universalmente sentita e probabilmente soddisfabile con relativo dispendio di energie.

In una prospettiva di più ampio respiro auspico inoltre che vengano riviste ed ampliate alcune sessioni che contengono informazioni non soltanto necessarie per la nostra attività, ma anche per una più corretta conoscenza del contingente. In particolare occorrerebbe prevedere una maggiore disaggregazione della sezione sui congedi, che potrebbe, se ben strutturata, fornire dati quantitativi di indubbia utilità.

Un altro intervento necessario riguarda la parte dedicata alle retribuzioni, dalla quale potrebbero essere tratta informazioni particolarmente utili ad una analisi sui differenziali salariali che si svincoli da un riferimento che, almeno in ambito restitutivo, può risultare poco comprensibile, in quanto basata su ragionamenti “in media” e tenti di individuare altre modalità di lettura. Pur nella consapevolezza che questo percorso non è facile e necessita di un impegno, soprattutto tecnico, notevole, sembra che la profondità del problema meriti almeno di fare un tentativo.

Un'azione positiva: l'analisi e la valutazione del rapporto aziendale da parte di alcune RSU dell'Emilia Romagna con la Consigliera Regionale

di Laura Serantoni

L'art. 9 della legge 125/91 (oggi trasfuso nell'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità), prescrive che le aziende con oltre 100 dipendenti redigano, con scansione biennale, un rapporto riguardante il personale maschile e femminile "in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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", utilizzando un questionario con 8 tabelle previste dal D.M. del 17-7.1996. La norma succitata prevede che destinatari del rapporto siano la consigliera regionale di parità e le rappresentanze sindacali aziendali.

Nella presentazione pubblica dei rapporti 2000/2001 e 2002/2003 la Consigliera Regionale ha ritenuto di grande importanza invitare le RSU aziendali. Alcune di tali rappresentanze all'inizio non erano al corrente di essere i destinatari per legge di un documento aziendale che fornisce un ampio quadro di informazioni, sia pure con elementi di criticità.

È stato interessante ed anche di grande soddisfazione per la Consigliera di parità la richiesta pervenuta da alcune RSU di aziende private dell'Emilia Romagna per un'analisi ed una valutazione congiunta dei dati del rapporto 2003-2004.

Sono state soprattutto le giovani sindacaliste a voler approfondire l'analisi dei dati contenuti nelle tabelle indicati dall'azienda. Questo ha consentito di realizzare azioni positive informative e formative per le RSU, di approfondire la normativa europea, nazionale e locale sulla tematica paritaria (es. conoscenza del Programma Obiettivo e dei contenuti dei finanziamenti destinati alle aziende per progetti di cui all'art. 9 legge n. 53/00 e di dare un importante feed-back alla consigliera.

Gli incontri si sono svolti con due o tre rappresentanti aziendali, soprattutto donne con le quali sono stati analizzati i dati contenuti nelle 8 tabelle.

Questo ha consentito di dare conoscenza alle lavoratrici di aspetti sconosciuti dell'azienda e nel contempo di prendere coscienza di presunti aspetti discriminatori, di segregazione orizzontale, verticale ed economica subita da alcune lavoratrici.

Quanto sopra ha prodotto proposte: alcune rappresentanze unitarie hanno ritenuto di convocare un'assemblea dei lavoratori e delle lavoratrici per un approfondimento dei dati del lavoro, con invito alla consigliera di parità di essere presente, previa autorizzazione, dell'azienda, altre, hanno scelto di creare un gruppo di studio del rapporto soffermandosi sulle criticità: ore di formazione destinate al personale femminile e maschile, sul numero degli uomini e delle donne dirigenti, dei quadri maschi e femmine, sull'analisi delle retribuzioni riscontrando differenziali retributivi inaspettati.

È seguita la richiesta alla consigliera di suggerimenti per la contrattazione di secondo livello in base alle criticità emerse dall'analisi dei dati.

Questa esperienza nata spontaneamente è un'indicazione che il rapporto biennale spesso criticato mantiene tutta la sua validità e che l'estensione alle aziende fino a 50 dipendenti come suggerito dal gruppo di lavoro potrebbe essere assai utile per il monitoraggio di ulteriori aziende.

Art. 46 del Codice Pari Opportunità e prova statistica

di Alida Vitale

Sarà difficile smettere di parlare dell'art. 9, che per noi tutte addette ai lavori è sinonimo dell'obbligo biennale delle aziende con oltre 100 dipendenti di inviare il rapporto sulla situazione del proprio personale; eppure dobbiamo cominciare a ricordare che ora è l'art. 46 del nuovo Codice Pari Opportunità che regola la materia, esattamente uguale al vecchio art. 9 della L. 125/91.

La norma ha la stessa forza e proprio per questo è stata inserita nel capo IV che si intitola "Promozione delle pari opportunità": il suo scopo, come più volte da tante sostenuto, consiste nel potenziare il sistema di informazione sul mercato del lavoro nel proprio territorio secondo distinzioni di genere e consentire alle Consigliere di parità di controllare e monitorare le situazioni aziendali in funzione dell'elaborazione di azioni positive.

In questi anni lo strumento è stato ancora troppo poco utilizzato, essenzialmente per le difficoltà dovute alla scarsità di risorse che hanno incontrato le Consigliere, nel caricare i dati pervenuti, nell'elaborarli e nel pubblicarli.

Sicuramente i rapporti del biennio 2004/2005, il cui invio è scaduto il 30 aprile di quest'anno, verranno più facilmente analizzati, grazie al supporto informatico che è stato elaborato da ItaliaLavoro e fornito dalle Consigliere alle aziende, le quali in buona parte l'hanno utilizzato.

L'unico *vulnus*, che non siamo ancora riuscite ad eliminare, è dato dall'obsolescenza del Decreto Ministeriale 17.7.96 e dalle sue tabelle.

Dieci anni sono tanti in un mercato del lavoro in continua evoluzione: nelle tabelle occorre prevedere tutte quelle nuove forme di contratti di lavoro, introdotte in particolare dal Decreto Legislativo 276/03, attuativo della Legge 30, più nota come Legge Biagi.

Non potremo dire di avere un buon quadro della situazione fino a quando una parte consistente dei contratti di lavoro non emergerà dai rapporti.

Così come non potrà essere ulteriormente consentito alle aziende di scrivere che il dato da inserire nei rapporti non è disponibile, ad esempio nelle tabelle relative alle qualifiche ed ai livelli di inquadramento, alle retribuzioni, alla trasformazione dei contratti o alla formazione del personale.

Le informazioni infatti costituiscono "un quadro di riferimento, indispensabile, ai fini dell'acquisizione di un complesso omogeneo di dati da poter valutare secondo le formalità della legge" (così recita la Circolare Min. Lav. n. 48/92).

In particolare, alla Consigliera di parità questi dati occorrono per promuovere le azioni positive previste dall'art. 42 del Codice Pari Opportunità, ovvero:

- a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;
- c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici;
- d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti di dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e della carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;
- e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Riteniamo dunque che i dati inseriti nei rapporti possano costituire per le Consigliere quella fonte di carattere statistico, idonea a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, fatti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso.

L'art. 40 del Codice Pari Opportunità infatti stabilisce che qualora in giudizio vengano forniti "elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla professione in carriera ed ai licenziamenti (...) spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione".

La norma richiama i criteri previsti dall'art. 2729 cod.civ. secondo cui il Giudice può ammettere le presunzioni (che sono le conseguenze che si traggono da un fatto noto per risalire ad un fatto ignorato) solo se siano gravi, precise e concordanti.

Ciò significa la possibilità di desumere l'esistenza di una discriminazione alla stregua di un canone di probabilità, facendo riferimento ad una connessione di dati possibili e verosimili, forniti dal datore di lavoro. La prova dell'assenza della discriminazione spetterà a quest'ultimo, con una parziale inversione dell'onere della prova, volta a vincere la presunzione del comportamento vietato.

Nella scarsa giurisprudenza formatasi sul punto, la prova statistica non sempre è stata ritenuta rilevante: si è sostenuto che una ricerca di tipo sociologico effettuata a livello nazionale che riguardava le occupate di un intero settore merceologico (nel caso in esame era il settore bancario), non avendo riferimento specifico alla singola situazione, non fornisse gli elementi presuntivi richiesti a carico della unità produttiva in esame.

Per contro in un altro caso, in un'azienda con circa 2000 dipendenti, di cui circa 100 donne, ove c'erano 50 dirigenti maschi e nessuna dirigente donna, è stata riconosciuto che il sottoinquadramento di una lavoratrice, che aveva sempre svolto le stesse mansioni dei colleghi dirigenti maschi, integrasse la fattispecie della discriminazione.

In conclusione, in attesa di leggere il più ampio e compiuto parere giuridico richiesto al legale che segue il nostro gruppo di lavoro, riteniamo che l'assunzione dei dati forniti dai rapporti previsti dall'art. 46 del Codice Pari Opportunità possano essere considerati alla stregua di una prova statistica idonea a fondare la presunzione dell'esistenza di un comportamento discriminatorio. Ciò è di fondamentale importanza per il corretto e completo svolgimento dei compiti di promozione e di tutela propri dell'incarico delle Consigliere di Parità.

Appare opportuno richiamare le proposte, indicate analiticamente tabella per tabella, che il gruppo ritiene di avanzare per la modifica e l'aggiornamento del modello ministeriale allegato al decreto 17.7.1996.

Tabella 1

Informazioni generali sull'azienda

Si propone di aggiungere ai dati informativi generali sull'azienda anche l'indirizzo elettronico, ove esistente (e-mail).

Per quanto concerne la data da considerare quale punto di riferimento per la determinazione del numero dei dipendenti al fine della sussistenza dell'obbligo, si pone il problema dei lavoratori stagionali (alberghi, stabilimenti termali, aziende agricole), per i quali la presenza in servizio molto raramente coincide con il 31 dicembre.

Ciò comporta il paradosso di aziende con una media di occupati durante l'anno ampiamente superiore a 100 dipendenti, che nella data sopra indicata vedono scendere ciclicamente il numero degli occupati al di sotto di tale limite, sfuggendo così ad ogni controllo. In tal caso, si propone di introdurre un correttivo, che tenga conto della media dei lavoratori, ad esempio negli ultimi sei mesi.

Per quanto concerne i contratti collettivi di lavoro, è necessario un aggiornamento dei codici di riferimento.

Tabella 2

Informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale

Appare opportuno meglio chiarire la nozione di "unità produttiva", pur mantenendo invariati i punti 1, 2 e 3 della tabella.

E' necessario specificare con una nota che cosa si intende giuridicamente per "unità produttiva" superiore a 100 dipendenti e specificare in forma esplicita che ove l'azienda abbia la sede legale in una regione ed una o più unità produttive superiori a 100 dipendenti in altra regione, sia tenuta a trasmettere il rapporto in più copie, sia alla consigliera della regione ove ha sede, sia alle consigliere competenti per il territorio ove insistono le unità produttive.

Nota b: è opportuno precisare meglio cosa si intende per "occupati alle dipendenze".

Sarà necessario includere nel lavoro dipendente, con opportune specificazioni, i lavoratori cd. somministrati, a contratto di inserimento, a chiamata, a lavoro ripartito sia a tempo determinato che indeterminato, i lavoratori intermittenti. Per la somministrazione di mano d'opera e l'appalto, specificare in modo inequivoco se tali lavoratori debbano essere ritenuti alle dipendenze dell'azienda somministratrice o appaltatrice o dell'azienda utilizzatrice.

Per quanto concerne i soci delle cooperative sociali e di lavoro, poiché essi hanno un rapporto assimilato per molti aspetti al lavoro subordinato, ma non rientrano a stretto rigore nella dizione "lavoratori dipendenti", si auspica che se ne precisi l'equiparazione ai lavoratori dipendenti ai fini del monitoraggio. Ciò tenendo conto delle finalità della legge 125/91.

È necessario specificare che il lavoratore a part-time (sia orizzontale, verticale o misto) va considerato come una unità lavorativa, a prescindere dall'orario, senza riproporzionamenti. Ciò per evitare il paradosso che le aziende ove sono occupate molte lavoratrici con contratti a tempo parziale non siano monitorabili né ci sia modo di verificare gli eventuali problemi di discriminazione, anche connessi alla particolare tipologia contrattuale.

Sarebbe opportuno inoltre aggiornare il modello, verificando la possibilità di computare anche i lavoratori atipici o parasubordinati (a progetto ed i collaboratori coordinati e continuativi ove ancora esistenti) ai fini della determinazione del numero degli occupati.

Tabella 3

Tipologia di occupati per qualifiche

È necessario risolvere nel comparto Sanità il problema della classificazione dei medici come dirigenti e del personale paramedico come quadri, in quanto il dato statistico generale ne viene falsato.

Tab. 4

Promozioni ed assunzioni

Per rimediare alle incertezze che si pongono considerando il rinnovo contrattuale come nuova assunzione, sarebbe opportuno inserire la voce “conferma” o “rinnovo” nel caso di contratto già preesistente.

Tab. 5

Occupati per categoria professionale e tipo di contratto

Inserire le nuove tipologie contrattuali della legge 30/03 e del d.lgs. 276/03, comprese le figure atipiche.

Tab. 6

entrate ed uscite, trasformazione

Inserire la categoria “rinnovo” tra le ipotesi di trasformazione del rapporto.

Dare rilievo ai casi in cui la trasformazione avvenga da contratto di collaborazione o altra figura a tipica a contratto di lavoro subordinato.

Inserire tra le uscite il caso della risoluzione consensuale del rapporto.

Nota f: inserire il contratto di inserimento al posto del contratto di formazione e lavoro non più vigente.

Tab. 7

La formazione

- 1) Specificare se la formazione è interna o esterna all’azienda.
- 2) Introdurre un terzo indicatore di collegamento per l’incrocio dei dati (ad esempio la media di ore di formazione pro capite distinte per genere)
- 3) Specificare se la formazione avviene in orario di lavoro o meno;
- 4) Studiare l’introduzione di un indicatore che permetta di capire la “qualità” della formazione, (ad es. di base come l’alfabetizzazione informatica o invece specialistica e professionalizzante) .

Tabella 8

I differenziali retributivi

Per meglio disaggregare il dato e facilitarne la lettura, si potrebbe distinguere il salario accessorio (superminimi, produttività, premi, benefits, straordinario) da quello tabellare di base o fisso.

La parità passa anche dalle nuove tecnologie

di Luisa Rizzitelli e Valentina Caracciolo

Un vecchio adagio della politica americana recitava “conoscere per deliberare”, evidentemente riferendosi alla necessità di consapevolezza da parte degli elettori nella scelta dei loro rappresentanti politici e governativi. Ma “conoscere per deliberare” potrebbe adattarsi perfettamente al “caso” del software realizzato da Italia Lavoro per le Consigliere di parità, destinato alle aziende che hanno l’obbligo di redigere il rapporto biennale sulla situazione del personale.

L’art. 9 della Legge 125 del 1991 richiede infatti, com’è noto, alle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, di redigere, ogni due anni, un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle 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. Si tratta di un obbligo di legge importante, ma estremamente laborioso, che richiede tempo e particolare attenzione. Non solo. L’invio alle Consigliere di parità avviene tuttora tramite posta, impedendo la celerità delle comunicazioni e rendendo difficile il monitoraggio della situazione a livello regionale, e ancora di più la comparazione a livello nazionale.

Il software si configura, infatti, come uno strumento prezioso per le Consigliere, per acquisire contezza dello stato delle nostre aziende dal punto di vista della composizione del personale in base al genere, innanzitutto; delle progressioni di carriera piuttosto che dei livelli retributivi, e per intervenire con la promozione di politiche adeguate laddove si configurino casi di discriminazione o comunque di disparità tra donne e uomini.

Solo di fronte ad un quadro chiaro e dettagliato, infatti, è possibile individuare strategie e metodologie di azione “tarate” sulle situazioni specifiche, aziendali e territoriali. In questo senso, Italia Lavoro si è, se così si può dire, trovata “a suo agio” nella realizzazione del software, avendo da tempo inaugurato alcune attività di monitoraggio per conto del Ministero del Lavoro - ad esempio quella riferita agli ammortizzatori sociali - mirate proprio a conoscere gli “stati di sofferenza” sul territorio e a fornire il patrimonio informativo necessario per attuare e controllare politiche e andamento della spesa, e quindi indirizzare ad usi e gestione più efficienti delle risorse economiche.

La natura del software, con le sue caratteristiche di accessibilità e usabilità, favorisce un’attenzione maggiore, da parte delle aziende, verso l’uso di questo strumento e verso la redazione del rapporto biennale, ma anche nell’impegno a inviare i dati alle Consigliere, che più facilmente possono elaborarli e trarne delle conclusioni.

Certo, probabilmente l’azione di sensibilizzazione delle imprese ad adempiere a tale obbligo dovrà durare ancora un pò, ma la realizzazione del software ha di sicuro già migliorato la situazione e sarà determinante in futuro.

Fatta questa indispensabile premessa, è altrettanto indispensabile sottolineare la funzione di supporto e semplificazione per le aziende che hanno l’obbligo di redazione biennale del rapporto.

Innanzitutto è facilmente – e, soprattutto, gratuitamente - scaricabile da Internet, dai siti web della Consigliera nazionale e delle Consigliere regionali e provinciali. È realizzato su protocollo XML, che assicura funzionalità e standard particolarmente elevati. Si tratta, infatti,

di un sistema che assicura la massima interoperabilità tra contenuti e browser diversi, riuscendo così a dialogare e integrarsi con quelli regionali già in uso. L'adozione di questo protocollo consente, in sostanza, una facile comunicazione e scambio di informazioni fra ambienti applicativi diversi, siano essi documenti generati da applicativi gestionali, da applicazioni di posta elettronica, dall'ambiente Office o da pagine WEB.

Il protocollo XML permette, inoltre, di analizzare i dati in modo disaggregato, in particolare per genere, e consente di realizzare facilmente e in breve tempo le corrispondenti rappresentazioni grafiche.

Importante è, peraltro, la scelta di affidarsi ad una tecnologia “open source”, innovativa nelle funzionalità quanto “democratica” nelle modalità d'uso. L'open source, infatti, è un sistema cosiddetto “a codice aperto”. Il codice in questione è quello del software, e aperto significa che è “accessibile” a tutti, si può vedere, quindi, come funziona. In sostanza, l'open source consente, attraverso l'accessibilità del codice sorgente, di crearne uno nuovo, ed utilizzarlo per sviluppare nuove applicazioni, pur rimanendo – il codice originario – integro, a garanzia del diritto d'autore. Non solo. La scelta dell'open source va incontro agli orientamenti dell'allora Ministero per l'Innovazione tecnologica il quale, attraverso l'Indagine conoscitiva sul software open source (realizzata dalla Commissione per il software a codice sorgente aperto nella Pubblica Amministrazione), ha invitato la P.A. a “non vietare né penalizzare l'utilizzo di pacchetti open source”, valutandone, tra i vantaggi, la possibilità di contenimento dei prezzi, trasparenza e sicurezza, non dipendenza da un unico fornitore, elevata ricusabilità, accessibilità per le piccole realtà di sviluppo.

Dal punto di vista delle imprese, che ne sono entrate in possesso anche attraverso la capillare distribuzione di cd-rom presso gli Uffici delle Consigliere regionali e provinciali, il software consente innanzitutto la compilazione guidata e assistita, anche elettronica, la possibilità di stampare il modulo, e di inviare per via telematica i dati.

La complessità di alcuni passaggi è risolta con semplici accorgimenti: l'autoriempimento dei campi (es. se il campo è vuoto lo zero viene inserito automaticamente); il calcolo automatico dei totali; o il riporto automatico dei dati presenti in un'altra tabella. Il software, inoltre, controlla in automatico la correttezza e, soprattutto, la coerenza dei dati immessi.

Ma, aiutando le aziende ad ottemperare ad un obbligo di legge spesso noioso, è probabile che il software possa essere anche un pungolo, uno stimolo a “guardarsi dentro”, ad aumentare la propria sensibilità non solo all'efficienza dei processi produttivi, ma anche al valore di quelle che correntemente sono definite “risorse umane”, e che sono però donne e uomini in carne e ossa, spesso tanto più motivati al proprio lavoro quanto più portati ad agire in un contesto lavorativo non discriminatorio, anzi, che valorizza la professionalità e l'umanità.

Uno stimolo, per le imprese, ad approfittare del valore aggiunto che può venire dalla collaborazione con le Consigliere nella promozione di politiche e buone prassi nella lotta alla discriminazione, soprattutto di genere; una spinta ad attuare quest'altra forma, per certi versi, di “responsabilità sociale”, che non passa soltanto per l'attenzione e il rispetto dell'ambiente esterno, ma anche e soprattutto nei confronti di quello “interno” al mondo del lavoro.

Un software che diventa così un vero e proprio servizio, di semplificazione e supporto da fornire alla Pubblica Amministrazione così come agli imprenditori.

Cap.8 - QUESITI INTERPRETATIVI: IL PARERE DEL LEGALE

a cura dell'avv. Claudio Rizzo- Assistenza Tecnica CLES

PARERI SUI QUESITI DEL GRUPPO DI LAVORO

“RAPPORTI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE ART. 9 L. 125/1991”

1.- INDIVIDUAZIONE DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ TERRITORIALMENTE COMPETENTE A RICEVERE IL RAPPORTO DI CUI ALL'ART. 9 L. 125/91 (OGGI ART. 46 CODICE PARI OPPORTUNITÀ – C.P.O.)

Ai sensi dell'art. 9 l. 125/91, comma 2, (oggi art. 46, comma 2, del codice delle pari opportunità) il rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile è trasmesso, dalle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, sia alle rappresentanze sindacali aziendali, sia alla consigliera regionale di parità.

Alla luce del dettato normativo si ritiene che la consigliera territorialmente competente a ricevere il rapporto sia quella della regione nell'ambito della quale l'azienda ha la sua sede legale.

Ai sensi dell'art. 1, comma 2, del D.M. 17.7.1996 (in G.U. 26.7.1996 n. 174) il rapporto deve essere redatto sia per il complesso delle unità produttive, sia per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti. Se le unità produttive con più di 100 dipendenti sono situate al di fuori dell'ambito regionale in cui è situata la sede legale dell'azienda, pare opportuno prevedere la trasmissione del rapporto - almeno nella parte relativa all'unità produttiva extraterritoriale - alla consigliera regionale nel cui ambito di competenza è allocata l'unità produttiva con più di cento dipendenti. Optando per la consigliera di parità regionale quale destinataria del rapporto di cui sopra, infatti, è lo stesso legislatore ad indicare quello regionale come l'ambito più idoneo a consentire il monitoraggio delle situazioni di discriminazione del personale femminile, con riguardo a tutta la fenomenologia del rapporto di lavoro (assunzioni, inquadramento, avanzamenti di carriera, retribuzione, trasferimenti, ecc.). Sicchè pare opportuno ricondurre, attraverso il cennato meccanismo di trasmissione del rapporto, ogni situazione di rilievo regionale all'attenzione della consigliera territorialmente più vicina all'unità produttiva interessata.

2.- COMPUTABILITÀ DEL LAVORATORE *PART-TIME* AI FINI DEL REQUISITO DIMENSIONALE DI CUI ALL'ART. 9/125 (OGGI ART. 46 C.P.O.)

Ai sensi del testuale disposto dell'art. 6 del D. Lgs. n. 61 del 2000 rubricato “Criteri di computo dei lavoratori a tempo parziale”, *“In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno così come definito ai sensi dell'articolo 1.*

L'art. 1, lettera a, del D.Lgs. 61/2000, a sua volta definisce **“tempo pieno”** *l'orario normale di lavoro di cui all' articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 – pari a 40 ore settimanali - o l'eventuale minor orario normale fissato dai contratti collettivi applicati”*.

Tali, quindi, le regole applicabili al fine di verificare se l'azienda disponga del requisito dimensionale previsto dall'art. 9, comma 1, legge 125/1991.

3.- COMPUTABILITÀ DEI DIPENDENTI *SOMMINISTRATI* AI FINI DEL REQUISITO DIMENSIONALE DI CUI ALL'ART. 9/125 (OGGI ART. 46 C.P.O.)

Ai sensi dell'art. 22, comma 5, del D.Lgs. 276 del 2003 *“In caso di contratto di somministrazione, il prestatore di lavoro non è computato nell'organico dell'utilizzatore ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro”*.

Esclusa la computabilità del dipendente somministrato nell'ambito dell'impresa utilizzatrice, pare pertanto logico ritenere che questi vada computato in quello dell'**impresa fornitrice**

(sommministratore), anche ai fini del raggiungimento del requisito numerico previsto dalla legge 125. Stessa regola dettava l'ormai abrogato art. 6, comma 5, della legge n. 196 del 24.6.1997 in materia di **lavoro temporaneo** (*"il prestatore di lavoro temporaneo non è computato nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro"*).

4.- ESTENSIONE DELL'OBBLIGO DI REDAZIONE DEL RAPPORTO ALLA SOCIETÀ COOPERATIVE

La legge 3 aprile 2001 n. 142, modificata dall'art. 9 della legge n. 30 del 2003, ha attuato una sostanziale revisione della disciplina che regola la posizione lavorativa del socio di cooperativa.

Ai sensi dell'art. 1, comma 3 *"Il socio lavoratore di cooperativa stabilisce con la propria adesione o successivamente all'instaurazione del rapporto associativo un **ulteriore rapporto di lavoro**, in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata non occasionale, con cui contribuisce comunque al raggiungimento degli scopi sociali. Dall'instaurazione dei predetti rapporti associativi e di lavoro in qualsiasi forma derivano i relativi effetti di natura fiscale e previdenziale **e tutti gli altri effetti giuridici rispettivamente previsti dalla presente legge, nonché, in quanto compatibili con la posizione del socio lavoratore, da altre leggi o da qualsiasi altra fonte**"*.

Al rapporto associativo si aggiunge, quindi, un rapporto - quello lavorativo - espressamente definito dal legislatore come **ulteriore** rispetto al primo, e in relazione al quale valgono tutte le previsioni della vigente normativa in campo lavoristico, se compatibili col vincolo associativo (es. Statuto dei Lavoratori, norme in materia di sicurezza e di igiene, ecc.).

L'alterità riconosciuta dal legislatore al rapporto di lavoro dei soci di cooperativa rispetto al rapporto associativo vale pertanto - a parere di chi scrive - ad includere le relative aziende nel novero di quelle tenute alla trasmissione del rapporto previsto dall'art. 9/125, ove sussista il requisito dimensionale da essa norma previsto.

Convinzione suffragata dalle finalità di prevenzione e di tutela di tutti i lavoratori, nessuno escluso, contro eventuali atteggiamenti discriminatori, cui la normativa della legge n. 125, oggi confluita nel codice delle pari opportunità, è preposta.

5.- CESSAZIONE DELL'ATTIVITÀ PRODUTTIVA AZIENDALE NELLE MORE DEL BIENNIO E OBBLIGO DI REDAZIONE DEL RAPPORTO

Nulla prevede la legge in caso di cessazione dell'attività aziendale prima del compimento di un biennio dal suo inizio, o dalla redazione dell'ultimo rapporto.

Si osserva, peraltro, che quella biennale è la cadenza **minima** imposta dal legislatore alle aziende per la predisposizione e la trasmissione del rapporto (*"almeno ogni due anni"* recita il testo della legge).

Non pare in conflitto, quindi, con la normativa in esame la previsione di un obbligo a carico delle aziende di trasmissione del rapporto all'atto della cessazione dell'attività produttiva, anche se questa intervenga prima dello spirare del termine biennale sopra detto.

Roma, 27 settembre 2006

AVV. CLAUDIO RIZZO

Cap. 9 - INDAGINE SULLO STATO DI APPLICAZIONE NELLE VARIE REGIONI

Questionario telefonico conoscitivo

Risultati dell'indagine

DOMANDE RIVOLTE ALLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ IN MERITO ALLA NUOVA METODOLOGIA CHE LE AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE CON OLTRE 100 DIPENDENTI DEVONO SEGUIRE NELLA COMPILAZIONE DEI RAPPORTI BIENNALI

1. Avete ricevuto i cd nella loro doppia tipologia (per le aziende e per la consigliera)?

La maggior parte delle consigliere (nel numero di 11) che hanno risposto al questionario (15 in totale) hanno ricevuto i cd nella doppia tipologia, tranne le consigliere del Veneto, della Calabria, della Sicilia e del Lazio che hanno ricevuto solo il cd per le aziende.

2. Le aziende obbligate hanno ricevuto il programma?

In linea generale, tutte le aziende obbligate hanno ricevuto il programma. La consigliera dell'Abruzzo lo ha distribuito solo a poche aziende, perché quando il cd è arrivato la scadenza per l'invio dei rapporti biennali era quasi al termine; la consigliera del Friuli Venezia Giulia lo ha distribuito solo alle aziende che si sono messe in contatto con il suo ufficio per informazioni; la consigliera dell'Umbria lo ha distribuito alle aziende di cui è riuscita ad avere l'indirizzo tramite INPS o Camera di Commercio.

3. Le aziende obbligate sono state informate della possibilità di scaricare il software dal sito della consigliera nazionale di parità?

Nella quasi totalità dei casi (13 casi su 15 consigliere contattate), le aziende sono state informate di tale possibilità. La consigliera del Piemonte rileva che, nonostante le aziende siano state informate della possibilità di scaricare il software dal sito della Consigliera nazionale, esse non siano state in grado di scaricarlo dal suddetto sito. La Consigliera dell'Abruzzo non ha fornito tale informazione alle aziende per le motivazioni fornite alla domanda 2.

4. Avete ricevuto rapporti compilati con la nuova metodologia? Quanti rapporti compilati mediante software? Quanti, invece, compilati solo in cartaceo?

I rapporti sono stati compilati in maggioranza in cartaceo, e solo una minoranza tramite software, con una percentuale di circa 70% cartaceo – 30% software.

Nel caso delle Consigliere di Emilia Romagna e Lazio, i rapporti sono stati compilati metà in cartaceo e l'altra metà tramite software, le Consigliere della Sicilia e della Basilicata hanno ricevuto i rapporti compilati solo in cartaceo, mentre la Consigliera della Calabria ha ricevuto i rapporti compilati in entrambi i modi (cartaceo/software), anche se le aziende hanno evidenziato difficoltà nell'utilizzo del software. La Consigliera della Lombardia, infine, ha fatto compilare i rapporti alle aziende tramite il suo sito on-line e solo pochissime aziende hanno compilato i rapporti non mediante il suddetto sito ma in cartaceo.

5. Avete un elenco di riscontro per verificare le aziende inadempienti?

Tutte le Consigliere hanno un elenco di riscontro per verificare le aziende inadempienti, tranne le consigliere dell'Abruzzo, della Puglia, del Friuli Venezia Giulia e della Sicilia. La Consigliera del Piemonte ha in programma di fare l'elenco in questione e la Consigliera della Sardegna lo sta preparando.

6. A che punto è l'immissione dati 2004/2005?

L'immissione dati è in corso per 8 Consigliere (Calabria, Emilia Romagna, Lazio, Liguria, Sardegna, Veneto, Lombardia, Piemonte), mentre non era ancora iniziata – al momento del questionario - per 5 Consigliere (Umbria, Valle D'Aosta, Abruzzo, Puglia, Sicilia). La Consigliera del Friuli Venezia Giulia ha completato l'immissione.

7. L'immissione dati 2004/2005 da chi viene eseguita (risorse interne o affido all'esterno e se sì chi)?

L'immissione dati viene effettuata tramite risorse interne (ufficio statistiche, ufficio consigliere di parità, Servizio Lavoro) solo da 4 Consigliere (Sicilia, Abruzzo, Emilia Romagna e Sardegna); altre 10 Consigliere si avvalgono di risorse esterne (università, collaboratori/trici a progetto, agenzie specializzate).

8. Sono previsti elaborazione e commento?

Tutte le Consigliere regionali contattate prevedono l'elaborazione ed il commento dei rapporti ricevuti, con modalità e tempi da stabilire.

Note:

- La Consigliera regionale di parità della **Basilicata** ha ricevuto i cd con estremo ritardo, quando le aziende avevano già inviato i rapporti in cartaceo. Al momento la Consigliera regionale di parità si trova in difficoltà, perché non sa cosa deve fare con riguardo a questi rapporti cartacei.
- La Consigliera regionale di parità della **Lombardia** ha ricevuto i cd nella loro doppia tipologia, ma per la compilazione dei rapporti ha utilizzato una sua particolare metodologia: i rapporti sono stati compilati dalle aziende mediante il sito on line della Consigliera regionale di parità.
- Nonostante vari tentativi, non siamo riuscite a contattare le Consigliere regionali di **Marche, Molise e Campania**.

INFORMAZIONI DALLE CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITÀ IN MERITO ALLA NUOVA METODOLOGIA CHE LE AZIENDE PUBBLICHE E PRIVATE CON OLTRE 100 DIPENDENTI POSSONO SEGUIRE NELLA COMPILAZIONE DEI RAPPORTI BIENNALI (aggiornate al 17.10.2006)

1) La maggior parte delle Consigliere (nel numero di 12) che hanno risposto al questionario (17 in totale) hanno ricevuto i cd nella doppia tipologia, tranne le Consigliere del **Veneto**, della **Calabria**, della **Sicilia** e del **Lazio** che hanno ricevuto solo il cd per le aziende.

2) In linea generale, tutte le aziende obbligate hanno ricevuto il programma. La Consigliera dell'**Abruzzo** lo ha distribuito solo a poche aziende, perché quando il cd è arrivato la scadenza per l'invio dei rapporti biennali era quasi al termine; la consigliera del **Friuli Venezia Giulia** lo ha distribuito solo alle aziende che si sono messe in contatto con il suo

ufficio per informazioni; la consigliera dell'**Umbria** lo ha distribuito alle aziende di cui è riuscita ad avere l'indirizzo tramite INPS o Camera di Commercio.

3) Nella quasi totalità dei casi (14 casi su 17 consigliere contattate), le aziende sono state informate della possibilità di utilizzare la nuova metodologia. La consigliera del **Piemonte** rileva che, nonostante le aziende siano state informate della possibilità di scaricare il software dal sito della consigliera nazionale, esse hanno trovato difficoltà a scaricarlo da suddetto sito.

4) I rapporti sono stati compilati per la maggior parte in supporto cartaceo, e solo una minoranza tramite il software, con una percentuale di circa 70% cartaceo – 30% software.

Nel caso delle consigliere di **Emilia Romagna** e **Lazio**, i rapporti sono stati compilati metà in cartaceo e l'altra metà tramite software; le consigliere della **Sicilia** e della **Basilicata** hanno ricevuto i rapporti compilati solo in cartaceo, mentre la consigliera della **Calabria** ha ricevuto i rapporti compilati in entrambi i modi (cartaceo/software), anche se le aziende hanno evidenziato difficoltà nell'utilizzo del software. La consigliera della **Lombardia**, infine, ha fatto compilare i rapporti alle aziende tramite il suo sito on-line e solo pochissime aziende hanno compilato i rapporti non mediante il suddetto sito ma in cartaceo o utilizzando il nuovo software.

5) Tutte le consigliere hanno un elenco di riscontro per verificare le aziende inadempienti, tranne le consigliere dell'**Abruzzo**, della **Puglia**, del **Friuli Venezia Giulia** e della **Sicilia**. La consigliera del **Piemonte** ha in programma di procurarsi l'elenco in questione e la consigliera della **Sardegna** lo sta predisponendo.

6) L'immissione dati **2004/2005** è in corso per 9 consigliere (**Calabria, Emilia Romagna, Lazio, Sardegna, Veneto, Lombardia, Liguria, Piemonte, Toscana**), mentre non era ancora iniziata – al momento della risposta al questionario - per 5 consigliere (**Umbria, Valle D'Aosta, Abruzzo, Puglia, Sicilia**). La consigliera del **Friuli Venezia Giulia** ha completato l'immissione.

7) L'immissione dati viene effettuata tramite risorse interne (ufficio statistiche, ufficio consigliera di parità, Servizio Lavoro) solo da 4 consigliere (**Sicilia, Abruzzo, Emilia Romagna e Sardegna**); altre 10 consigliere si avvalgono di risorse esterne (università, collaboratori/trici a progetto, agenzie specializzate).

Tutte le consigliere regionali contattate prevedono l'elaborazione ed il commento dei rapporti ricevuti, con modalità e tempi da stabilire.

Nonostante vari tentativi, non siamo riuscite a contattare le consigliere regionali di **Marche, Molise e Campania**.

INNOVAZIONE

Pari opportunità, Italia Lavoro: Nuovo software per le aziende

Sarà presentato stamane, presso la sede del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il nuovo software per la redazione dei Rapporti biennali previsti dall'art. 9 della Legge n. 125/91. L'art. 9 della legge 125/91 ("Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro - Rapporto sul personale") richiede alle aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti di redigere, almeno ogni due anni, un Rapporto sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori nei diversi ambiti nei quali si articola il rapporto di lavoro (entrate, uscite, svolgimento, formazione, promozione professionale, retribuzioni, pensionamenti). Il software, realiz-

zato nell'ambito del progetto Part-time da Italia Lavoro, agenzia tecnica del Welfare, in stretto raccordo con il Gruppo di Lavoro della Rete nazionale delle Consigliere di Parità che si occupa dell'art. 9 della Legge 125/91, permette di semplificare e snellire notevolmente il procedimento amministrativo di compilazione del Rapporto e monitorare in tempi rapidi la situazione delle pari opportunità nelle imprese, e offre alle aziende e alle Consigliere di parità un servizio dall'alto valore aggiunto in termini di tecnologia e trasparenza. Le imprese potranno richiedere gratuitamente il software alle Consigliere Regionali di Parità, e compilare il rapporto

biennale tramite una procedura guidata che verifica in automatico la correttezza dei dati immessi. Lo strumento costituisce una sperimentazione importante anche dal punto di vista informatico. Il software, infatti, è costruito su protocollo Xml per lo scambio dei dati, che vengono aggregati ed elaborati con tecnologia Open Source secondo le indicazioni della Legge Stanca 4/2004. Alla presentazione intervengono Isabella Rauti, consigliera nazionale di Parità; **Natale Forlani**, amministratore delegato di Italia Lavoro; **Marina Capponi**, consigliera di Parità della Regione Toscana e **Raffaella Gallini**, vice presidente del Comitato di Parità.

ITALIA LAVORO

Welfare: Parità nel lavoro, nuovo software per le imprese

Presentato presso il ministero del Welfare, da **Isabella Rauti**, consigliera nazionale di parità, e **Natale Forlani**, amministratore delegato di Italia Lavoro, il software per la redazione e l'invio dei Rapporti biennali sulla situazione del personale, cui sono chiamate almeno ogni due anni le aziende con oltre cento dipendenti, come prevede l'articolo 9 della legge 125 del 1991. Il programma informatico è realizzato dall'Agenzia tecnica del ministero nell'ambito del progetto "Part-time", in raccordo con la rete nazionale delle consigliere di parità. Il

sistema, consente di semplificare il procedimento per compilazione del Rapporto e monitorare in tempi rapidi la situazione delle pari opportunità nelle imprese. Con una procedura guidata si possono controllare e si può immediatamente verificare la correttezza dei dati immessi.

Il software sarà distribuito gratuitamente alle aziende pubbliche e private tramite gli uffici delle consigliere regionali di parità. "E' uno strumento innovativo - osserva Rauti - semplice da utilizzare, che permette nuove implementazioni e sviluppi e

che, per la prima volta, a livello nazionale rappresenta uno strumento informatico omogeneo, utile a una lettura contestuale ed elemento base per la creazione di una banca dati". Forlani spiegato che "questo servizio si colloca all'interno di una serie di strumenti tecnologici che andranno a interagire con la Borsa continua del lavoro. Il software - conclude - è anche uno strumento di monitoraggio, che permette di fare un salto di qualità nell'osservazione della tendenza alla femminilizzazione del mercato del lavoro".

PARI OPPORTUNITÀ Servirà alla compilazione di un rapporto Un nuovo software alle aziende

Lorella Commodaro

Un nuovo software destinato alle aziende calabresi obbligate a presentare i dati sulla situazione dell'occupazione dei lavoratori e delle lavoratrici è stato presentato ieri mattina dalla Consigliera regionale di Parità, Maria Stella Ciarletta.

La documentazione elaborata dal programma servirà a consegnare, entro il 30 aprile prossimo, il rapporto previsto dall'art.9 della legge 125/91, secondo cui le aziende con oltre 100 dipendenti sono tenute a "redigere periodicamente un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle 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".

L'incontro, tenuto nell'ufficio della consigliera e moderato dal capo-ufficio stampa della Regione Calabria, Oldani Mesoraca, ha voluto mettere a fuoco l'importanza di tale iniziativa ed ha registrato la presenza della Consigliera supplente di Parità, Tommasina Lucchetti Tortorella, e del Dirigente dell'Ufficio Lavoro, Michelina Ricca; assenti invece le rappresentanze dei Sindacati impegnate altrove. Il progetto è stato elaborato dal Ministero del Lavoro nel programma part-time e realizzato dall'agenzia Italia Lavoro.

I rapporti sui lavoratori serviranno alla Consigliera di Parità «di avere piena visione» ha riferito la stessa Maria Stella Ciarletta - sul mondo del lavoro su quelle aziende pubbliche e private aventi oltre cento dipenden-

ti. Il software permetterà di avere subito una piena vi-

sione dei dati, eliminando il più tradizionale modulo cartaceo, ed il Cd servirà per evitare difficoltà nella compilazione del rapporto. Sul format si potrà completare il rapporto direttamente e inviarlo anche tramite e-mail all'indirizzo uff.consparita@regcal.it. Abbiamo già i dati di due anni fa e questo ci permetterà di stilare subito un confronto sul mondo del lavoro in questo biennio».

Questo anche per rendere visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento del lavoro femminile, oppure evidenziare le ragioni di minore opportunità di carriera, di trattamento retributivo inferiore o ancora di diversa condizione nei processi di crisi. «Le donne» ha evidenziato la dottoressa Ciarletta - sono presenti nelle imprese con qualifiche medio-basse».

Il format è suddiviso in più parti, contiene una parte descrittiva sulla rete nazionale, la normativa di Parità, il modello da compilare a cura dell'azienda, da presentare alla Consigliera regionale di Parità e alle maestranze sindacali; sono obbligate alla redazione: le imprese private aventi in forza oltre 100 dipendenti; le aziende pubbliche, ovvero le imprese a partecipazione statale, le aziende autonome dello Stato, le aziende regionali ed enti locali, le Aziende Sanitarie locali, gli

enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali e gli enti pubblici economici. Sono esclusi gli enti pubblici non economici e gli enti locali, anche se possono comunque redigere spontaneamente il rapporto; previste altresì, da parte dell'Ispettorato del Lavoro, sanzioni pecuniarie per quelle aziende che non inoltreranno il rapporto come a norma di legge.

Una curiosità: le imprese private con oltre cento dipendenti presenti sul territorio regionale sono solo 85.

CONSIGLIERA DI PARITÀ

Lo strumento sarà messo a disposizione delle aziende pubbliche e private per facilitare la compilazione dei rapporti come stabilito dalla legge nel 1991

Un nuovo software per monitorare la situazione uomo-donna nelle imprese

Un nuovo modello informatico per monitorare la situazione occupazionale uomo-donna nelle imprese. Si tratta del software riguardante i rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile in Toscana che le aziende medio-grandi con più di cento dipendenti devono trasmettere alla Consiglieria di Parità della Toscana. Il nuovo strumento, curato da Italia Lavoro, sarà messo a disposizione delle imprese pubbliche e private al fine di garantire e facilitare la compilazione dei rapporti come stabilito dalla legge entrata in vigore nel 1991. I dati trasmessi dovranno fornire un quadro completo sulla condizione dei lavoratori e delle lavoratrici nei vari aspetti, dal numero delle entrate e delle uscite declinati per genere, alla formazione, alla crescita di carriera fino alle diverse qualifiche e ai differenziali retributivi.

La Consiglieria avrà quindi il compito di verificare e individuare eventuali discriminazioni e situazioni di criticità, intervenendo con azioni positive per rimuovere le disparità e gli squilibri di genere o ricorrendo al procedimento giudiziario.

«Il software — ha spiegato Marina Capponi, Consiglieria regionale di Parità della Toscana — fornisce alle aziende una procedura semplificata per la compilazione dei rapporti, migliorando

la comunicazione con le imprese e aiutando a prevenire gli errori».

Il software può essere scaricato on-line dal sito della Consiglieria di Parità della Toscana

http://www.rete.toscana.it/sett/lavoro/pa-riopportunita/c_parita/c_parita_menu.htm. Il progetto è frutto dell'attività del gruppo di lavoro della rete nazionale delle consigliere di parità coordinato da Marina Capponi.

Alessandra Giunta



In campo ministero e consigliera di parità

Software per monitorare le pari opportunità

di FABIO SCAVO

MONITORARE ogni due anni le aziende pubbliche e private, con più di cento dipendenti, per scattare una fotografia sullo stato dell'arte in cui versa il mondo del lavoro e, più in dettaglio, approfondendo sul rapporto uomo-donna.

E' questo l'obiettivo che il Ministero del Welfare, in collaborazione con la rete nazionale delle consigliere di Parità, intende raggiungere con la diffusione capillare di un software, realizzato dall'agenzia strumentale del ministero Italia Lavoro e presentato ieri nel corso di una conferenza stampa dalla consigliera regionale di Parità calabrese, Maria Stella Ciarletta.

«Il software, che stiamo distribuendo a tutte le imprese interessate da questa normativa, circa 85 in Calabria - ha spiegato Ciarletta - permette alle aziende, pubbliche e private, di rispettare la normativa prevista dalla legge 125 del 1991 sulle azioni positive che, in tema di sostegno alle donne nel mondo del lavoro, prevede anche

che ogni due anni venga redatto un rapporto regionale sullo stato in cui si trovano queste aziende. Con questo software, sarà possibile conoscere, ad esempio, quanti sono gli occupati, quanti lavoratori sono stati promossi ed altri elementi della vita dell'azienda».

Con il software, distribuito anche alle associazioni di categoria e agli ordini professionali direttamente interessati, come è il caso dei consulenti del lavoro, ogni azienda realizzerà un rapporto che dovrà essere spedito, entro il 30 aprile prossimo, all'e-mail

dell'ufficio regionale della consigliera di parità (uff.cons.parita@regcal.it) che, oltre ad analizzarlo su scala locale, provvederà ad inoltrarlo al Ministero del Welfare per implementare il database nazionale. «Le aziende inadempienti - ha precisato Ciarletta - potranno subire una sanzione pecuniaria, che oscilla tra i 100 ed i 500 euro, ma soprattutto verranno segnalate agli ispettorati del lavoro che attiveranno delle procedure di diffida che potranno portare anche all'interruzione dei be-

nefici contributivi che le stesse aziende stanno eventualmente godendo».

L'aspetto sanzionatorio, però, non è certo l'obiettivo che la consigliera Ciarletta, affiancata dalla consigliera supplente Tommasina Lucchetti, intende raggiungere. «Stiamo lavorando dal basso, contattando le aziende interessate, per fare capire loro l'aspetto importante del progetto, piuttosto che intimorirli con sanzioni».

L'indagine biennale, realizzata con l'ausilio del software presentato ieri sarà comunicata anche alle rappresentanze sindacali delle singole aziende. Proprio in riferimento ai sindacati, le cui delegazioni erano assenti alla presentazione di ieri, la consigliera Ciarletta ha «spezzato una lancia, perché per questo settore specifico abbiamo trovato tabula rasa nella realtà regionale», e quindi il lavoro con i sindacati è ancora tutto da costruire. Un primo appoggio la consigliera lo ha trovato dal dipartimento del Lavoro e politiche di pari opportunità, rappresentato ieri dalla dirigente Michelina Ricca.

**Un software a sostegno
delle pari opportunità**

ROMA. Alle 11, presso la sala "D'Antona" del ministero del Welfare in via Flavia 6, sarà presentato il software gratuito e sperimentale per la redazione dei Rapporti biennali sulla parità uomo-donna nel lavoro. Lo studio è richiesto per legge a tutte le aziende che occupano oltre 100 dipendenti. Il software, realizzato nell'ambito del progetto Part-time da Italia Lavoro, in collaborazione con la rete delle consigliere di parità, permette di semplificare la compilazione del Rapporto. «Per la prima volta — spiega Isabella Rauti, consigliera nazionale di parità — si offre a livello nazionale uno strumento informatico omogeneo, basilare per la creazione di una banca dati e per la lettura globale dei dati».



“Un nuovo software per agevolare le imprese medio-grandi nell’adempimento dei rapporti biennali sulla situazione del personale maschile e femminile”

(da “Guida al Lavoro” de Il Sole-24 Ore n.17 del 7 aprile 2006)

L’art. 9 della legge n. 125/91 (“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”) richiede alle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti di redigere ogni biennio un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell’intervento della Casa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti, e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Il rapporto deve essere trasmesso alle Consigliere di Parità della Regione ove insistono la sede legale e le unità locali che occupino oltre 100 dipendenti ed alle rappresentanze sindacali aziendali.

Lo scopo della prescrizione consiste nel potenziamento del sistema di informazione di cui può disporre la Consigliera, per consentirle il controllo ed il monitoraggio costante delle situazioni aziendali, secondo distinzioni di genere, in funzione di sostegno indiretto all’elaborazione di azioni positive.

Il quadro delle informazioni così ottenute ricostruisce una mappa delle dinamiche salienti della gestione del personale, con particolare riferimento alla fase genetica del rapporto di lavoro, ai fattori di crescita professionale, ai fenomeni legati alle crisi aziendali ed all’estinzione del rapporto di lavoro.

Una corretta redazione del rapporto da parte delle aziende può rendere chiaramente visibili i fenomeni di segregazione orizzontale e verticale, di sottoinquadramento, oppure evidenziare le ragioni di minore opportunità di carriera, di trattamento retributivo inferiore oppure ancora di diversa condizione nell’eventualità di processi di crisi.

La scelta legislativa di assicurare trasparenza alla situazione del personale in un’ottica di genere è correlata alla previsione di una disciplina dell’onere della prova delle discriminazioni che ammette le analisi statistiche: in presenza di elementi di fatto idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione di atti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, incomberà all’azienda la prova negativa della insussistenza della discriminazione. A ciò si collega la gestione del rimedio giudiziale previsto dall’ordinamento (art. 8 D.Lgs. n. 196/00, che sostituisce l’art. 4 della legge 10 aprile 1991 n. 125, nella nuova formulazione introdotta dal D.Lgs. n. 145/05) per la rimozione delle discriminazioni collettive, consistente nel ricorso teso ad ottenere un provvedimento giudiziale che ordini al datore di lavoro un “piano di rimozione” del comportamento illegittimo accertato, sentiti la Consigliera di parità e le organizzazioni sindacali. Si tratta di una vera e propria azione positiva di genesi giudiziale, che per legge dovrà essere negoziata tra le parti sociali interessate, con la duplice funzione di rimozione delle discriminazioni e di introduzione concertata di misure idonee a promuovere parità di chances tra donne ed uomini.

Inoltre una puntuale conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro declinate per genere è indispensabile alla Consigliera nell’ambito delle molteplici ed impegnative funzioni di cui è titolare, secondo la previsione del D.L. n. 196/2000, tra le quali campeggiano con particolare rilievo la *“promozione del coordinamento tra politiche del lavoro e formazione locali con gli indirizzi comunitari e nazionali in materia di pari opportunità”* e la *“promozione dell’attuazione delle pari opportunità da parte di tutti i soggetti attori nel mercato del lavoro”* e *“la rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dalla legge 10 aprile 1991 n. 125”*. Funzioni esercitate in stretta connessione con il suo ruolo di componente di diritto delle commissioni regionali tripartite e dei comitati di sorveglianza.

E' evidente come tali attività presuppongano necessariamente una conoscenza ed un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne nel territorio regionale, al fine di mettere in rilievo e denunciare le discriminazioni dirette ed indirette, segnalandole a tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti nella progettazione, proposta, valutazione e verifica delle politiche regionali.

L'importanza dell'indagine giustifica l'obbligatorietà della prescrizione, il cui inadempimento comporta l'intervento del Servizio Ispettivo del lavoro e l'invio di diffida. Ove l'inottemperanza si protragga oltre 60 giorni dalla diffida, l'azienda è passibile delle sanzioni previste dall'art.11 D.P.R. n. 520/55, modificato dal D.L. n. n.758/94 e nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.

I rapporti devono essere compilati secondo il formulario ministeriale allegato al Decreto del Ministero del lavoro 17.7.1996, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 174 del 26.7.1997.

L'adempimento in passato ha presentato non poche criticità, che hanno finito per attenuare molto la portata pratica dello strumento. Difficoltà legate anche ad una oggettiva difficoltà di reperimento del modello, ad una sua compilazione non scorrevole e spesso faticosa da parte delle aziende, alla scarsa informazione. Altre difficoltà sono legate all'immissione dei dati pervenuti su supporto cartaceo ed alla loro informatizzazione ed elaborazione da parte delle consigliere, operazioni svolte in ogni regione in maniera occasionale e sconsigliata, senza la dotazione di supporti specifici.

Da tempo la Rete Nazionale delle Consigliere di Parità è impegnata per migliorare l'approccio delle imprese obbligate verso uno strumento conoscitivo che continua ad avere un'importanza strategica, non solo per le Consigliere ed i sindacati destinatari delle informazioni sullo stato del personale distinte per genere, ma anche per le aziende medesime, che in questo modo sono indotte a ripensare e valorizzare le proprie risorse umane, in particolare femminili.

Inoltre l'esigenza di migliorare una lettura analitica dei rapporti si accompagna alla necessità di approntare strumenti informatici di imputazione, archiviazione ed elaborazione dati in maniera omogenea, che consentano una confrontabilità delle informazioni anche a livello sovregionale.

In questa prospettiva è stata proposta la predisposizione di un programma informatico comune per tutte le Regioni, operazione che è stata affidata in forza di convenzione alla agenzia Italialavoro Spa.

Il software, ora a disposizione gratuita di tutte le aziende ed in corso di distribuzione su supporto CD a cura delle consigliere, nonché scaricabile da Internet, dal sito della Consigliera Nazionale di parità e dai siti regionali delle consigliere, ciascuna per il proprio territorio di riferimento, ha caratteristiche di facilità d'uso, chiarezza, confrontabilità.

E' uno strumento che non sostituisce (infatti permane l'obbligo della trasmissione del rapporto cartaceo, debitamente sottoscritto) ma sicuramente agevola il rispetto delle prescrizioni normative, che permette di monitorare in tempi rapidi ed in forma analitica e sintetica la situazione delle pari opportunità nelle imprese, che offre un servizio dall'alto valore aggiunto, in termini di tecnologia e trasparenza.

Il software può essere usato in versione off line su cd-rom contenente anche informazioni "di servizio" caratterizzate territorialmente (eliminando quindi la dipendenza dal funzionamento della rete Internet) fornisce alle imprese – gratuitamente – un format di semplice utilizzo per la redazione del rapporto biennale con una procedura guidata che controlla e verifica in automatico la correttezza dei dati immessi ed elimina tutta una serie di attività complesse. Il file compilato può essere poi inviato on line agli Uffici delle Consigliere, facilitandone il lavoro di raccolta e data entry che permette di rendere disponibili in forma aggregata le informazioni per territori o categorie di imprese.

Il programma pertanto potrà migliorare l'approccio delle aziende al rapporto biennale, fornendo una procedura semplificata di "accompagnamento" alla sua compilazione e potrà agevolare le consigliere, aiutandole nella raccolta ed elaborazione dei dati in maniera adeguata ed omogenea per tutte le regione, volendo anche in forma aggregata per

macroregioni o macrovoci, consentendo così una conoscenza del mercato del lavoro che travalichi il territorio regionale e consenta interventi di valenza più ampia.

Sicuramente un programma informatico in sé non contiene un potere taumaturgico, che consenta di risolvere ogni criticità come per magia.

Il riferimento peraltro è ad un modello ministeriale che ha un grande bisogno di essere migliorato ed aggiornato, anche mediante un adeguamento ai cambiamenti profondi avvenuti in questi anni nel mercato del lavoro, primo fra tutti l'introduzione di nuove tipologie contrattuali.

L'iniziativa assume comunque un grande rilievo per aver nuovamente focalizzato l'attenzione sul monitoraggio previsto dall'art. 9 l. 125/91, che fin dalla sua introduzione appariva per le sue peculiari caratteristiche una assoluta novità a livello europeo ed ancora oggi contiene in sé la potenzialità di divenire formidabile volano di interventi di pari opportunità. Il nuovo strumento informatico costituirà sia per le aziende che per le consigliere un valido supporto, una nuova occasione di dialogo e di incontro, per facilitare attraverso una migliore conoscenza dell'universo occupazionale femminile il superamento delle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro e la promozione di azioni positive.

Ci auguriamo che anche grazie al programma realizzato da Italialavoro si possano valorizzare pienamente le preziose opportunità conoscitive dell'osservatorio sui rapporti biennali e che diventino specialmente per le consigliere strumento operativo quotidiano di dialogo sia con il mondo lavorativo ed imprenditoriale che con le istituzioni preposte alla programmazione ed al governo del mercato del lavoro, per tutte le loro iniziative concrete di intervento e di promozione di pari opportunità.

Un augurio soprattutto alle aziende che affronteranno la prossima scadenza del 30 aprile prossimo venturo più "a cuor leggero", con uno strumento di facilitazione, che renderà l'adempimento normativo meno burocratico ed ostico, più semplice, più comprensibile e pertanto più condivisibile nelle sue giuste finalità, meglio finalizzato alla valorizzazione del capitale umano, femminile e maschile senza discriminazioni, per accompagnare una crescita imprenditoriale ed organizzativa nel segno dell'eguaglianza e delle pari opportunità, in definitiva per un miglioramento sia del sistema impresa che della società tutta.

Marina Capponi

Consigliera di Parità della Regione Toscana, referente del gruppo di lavoro dedicato all'art. 9 l. 125/91 della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità

Allegato 3:

IL PROGRAMMA INFORMATICO: IMMAGINI E FUNZIONI



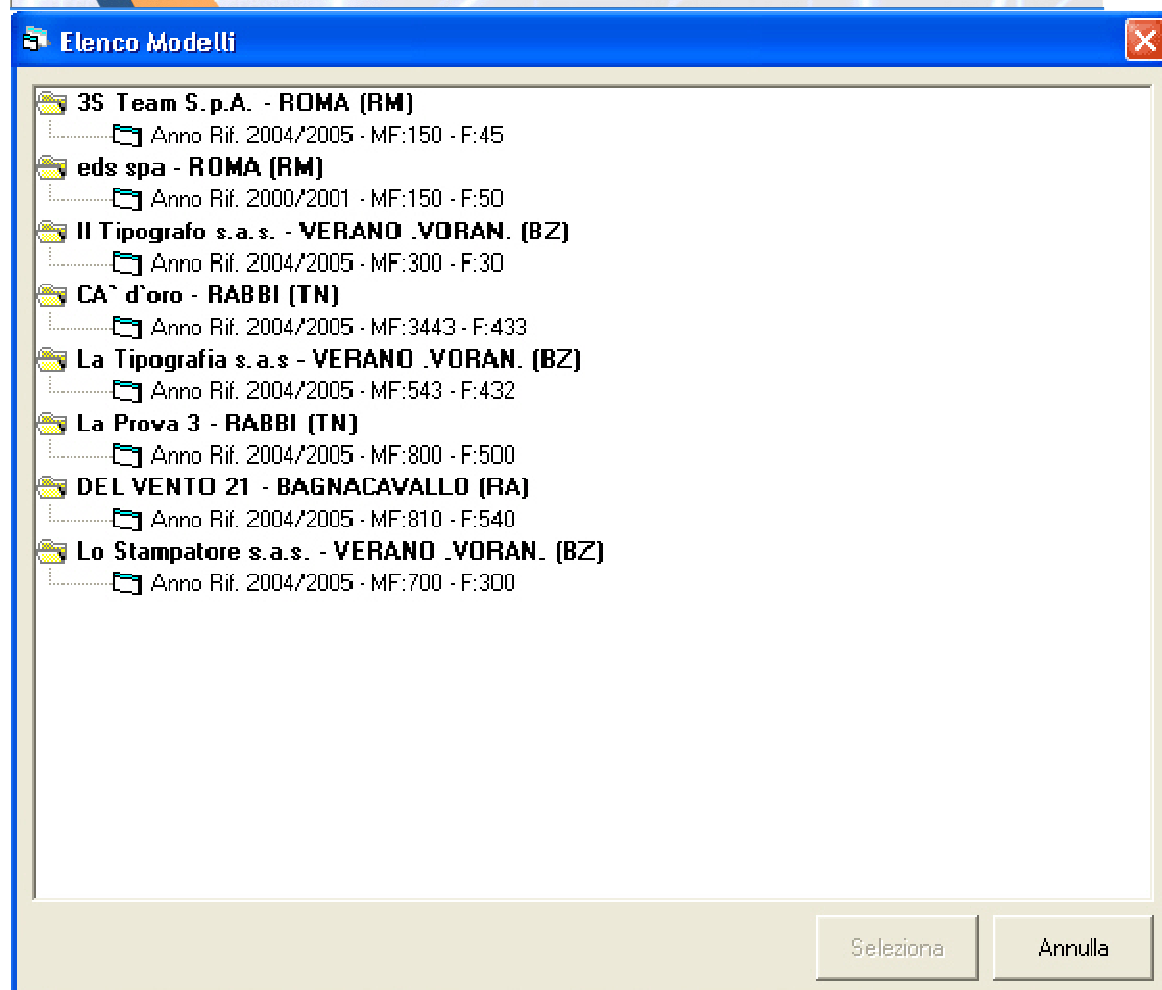


TABELLA 1 : Informazioni Generali sull'Azienda

Biennio di Riferimento : **2004** **2005**

Regione Sociale: **Lo Stampatore s.a.s.**

Sede legale: **via del Corso, 15**

Ambito Territoriale

Regione: **TRENTINO ALTO ADIGE** Provincia: **BOLZANO** Comune: **VERANO (VR) VERANO**

Codice Fiscale - Partita IVA: **87658335671**

Codice Attività: **K74.4**

Descrizione Attività: **Pubblicità**

Occupazione Totale al 31/12/2005

Numero occupati: **700** di cui Femmine: **300**

CCNL applicati

Il CCNL applicato al maggior numero di dipendenti è quello contrassegnato dall'asterisco

*	Editoria Giornali

Inscrisci Cancellala

Stampa >>

TABELLA 2 : Informazioni Generali sulle Unità nell'ambito Comunale

Azienda: **LO STAMPATORE S. A. S.**

Biennio di Riferimento: **2004/2005**

Riepilogo Totale Azienda

TOTALI		DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
700	300	700	300	0	0	0	0	0	0

Occupati Unità Produttive nel Comune

Dopo aver selezionato il Comune di interesse indicare il Totale delle Unità Produttive attive

Comune: **IMPERIA** Aggiungi Comune

Totale Unità Produttive nel Comune: **2**

Di seguito inserire le informazioni di dettaglio per le Unità Produttive con più di 100 dipendenti

Aggiungi Unità: **0**

	TOTALI		DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	
Unità Produttiva 1	200	200	200	200	0	0	0	0	
Unità Produttiva 2	500	100	500	100	0	0	0	0	

Cancella Unità Selezionata *

Stampa << >>

TABELLA 3 : Occupati alle Dipendenze al 31/12/2004e al 31/12/2005

Azienda: **LO STAMPATORE S. A. S.**
 Biennio di Riferimento : **2004/2005**

Riepilogo Totali Aziende:

	TOTALI		DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	
Occupati alle dipendenze al 31/12/2004	700	300	700	300	0	0	0	0
Entrate	C	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	C	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2005	700	300	700	300	0	0	0	0

Lavoratori a domicilio al 31/12/2005:

Informazioni per Unità Produttiva:

Unità Produttiva: Comune: **IMPERIA**

	TOTALI		DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	
Occupati alle dipendenze al 31/12/2004	200	200	200	200	0	0	0	0
Entrate	C	0	0	0	0	0	0	0
Uscite	C	0	0	0	0	0	0	0
Occupati alle dipendenze al 31/12/2005	200	200	200	200	0	0	0	0

Lavoratori a domicilio al 31/12/2005:

Stampa << >>

TABELLA 4 : Occupati alle dipendenze per Categoria Professionale e Livello al 31/12/2005

Azienda: **LO STAMPATORE S. A. S.**
 Biennio di Riferimento : **2004/2005**

CATEG. PROF.	LIVELLO	OCCUPAZIONE AL 31/12/2005		PROMOZIONALI AL 31/12/2005		ASSU.
		MF	F	MF	F	
QUADRI	Livello 8	0	0	0	0	
	Livello 1	0	0	0	0	
	Livello 2	0	0	0	0	
	Livello 3	0	0	0	0	
IMPIEGATI	Livello 4	700	300	0	0	
	Livello 5	0	0	0	0	
	Livello 6	0	0	0	0	
	Livello 7	0	0	0	0	
	Livello 8	0	0	0	0	
CAT. SPECIALI	Livello 1	0	0	0	0	
	Livello 2	0	0	0	0	
	Livello 3	0	0	0	0	
	Livello 4	0	0	0	0	

Stampa << >>

TABELLA 5 : Occupati alle dipendenze per categoria professionale e tipo di contratto

Azienda: **LO STAMPATORE S A S**

Biennio di Riferimento: 2004/2005

	TOTALI		DIPENDENTI		GLADFI		IMPEGGATI (e)	
	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratto a Tempo Indeterminato	700	300	700	300	0	0	0	0
- di cui Tempo Parziale	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto a Tempo Determinato	0	0	0	0	0	0	0	0
- di cui Tempo Parziale	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto di Formazione Lavoro	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto di Apprendistato	0	0	0	0	0	0	0	0
Contratto di Solidarietà	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALE dipendenti	700	300	700	300	0	0	0	0
- di cui Tempo Parziale	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG a zero ore	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN CIG non a zero ore	0	0	0	0	0	0	0	0
- di cui Rotazione	0	0	0	0	0	0	0	0
DIPENDENTI IN Aspettativa	0	0	0	0	0	0	0	0
- di cui Maternità	0	0	0	0	0	0	0	0

Slampa

44

22

TABELLA 6 : Entrate, Uscite e Trasformazioni di contratti registrate nell'anno 2005 per categoria

Azienda: **LO STAMPATORE S.A.S.**

Bisogni di Riferimento: 2004/2005

	TOTALI		DIRIGENT		QUADRI		IMPIEGATI
	MF	F	MF	F	MF	F	MF
ENTRATA							
- da altra Unità Produttiva o Dipendenza	C	O	J	O	O	O	
- passaggio da altra Categoria	L	U	J	U	U	U	U
- nuova assunzione	C	O	J	O	O	O	O
USCITE							
- Ad altra unità produttiva o dipendenza	C	O	J	O	O	O	O
- passaggio ad altra Categoria	C	O	J	O	O	O	O
- cessazione rapporto di lavoro - di cui:	C	O	J	O	O	O	O
- pensionamenti	C	O	J	O	O	O	O
- mobilità	L	U	J	U	U	U	U
- scadenza contratto	C	O	J	O	O	O	O
- morte, invalidità	C	O	J	O	O	O	O
- pensionamenti	C	O	J	O	O	O	O
- dimissioni volontarie	C	O	J	O	O	O	O
- licenziamenti individuali	C	O	J	O	O	O	O
- licenziamenti collettivi	C	O	J	O	O	O	O
TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI							
- da tempo determinato a tempo indeterminato	C	O	J	O	O	O	O
- da Full Time a tempo pieno	C	O	J	O	O	O	O
- da tempo pieno a Part Time	C	O	J	O	O	O	O

Stampa

>>

TABELLA 7 : Formazione del Personale svolta nel corso dell'anno 2005 per categoria professionale

Azienda: **LO STAMPATORE S.A.S.**

Biennio di Riferimento: **2004/2005**

		TOTALI		DIRIGENTI	
F. II-M3/II INF.	MF	F		MF	-
- n° partecipanti	0	0	0	0	
- n° totale ore di formazione	0	0	0	0	

Slampa

TABELLA 8 : Retribuzione Annuia 2005 per Livello e categoria professionale

Azienda: **LO STAMPATORE S. A. S.**

Biennio di Riferimento: **2004/2005**

Selezionare dall'elenco la voce "Valori Totali per Azienda" o uno dei Comuni in cui sono presenti delle unità produttive: **Valori Totali per Azienda**

Selezionare una delle unità produttive presenti nel Comune selezionato:

CATEG. PROF.	LIVELLO	MONTI RETRIBUTIVO LORDO ANNUO	
		MF	F
QUADRI	Livello 1		
	Livello 2		
	Livello 3		
	Livello 4	8.000,00	4.000,00
	Livello 5		
	Livello 6		
	Livello 7		
	Livello 8		

DIRIGENTI			MF	F	M
4° Scaglione Retributivo:	0,00	0,00	0	0	0
3° Scaglione Retributivo:	0,00	0,00	0	0	0
2° Scaglione Retributivo:	0,00	0,00	0	0	0
1° Scaglione Retributivo:	0,00	0,00	700	300	400

Ampezza Scaglioni:

Pari Opportunità

Ti ringraziamo per aver compilato il Rapporto sulla situazione del personale.

Ti ricordiamo di inviarlo all'Ufficio della Consiglieria di Parità della tua Regione, a mezzo raccomandata, ed agli Uffici delle Consiglierie di Parità delle Regioni in cui sono dislocate le tue Sedi Operative con più di 100 dipendenti.

Ti preghiamo di anticipare via e-mail il file del Rapporto ottenuto attraverso la funzione di Export presente nel menu file.

Per l'indirizzo postale e per l'indirizzo di Posta Elettronica, ti invitiamo a consultare le informazioni contenute nella sezione introduttiva del CD "Rete Nazionale delle Consiglierie di Parità".

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L01 (0)

Informazioni Generali dell'Azienda

1 di 8

Biennio di Riferimento
2004 - **2005**

Inserire qui di seguito la Ragione Sociale e la Partita Iva / Codice Fiscale della Società

Ragione Sociale

Partita IVA / Codice Fiscale

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L02 (0)

Informazioni Generali dell'Azienda

2 di 8

Inserire qui di seguito l'indirizzo ed il comune relativi alla Sede Legale dell'Azienda

Indirizzo (via, piazza, etc.)

Comune

Provincia

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L03 (0)

Informazioni Generali dell'Azienda

3 di 8

Inserire qui di seguito la prevalente attività svolta dall'Azienda, utilizzando il nuovo Codice di Attività già indicato nella Dichiarazione IVA e nei Redditi. Per visualizzarne un elenco, cliccare sull'icona a destra del campo.

Codice Attività 

Descrizione Attività

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L04 (1)

Informazioni Generali dell'Azienda

4 di 8

Selezionare qui di seguito tutti i CCNL (Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro) applicati dall'Azienda. Usare il tasto CTRL per effettuare selezioni multiple.

CCNL

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L05 (1)

Informazioni Generali dell'Azienda

5 di 8

Di seguito è visualizzato l'elenco dei CCNL selezionati.

CCNL Estrazione Minerdi Solidi

Vi sono altri CCNL utilizzati dall'Azienda che non sono stati trovati nell'elenco della pagina precedente?

No ☐ Sì ☒

Indietro Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L06 (1)

Informazioni Generali dell'Azienda

6 di 8

Inserire qui la denominazione estesa del CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) non trovato tra quelli proposti in precedenza

Industria Chimico-elettrica

Indietro Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L07 (1)

Informazioni Generali dell'Azienda

7 di 8

Selezionare il CCNL (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) applicato dall'Azienda al maggior numero di lavoratori

CCNL Estrazione Minerali Solidi
Industria Chimico-elettrica

Indietro Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

L08 (0)

Informazioni Generali dell'Azienda

8 di 8

Inserire qui il numero totale degli Occupati al 31/12/2005

342

Inserire qui il numero totale degli Occupati Femmine al 31/12/2005

164

Indietro Avanti

Pari Opportunità v1.3

File Controllo ?

Rete Nazionale delle Consigliere di Parità

Rapporto sulla situazione del personale

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

3_01(3)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

1 di 12

Inserire il numero di Occupati, Entrate ed Uscite richiesti per ogni singola Categoria Professionale.
Inserire inoltre il numero dei Lavoratori a Domicilio.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

	DIRIGENTI		QUADR		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Occupati alle Dipendenze al 31/12/2004	126	32							126	32
Entrate	216	132							216	132
Uscite										
Occupati alle Dipendenze al 31/12/2005	342	164							342	164

Lavoratori a Domicilio al 31/12/2005

Tutti Femmine

Avanti

TOTALE GENERALE DEGLI OCCUPATI

DECIARATI: Tutti 342 di cui 164 Femmine

CA CIATI: Tutti di cui Femmine

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

4_01(4)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

2 di 12

Abbinare a ciascuna Categoria Professionale esistente in Azienda, il corrispondente Livello Retributivo applicato.

Categorie Professionali

- DIRIGENTI
- QUADRI
- IMPIEGATI**
- CAT. SPECIALI
- OPERAI

Livelli Retributivi

- ☐ Livello 1
- ☐ Livello 2
- ☒ Livello 3
- ☒ **Livello 4**
- ☐ Livello 5
- ☐ Livello 6
- ☐ Livello 7
- ☐ Livello 8

Avanti

Pari Opportunità v1.3

File Controllo ?

Rete Nazionale delle Consigliere di Parità

Rapporto sulla situazione del personale

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

4.02 (4)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

3 di 12

Inserire, per ciascun Livello Retributivo indicato, il numero dei dipendenti suddiviso per Occupati, Promossi ed Assunti al 31/12/2005

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Cat. Professionali	Livelli Retr.	Occupazione		Promozioni		Assunzioni	
		Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
QUADRI	Livello 1	14	3				
IMPIEGATI	Livello 3	64	46				
	Livello 4	264	115				
		Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
TOTALI		342	164				

Indietro Avanti

TOTALE GENERALE DEGLI OCCUPATI

DICHIARATI: Tutti 342 di cui 164 Femmine

CALCOLATI: Tutti di cui Femmine

Pari Opportunità v1.3.4

File Controllo ?

Rete Nazionale delle Consigliere di Parità

Rapporto sulla situazione del personale

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

5.01 (84)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

4 di 12

Inserire i Totali richiesti per ogni singola Categoria Professionale

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Tipologie di Contratto	DIPENDENTI		QUADRI		IMPIEGATI, SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Contratto a Tempo Indeterminato	342	164							342	164
di cui a Tempo Flessibile										
Contratto a Tempo Determinato										
di cui a Tempo Flessibile										
Contratti di Formazione Lavoro										
Contratto di Apprendistato										
Contratti di Solidarietà										
Altro										
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
TOTALI	342	164							342	164

Avanti

TOTALE GENERALE DEGLI OCCUPATI DEGLI...

DICHIARATI: Tutti 342 di cui 164 Femmine

CALCOLATI: Tutti di cui Femmine

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA
S_08 (5a)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

5 di 12

Inserire i Totali richiesti per ogni singola Categoria Professionale.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Ammortizzatori Sociali	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
CIG a zero ore										
CIG non a zero ore										
di cui a Rotazione										
Aspettativa	8	8							8	8
di cui a Maternità	8	8								
TOTALI	8	8							8	8

Avanti

Pari Opportunità v1.3

File Controllo ?

Rapporto sulla situazione del personale

Wizard per l'acquisizione guidata
S_14 (5a)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

6 di 12

Inserire, per l'intera azienda, il numero di persone nuove entrate, suddivise per Tipologia di Entrata e Categoria Professionale.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

ENTRATE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
da altra Unità Produttiva o passaggio da altra Categoria										
nuova assunzione	216	132							216	132

Avanti

TOTALE GENERALE DELLE ENTRATE

DICHIARATI: Tutti 216 di cui 132 Femmine

CALCOLATI: Tutti di cui Femmine

Pari Opportunità v1.3
File Control ?

Rapporto sulla situazione del personale

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA
2.05 (64)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda
7 di 12

Inserire, per l'intera Azienda, il numero di persone Uscite, suddivise per Tipologie di Uscita e Categoria Professionale.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

USCITE	DIRIGENTI		QUADR		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
ad altra unità produttiva o dipendenza										
passaggio ad altra categoria										
cessazione rapporto di lavoro:										
- <i>per pensionamento</i>										
- <i>dimissioni volontarie</i>										
- <i>licenziamenti individuali</i>										
- <i>licenziamenti collettivi</i>										
- <i>precostruzionamento</i>										
- <i>mutualità</i>										
- <i>assunzione contestuale</i>										
- <i>motivo invariato</i>										

Avanti

TOTALE GENERALE DELLE USCITE

DICHIARATI: Tutti di cui Femmine

CALCOLATI: Tutti di cui Femmine

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA
2.06 (64)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda
8 di 12

Inserire, per l'intera Azienda, il numero di Occupati che hanno avuto una Trasformazione del Contratto di lavoro, suddivisi per Tipologie di Trasformazione e Categoria Professionale.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

TRASFORMAZIONE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
da tempo determinato a tempo indeterminato										
da Part Time a tempo pieno										
da tempo pieno a Part Time										

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA
2.07

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda
9 di 12

Inserire per ciascuna Categoria Professionale il numero dei Partecipanti ed il numero di Ore di Formazione svolte nell'anno.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

FORMAZIONE	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Numero Partecipanti	42	36							42	36
N. Totale Ore di Formazione	3360	2880							3360	2880

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA X

8_01b (8)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

10 di 12

Inserire, riferito all'intera Azienda, il Monte Retributivo Lordo Annuo per ogni singola Categoria Professionale e Livello.
Per cat/ri che non sono attualmente disponibili, immettere e indicare ND nel campo relativo.

LIVELLI RETRIBUTIVI		QUADRI		IMPIEGATI		CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
		Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Livello 1	€	426000	234000							426.000	234.000
Livello 2	€	ND	ND							ND	ND
Livello 4	€	ND	ND							ND	ND

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA X

8_02a (8a)

Informazioni di Dettaglio dell'Azienda

11 di 12

Inserire, riferito all'intera Azienda, il Monte Retributivo Lordo Annuo minimo e massimo relativo ai Dirigenti.

Dirigenti

	Minimo	Massimo
Monte Retributivo Lordo	€ 640000	€ 800000

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA X

8_01n (3)

Informazioni Generali delle Unità Produttive

1 di 2

Dopo aver impostato la Regione e la Provincia di appartenenza, selezionare di seguito, facendo doppio click oppure trascinandone la denominazione, i Comuni in cui sono attive Unità Produttive.
Per eliminare un comune precedentemente selezionato, fare doppio click su quest'ultimo.

Regione: PIEMONTE

Provincia: CUNEO

Comuni

ACCEGLIO
AISONO
ALBA
ALBARETTO DELLA TORRE
ALBARETTO VALLE DI MACRA
ALMA

Comuni selezionati

CUNEO (CN)

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

2_03 (2)

Informazioni Generali delle Unità Produttive

2 di 2

Inserire, per ciascuno dei Comuni selezionati, il numero delle Unità Produttive Totali e quelle aventi più di 100 Occupati

Comune 1 di 1

Unità Produttive Totali

Unità Produttive con più di 100 Occupati

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

2_01 (22/05)

Informazioni di Dettaglio Unità Produttiva

1 di 4

Inserire, per l'Unità Produttiva del Comune indicato, i Totali richiesti per ogni singola Categoria Professionale.

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Comune 1 di 1

Unità Produttiva 1 di 1

	DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Occupati alle Dipendenze al 31/12/2004	342	164							342	164
Entrate										
Uscite										
Occupati alle Dipendenze al 31/12/2005	342	164							342	164

Lavoratori a Domicilio al 31/12/2005

	Tutti	Femmine

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

2_01 (22)

Informazioni di Dettaglio Unità Produttiva

2 di 4

Inserire, per l'Unità Produttiva del Comune indicato, il Monto Retributivo Lordo Annuo per ogni singola Categoria Professionale e Livello.

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Comune 1 di 1

Unità Produttiva 1 di 1

LIVELLI RETRIBUTIVI	QUADRI		IMPIEGATI		CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Livello 1	€ 235000	169000							235.000	169.000
Livello 3	€ ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
Livello 4	€ ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Informazioni di Dettaglio Unità Produttiva

4 di 4

Inserire, per l'Unità Produttiva del Comune indicato, il numero dei Dirigenti appartenenti ai singoli Scaglioni Retributivi.

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Comune 1 di 1 CUNEO (CN)

Unità Produttiva 1 di 1

Dirigenti

	Minimo	Massimo	Tutti	Femmine
4° Scaglione Retributivo	€ 760000,01	€ 800000		
3° Scaglione Retributivo	€ 720000,01	€ 760000		
2° Scaglione Retributivo	€ 680000,01	€ 720000		
1° Scaglione Retributivo	€ 640000	€ 680000		

Indietro

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

8_01 (82)

Informazioni di Dettaglio Unità Produttiva

2 di 4

Inserire, per l'Unità Produttiva del Comune indicato, il Monto Retributivo Lordo

Annuaio per ogni singola Categoria Professionale o Livello.

Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Comune 1 di 1 CUNEO (CN)

Unità Produttiva 1 di 1

LIVELLI RETRIBUTIVI	QUADRI		IMPIEGATI		CAT. SPECIALI		OPERAI APPRENDISTI		TOTALI	
	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine	Tutti	Femmine
Livello 1	€ 426000	294000							426.000	294.000
Livello 3	€ ND	ND							ND	ND
Livello 4	€ ND	ND							ND	ND

Avanti

WIZARD PER L'ACQUISIZIONE GUIDATA

8_03 (8s)

Informazioni di Dettaglio Unità Produttiva

4 di 4

Inserire, per l'Unità Produttiva del Comune indicato, il numero dei Dirigenti appartenenti ai singoli Scaglioni Retributivi.
Se i dati richiesti non sono attualmente disponibili, immettere la dicitura ND nel campo relativo.

Comune 1 di 1

Unità Produttiva 1 di 1

Dirigenti

	Minimo	Massimo	Tutti	Femmine
4* Scaglione Retributivo	€ 750000,01	€ 800000	34	15
3* Scaglione Retributivo	€ 720000,01	€ 760000	65	44
2* Scaglione Retributivo	€ 680000,01	€ 720000	128	65
1* Scaglione Retributivo	€ 640000	€ 680000	145	77

PariOpportunita

Ti ringraziamo per aver compilato il Rapporto sulla situazione del personale.

Ti ricordiamo di inviarlo all'Ufficio della Consiglieria di Parità della tua Regione a mezzo raccomandata, ed agli Uffici delle Consiglierie di Parità delle Regioni in cui sono dislocate le tue Sedi Operative con più di 100 dipendenti.

Ti preghiamo di anticipare via e-mail il file del Rapporto ottenuto attraverso la funzione di Export presente nel menu file.

Per l'indirizzo postale e per l'indirizzo di Posta Elettronica, ti invitiamo a consultare le informazioni contenute nella sezione introduttiva del CD "Rete Nazionale delle Consiglierie di Parità".

Segnalazione Errori

Azienda: **3S Team S.p.A.**

Biennio di Riferimento: **2004/2005**

Tabella 6
[Errori](#)

Tabella 7
Tabella 1

Tabella 8
Tabella 2

Tabella 3

Tabella 4

Tabella 5

Di seguito sono riportati il numero di errori che si sono verificati.

Tabella 1:	0	Errori	Tabella 5:	2	Errori
Tabella 2:	4	Errori	Tabella 6:	0	Errori
Tabella 3:	5	Errori	Tabella 7:	0	Errori
Tabella 4:	0	Errori	Tabella 8:	1	Errori

Segnalazione Errori

Azienda: **3S Team S.p.A.**
Biennio di Riferimento : **2004/2005**

Tabella 6

Tabella 7

Tabella 8

Tabella 3

Tabella 4

Tabella 5

Tabella 1

Tabella 2

Tabella 3

Tabella 4

Tabella 5

Errori

Il Totale MF dichiarato nella sezione di riepilogo 'Totali Azienda' è maggiore del 'Numero Occupati' indicato nella maschera 'TABELLA 1: Informazioni Generali dell'azienda'

Il Totale F' dichiarato nella sezione di riepilogo 'Totali Azienda' è maggiore del 'Numero Occupati di cui Femmine' indicato nella maschera 'TABELLA 1: Informazioni Generali dell'azienda'

Il Totale MF derivante dalla somma dei dipendenti per tutte le Unità Produttive dichiarate è maggiore del 'Numero Occupati' indicato nella maschera 'TABELLA 1: Informazioni Generali dell'azienda'

Il Totale F' derivante dalla somma dei dipendenti per tutte le Unità Produttive dichiarate è maggiore del 'Numero Occupati di cui Femmine' indicato nella maschera 'TABELLA 1: Informazioni Generali dell'azienda'

Stampa Log



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Consigliera Regionale di Parità

Prot. N°

Spett.le INPS
Direzione Regionale

Oggetto: ART. 9 L. N. 125/91: RAPPORTO PERIODICO SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLE IMPRESE CON OLTRE 100 DIPENDENTI.

Formulo la presente in qualità di Consigliera Regionale di Parità del XXXXX.

Come è noto, l'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 (oggi trasfuso nell'art. 46 del d.lgs. n. 198/06) prevede l'obbligo, per le aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti, della redazione con periodicità biennale di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile da inviare alle associazioni sindacali ed al Consigliere Regionale di Parità.

Il termine di presentazione del rapporto afferente al biennio 20XX/20XX da parte delle imprese è scaduto il XXXX

Per procedere alla verifica della **consistenza occupazionale** delle imprese obbligate, sono a chiedere all'INPS l'elenco delle aziende, pubbliche o private con sede legale o unità locale nella regione XXX che abbiano alle loro dipendenze oltre 100 occupati.

Infatti la Consigliera di parità, in caso di inottemperanza alla trasmissione del rapporto da parte di un soggetto obbligato, deve segnalare l'inottemperanza al Servizio Ispettivo presso la Direzione Regionale del Lavoro che, previa diffida, provvede ad irrogare le sanzioni di cui all'atr. 11 DPR n. 520/55 (consistenti, nei casi più gravi, nella sospensione dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda). Ciò rende opportuno una individuazione preventiva dell'**elenco di aziende pubbliche o private che al 31.12. 2005 occupavano oltre 100 addetti.**

Ciò premesso, si richiede la trasmissione di detto elenco precisando:

1. Il richiedente è la Consigliera regionale di Parità, con sede in xxxx, Via xxxxxxxx.
2. La Consigliera attualmente in carica è la scrivente, XXXXX, responsabile del sunnominato ufficio.
3. I dati richiesti (non sensibili) riguardano le aziende pubbliche e private, con esclusione degli enti pubblici non economici, che nel biennio 2004/2005 e con riferimento alla data del 31.12.20XX abbiano sede legale o unità locali in XXXXX occupanti oltre 100 dipendenti (D.M. 17.7.1998).

4. Dall'elenco devono essere estrapolati gli enti locali (Comuni, Province, Regione, Comunità Montane).
5. La richiesta è legittimata dall' art. 46 d.lgs. n. 198/06 (già legge 125/91, artt. 4,8 e 9).
6. I dati pervenuti saranno protetti garantendo l'accesso mediante una password. In ogni caso non si tratta di dati sensibili. La responsabile dei dati è la scrivente. L'incaricata del loro trattamento è XXXXX, collaboratrice della Consigliera regionale di parità presso il servizio XXXXX della Regione XXX.
7. Pur in assenza di convenzioni esplicite in tal senso, si ricorda che l'INPS ha già provveduto ad evadere analoga richiesta da parte delle consigliere per i precedenti bienni ed i dati trasmessi sono stati impiegati per riscontro degli adempimenti. Ciò ha consentito di segnalare al Servizio Ispettivo le aziende obbligate, ma inottemperanti con conseguente diffida ed applicazione della sanzione.
8. Il trattamento dei dati durerà circa due mesi dal ricevimento degli stessi; dopo ciò saranno distrutti.
9. In ogni caso, si comunica che essi non avranno alcuna forma di diffusione ma saranno utilizzati solo per un controllo incrociato con la banca dati predisposta in base all'art. 9 l. 125/91 ed in tale prospettiva viene assunto dalla scrivente l'obbligo di non comunicazione e/o diffusione a terzi.

LA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ
(XXXXX)

I VERBALI DELLE RIUNIONI DEL GRUPPO

**VERBALE DELLA RIUNIONE DEL GRUPPO DI LAVORO "RAPPORTI SULLA
SITUAZIONE DEL PERSONALE ART. 9 L. 125/91"
ROMA, 29 MAGGIO 2006**

Composizione del gruppo:

Basso Lucia	consigliera di parità effettiva della Regione Veneto
Capponi Marina	consigliera di parità effettiva della Regione Toscana
De Luca Stefania	consigliera di parità effettiva della regione Lazio
Dondi Anna	consigliera di parità effettiva della provincia di Alessandria
Galdieri Marilù	consigliera di parità effettiva della Regione Campania
Giorcelli Bianca	consigliera di parità effettiva della regione Lombardia
Maione Valeria	consigliera di parità effettiva della Regione Liguria
Marilotti Luisa	consigliera di parità effettiva della Regione Sardegna
Raffellini Isa	consigliera di parità della provincia di La Spezia
Righetti Mirella	consigliera di parità supplente della provincia di La Spezia
Rosa Angelica	uditrice funzionaria della regione Lazio;
Serantoni Laura	consigliera di parità effettiva della Regione Emilia Romagna
Serio Claudia	consigliera di Parità effettiva della Regione Sicilia
Vitale Alida	consigliera di Parità effettiva della Regione Piemonte.

Alla riunione sono presenti la coordinatrice del gruppo Marina Capponi (Regione Toscana), Luisa Marilotti (Regione Sardegna), Mirella Righetti (Provincia di La Spezia, supplente) Alida Vitale (Regione Piemonte). Hanno comunicato la loro assenza per impedimento Laura Serantoni (Regione Emilia Romagna) e Lucia Basso (Regione Veneto). Si dà atto che la consigliera Serantoni ha fatto pervenire un contributo scritto alla discussione.

Sono altresì presenti, avendo aderito all'invito del gruppo, le dr.sse Luisa Rizzitelli, Daniela Vacirca ed il dr. Bortone di Italialavoro spa responsabili del progetto Software nonché la dr.ssa Giovanna Giuffredi dell'assistenza tecnica.

Capponi conferma che la diffusione del software sul territorio sta avvenendo regolarmente, che la risposta delle aziende è stata positiva e che si sono verificati meno problemi di installazione del previsto, trattandosi di un programma del tutto nuovo.

Per quanto concerne l'applicazione, si sono rilevate alcune criticità sollevate da alcune aziende che avevano trovato difficoltà nell'individuazione del settore di appartenenza. Allo stato però ogni problema è stato risolto grazie alla disponibilità dell'assistenza tecnica di Italialavoro.

Luisa Rizzitelli segnala l'opportunità di realizzare una scheda di rilevazione per monitorare lo stato di applicazione del programma. Le consigliere presenti concordano con questa proposta. Capponi sottolinea l'opportunità di sfruttare tutte le potenzialità che il programma offre, utilizzando i dati che verranno informatizzati in ogni territorio regionale per ricondurli ad un'elaborazione nazionale tematica o macroregionale, a fini conoscitivi ed al fine di elaborare specifiche strategie di intervento antidiscriminatorio e azioni positive .

Circa la fattibilità sotto il profilo tecnico di tale ipotesi, Rizzitelli precisa che non vi sono ostacoli di ordine tecnico per l'esportazione dei dati (ad esempio verso l'ufficio di una consigliera che provvede alla elaborazione) oppure verso un'altra stazione di elaborazione, individuata dalla Rete Nazionale mediante convenzione.

Capponi propone al gruppo di valutare l'opportunità di portare alla prossima assise della Rete la proposta di procedere alla elaborazione ed al commento dei dati del biennio 2004/2005 il cui termine è appena scaduto, anche eventualmente contemplando la possibilità di un'estensione della convenzione ad Italialavoro.

Le consigliere a questo punto iniziano l'esame analitico dei quesiti sollevati dalla aziende, dalle consigliere e dagli uffici preposti al trattamento dei dati .

Marilotti ricorda che nel programma non risulta una specificazione adeguata dei livelli contrattuali della Sanità Pubblica. Vacirca (Italiavoro) precisa che nel programma sono stati inserite le tipologie contrattuali elencate dal CNEL con alcuni adattamenti. Manca il contratto della Sanità Pubblica, che potrà essere inserito in seguito in occasione dei successivi aggiornamenti. Allo stato attuale il contratto dei dipendenti delle ASL può essere informatizzato nella voce "altro" ove sono presenti livelli contrattuali adattabili (livelli da 1 a 7). Bortone (Italiavoro) relaziona circa la fase di installazione del software, precisando che l'agenzia ha avuto circa 200 contatti da parte di aziende e consigliere che rappresentavano delle criticità, delle quali il 60% era ascrivibile alla incompatibilità con ambienti o prodotti informatici già presenti o situazioni definibili "fuori controllo" (ad es. problemi di password o di antivirus). Inizialmente le aziende trovavano difficile scaricare da Internet il programma e poi masterizzarlo. Alle aziende in tal caso veniva spedito il CD. Il problema è stato poi risolto con la modifica del programma presente nel sito. Circa un 20% di segnalazioni riguardava inoltre problemi interpretativi relativi all'utilizzo. Un 18% relativi al malfunzionamento legati alla "gestione" del programma. Una percentuale minima (circa 1%) lamentava problemi legati all'identificazione del contratto, ed altrettanti casi sono rimasti non risolti per mancanza assoluta di risorse tecniche per utilizzare il software da parte delle aziende, che in tali casi hanno adottato il solo modello cartaceo.

A questo punto le consigliere iniziano l'esame analitico dei problemi interpretativi relativi al decreto.

Viene affrontato il problema dell'individuazione territoriale della Consigliera destinataria della trasmissione del rapporto, questione non chiarita dal decreto.

Il gruppo definisce la seguente proposta interpretativa:

1. Azienda che occupa complessivamente oltre 100 dip. sul territorio nazionale ma nella regione ove ha sede legale non supera tale soglia: trasmissione del rapporto alla sola Consigliera competente per la regione ove è ubicata la sede legale.
2. Azienda con una o più unità locali che superano i 100 occupati: trasmissione del rapporto sia alle consigliere competenti territorialmente in relazione alla sede legale che per le unità con oltre 100 dipendenti. In tale caso, il rapporto dovrà prevedere la compilazione di tutte le 8 tabelle per l'intera compagine aziendale e la compilazione analitica delle tabelle n. 2, 3 ed 8 per ciascuna unità con tale requisito occupazionale.
3. Azienda che supera complessivamente i 100 dipendenti solo con la sommatoria di più unità locali inferiori a tale soglia: trasmissione del rapporto alla Consigliera della Regione ove la soglia viene superata per sommatoria, anche se la sede legale è altrove (in questo caso la copia del rapporto dovrà essere mandata ad entrambe le consigliere).

Viene evidenziato il problema delle società o agenzie di somministrazione di manodopera o interinali. I lavoratori interinali vengono indicati nel rapporto dalle aziende somministrate, ma non facendo parte dell'organico non contribuiscono al superamento della soglia occupazionale ai fini dell'obbligo né il loro numero rileva come dato statistico. Ciò farebbe presumere che tali categorie di lavoratori debbano essere indicati nel rapporto dalle stesse società di somministrazione. Ma molte di queste agenzie interinali non li imputano nel loro organico, computando solo il personale di struttura.

Il risultato di tale "scaricabarile" giuridico è l'invisibilità di tale categoria di lavoratori subordinati ai fini dell'indagine di genere. Poiché il problema ha risvolti interpretativi importanti e conseguenze pratiche significative, è necessario che sia affrontato e chiarito a livello ministeriale una volta per tutte.

Un altro aspetto di incertezza è rappresentato dalla cooperative: non è stata mai stabilita l'effettiva obbligatorietà della compilazione del rapporto a loro carico. Nelle indicazioni alla compilazione formulate dal Comitato Nazionale Parità, Collegio Istruttorio, per le cooperative veniva indicata un'opportunità di compilazione non usando il termine "obbligatorietà". Inoltre sarebbe opportuno distinguere tra le cooperative sociali e quelle di lavoro e servizi. Per le

associazioni di categoria, si ritiene che rientrino nel monitoraggio ove organizzate in forma aziendale.

Che fare poi se le aziende nel biennio cessano ? si rileva l'opportunità che quantomeno si provveda ad una comunicazione alla Consiglieria. Le consigliere evidenziano altresì la necessità che si formuli una definizione giuridicamente corretta di unità produttiva autonoma, ai fini del rapporto.

Un ulteriore problema non risolvibile interpretativamente riguarda i lavoratori/trici a part-time: la disciplina generale prevede che nel caso in cui sia rilevante il numero dei dipendenti al fine dell'applicazione dei vari istituti, il lavoratore a tempo parziale va computato non come unità ma in proporzione all'orario. Ciò determina, ai fini del monitoraggio dell'art. 9, l'uscita dall'area di indagine di molte aziende che occupano personale (in maggioranza femminile) a part time, non consentendo alle consigliere di esercitare adeguatamente la loro funzione di controllo antidiscriminatorio rispetto ad una tipologia contrattuale legata a fenomeni di disparità di trattamento anche indiretti e di precarizzazione.

Le consigliere rilevano altresì l'utilità di indicare con maggiore precisione anche eventualmente con un'elencazione, i soggetti obbligati (in particolare le categorie meno delinquate, come gli enti pubblici economici).

Viene altresì concordato con la dr.ssa Giuffredì dell'assistenza tecnica che nella prossima riunione sia presente un esperto di legislazione del lavoro. Inoltre si concorda sulla necessità di predisporre una scheda tecnica di rilevazione da diffondere a tutte le Consigliere regionali a cura del gruppo, per verificare lo stato dell'arte.

Concludendo, il gruppo, salvo verifica nella prossima riunione del 26.6, si riserva di proporre alla Rete Nazionale che si terrà a luglio :

- 1) la prosecuzione del proficuo rapporto con Italialavoro, mediante convenzione finalizzata sia all'assistenza tecnica alle Consigliere ed alle aziende nel percorso di applicazione del software, sia all'elaborazione statistica per la restituzione e diffusione a livello nazionale dei dati aggregati e disaggregati raccolti dalle Consigliere a livello regionale, con modalità articolate di comunicazione interna ed esterna.
- 2) L'elaborazione di uno schema di decreto con il quale venga modificato ed aggiornato il modello di rilevazione, da proporre al Ministero del Lavoro.

Si propone che alla prossima riunione siano invitati la Consiglieria Nazionale, il Servizio Ispettivo del Lavoro, il Comitato Nazionale ed il Collegio Istruttorio, la Direzione Generale Tutela delle Condizioni di Lavoro, la Direzione Generale Mercato del Lavoro, al fine di valutare la fattibilità della proposta di modifica ed in caso positivo impostarne il percorso.

Alle ore 13.30 la riunione si chiude, riconfermando la convocazione del successivo incontro in Roma per il 26 giugno p.v.

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL GRUPPO DI LAVORO “ART. 9 RAPPORTI BIENNALI”

ROMA, 26 GIUGNO 2006

Sono presenti Lucia Basso, Luisa Marilotti, Marina Capponi. Le consigliere Alida Vitale e Laura Serantoni hanno giustificato la loro assenza.

E' presente altresì la dr.ssa Gioffredi per l'assistenza tecnica e l'avv. Claudio Rizzo, legale esperto in materia giuslavoristica.

Le consigliere esaminano unitamente al personale dell'assistenza tecnica i problemi interpretativi relativi al decreto ministeriale già evidenziati nella precedente riunione, che per comodità di chi legge si richiamano sinteticamente:

- 1) computo dei dipendenti a part-time ai fini del requisito occupazionale;
- 2) le agenzie interinali;
- 3) la competenza territoriale della consigliera regionale ai fini della trasmissione del rapporto;
- 4) il lavoro stagionale.

L'avv. Rizzo prende buona nota dei quesiti e si riserva di esaminarli e svolgere approfondimenti, fornendo un parere legale circa le possibili soluzioni interpretative. Per quanto concerne i lavori stagionali, l'avv. Rizzo evidenzia l'ipotesi di tenere presente le giornate lavorative come unità di riferimento e non il dipendente come unità lavorativa.

Per quanto concerne le ASL, la consigliera Basso rileva che tali Aziende in Veneto negano la sussistenza dell'obbligo di trasmissione del rapporto, sostenendo che il conto finanziario annuale è equipollente e pertanto sostitutivo del rapporto medesimo. Le consigliere del gruppo ritengono che tale interpretazione non appare corretta e che necessita di una risposta circostanziata.

Viene esaminato a questo punto il problema dell'utilizzo in giudizio dei rapporti biennali ai fini della parziale inversione dell'onere della prova (ad esempio nel caso di utilizzo massiccio del part-time da parte delle lavoratrici e della incidenza di tale modalità oraria in senso sfavorevole alle medesime, che si appalesa come un caso di discriminazione indiretta collettiva, o nel caso della fruizione dei congedi parentali e della loro influenza sulla progressione di carriera e sugli automatismi contrattuali).

La consigliera Basso richiama a questo proposito il parere a suo tempo espresso dal Collegio Istruttorio circa l'accordo sindacale che escludeva dalle selezioni il personale a tempo pieno che avesse meno di cinque anni di anzianità, determinando una discriminazione indiretta di genere in danno delle lavoratrici a part-time. In questo caso la controversia fu risolta conformemente al parere del Collegio, nel senso della incidenza discriminatoria del patto, che venne conformemente modificato.

La consigliera Capponi, a fronte della ricchezza della casistica che emerge dai rapporti biennali, propone che il lavoro del gruppo si concentri anche sulle criticità/discriminazioni indirette a carattere collettivo che possono essere affrontate con azioni pubbliche delle consigliere Regionali o della Consigliera nazionale.

Alcuni casi vengono richiamati: i licenziamenti collettivi e la mobilità, che appaiono riguardare più le donne che gli uomini, ed calcolo dell'anzianità utile per la pensione a fronte della diversa età pensionabile tra uomini e donne.

Le consigliere concludono la riunione rinviando alla rete nazionale del luglio successivo la formulazione delle proposte relative al progetto di Italialavoro ed alla modifica del decreto ministeriale.

VERBALE DEL GRUPPO DI LAVORO “RAPPORTI BIENNALI SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE DELLE AZIENDE CON OLTRE 100 DIPENDENTI”

ROMA, 27 SETTEMBRE 2006

Sono presenti la referente del gruppo di lavoro Marina Capponi (Cons. reg. Toscana), Alida Vitale (Cons. reg. Piemonte) Laura Serantoni (Cons. Reg. Emilia Romagna) Luisa Marilotti (Cons. Reg. Sardegna), l'avv. Rizzo per l'assistenza tecnica. Sono assenti giustificate Lucia Basso (Veneto) e Bianca Giorcelli (Lombardia) che hanno comunicato il loro impedimento.

Viene affrontato l'esame dei vari punti del seguente ordine del giorno:

- 1) aggiornamento circa la rilevazione regionale dei dati 2004/2005 ed utilizzo del software;
- 2) preparazione del secondo quaderno del gruppo: redazione indice e scelta materiale;
- 3) aggiornamento circa la proposta di rilevazione statistica a livello nazionale o macroregionale.(Italialavoro);
- 4) Esame parere legale sui quesiti interpretativi sottoposti all'attenzione dell'assistenza tecnica (avv. Rizzo);
- 5) Stato dell'arte circa al proposta di modifica ed aggiornamento del decreto ministeriale 17.7.1996 e delle tabelle allegate;
- 6) Varie ed eventuali.

Sul primo punto, le consigliere presenti si confrontano sulla situazione dell'invio dei rapporti da parte delle aziende, rilevando che l'introduzione del software ha provocato maggiore attenzione sullo strumento e soprattutto maggiore informazione, tanto è vero che si è registrato in Toscana, Emilia e Piemonte per la prima volta un adempimento all'obbligo puntuale e pressochè totale. La referente fa presente di aver svolto un sondaggio telefonico attraverso il proprio ufficio per verificare la situazione in ogni regione ed il panorama è abbastanza confortante, poiché quasi tutte le consigliere si sono attivate, in 9 regioni l'immissione dei dati è in corso e procede abbastanza regolarmente ed in una regione l'incombente è già terminato.

Quanto alla prosecuzione della convenzione con Italialavoro per l'assistenza tecnica essa è in stato di avanzata attuazione e riguarderà sia il supporto al lavoro territoriale delle consigliere sia l'elaborazione dei dati al livello sovraregionale.

Circa il quaderno del gruppo di lavoro, viene stabilito che le consigliere presenti elaborino un proprio specifico contributo relativo all'esperienza in corso nei rispettivi territori (il rapporto con le parti sociali, l'utilizzo dei rapporti nella gestione delle controversie, il rapporto con gli ispettori del lavoro). Viene stabilito che la referente predisporrà l'introduzione e la relazione dell'attività svolta e che verrà inclusa nel quaderno la rassegna stampa dedicata all'adozione del nuovo software, gli articoli tematici più significativi nonché un contributo della dr.ssa Rizzitelli per Italialavoro. Si decide altresì di includere nel quaderno la rappresentazione grafica del programma quale allegato, nonché il parere legale dell'avv. Rizzo circa i quesiti interpretativi.

L'avv. Rizzo in riferimento al parere reso, provvede ad illustrarlo brevemente per punti.

Quanto al problema delle unità locali, il legale propone una sinergia tra consigliere regionali, al fine di far conoscere alle consigliere regionali competenti in relazione alla sede legale di un'azienda anche i dati relativi alle unità produttive con oltre 100 dipendenti ma extraterritoriali.

Serantoni rileva come si siano verificati casi di rapporti compilati in maniera difforme a seconda che il destinatario fosse la consigliera o il sindacato. Ciò a volte implica la necessità di confrontare le due copie, al fine di far intervenire il Servizio Ispettivo del Lavoro, trattandosi di un inadempimento. Segnala altresì una mancanza di chiarezza circa i limiti dell'utilizzo dei dati, di competenza della consigliera regionale, da parte delle consigliere provinciali. A questo fine il gruppo, con l'ausilio e l'assistenza dell'avv. Rizzo, predispone una bozza o ipotesi di protocollo da stipularsi tra consigliera regionale e consigliere provinciali, per evitare disguidi ed incomprensioni e stabilire modalità condivise e soprattutto legittime dell'impiego dei dati, che permettano di ottimizzarne l'utilizzo. I presupposti dell'accordo sono i seguenti: le consigliere provinciali possono richiedere ed ottenere dalla

consigliera regionale i dati statistici declinati a livello provinciale per le loro iniziative specifiche (anzi è opportuna questa collaborazione).

Mentre i dati emergenti dai singoli rapporti non possono essere divulgati in favore delle consigliere provinciali (ed a maggior ragione non possono essere consegnate copie dei rapporti medesimi), né tantomeno a soggetti terzi.

Ove poi la consigliera provinciale abbia iniziato per delega di soggetti che si assume siano discriminati una controversia nei confronti di un'azienda con oltre 100 dipendenti, ed abbia pertanto interesse alle informazioni contenute nel rapporto, si propone che nel protocollo sia previsto il necessario coinvolgimento della consigliera regionale, (effettiva) competente, la quale valuterà l'opportunità di utilizzare i dati del rapporto per eventualmente un intervento giudiziale o extragiudiziale nella controversia, di affiancamento ad adiuvandum o svolgendo l'azione pubblica per le discriminazioni collettive.

Quanto al problema del computo dei dipendenti part-time al fine del raggiungimento del limite occupazionale, l'attuale normativa sembra prevedere un computo riproporzionato in relazione all'orario e per evitare la conseguenza negativa di far sfuggire al monitoraggio proprio quelle aziende che hanno un maggior numero di personale femminile con contratti a tempo parziale, sarà necessario procedere ad una modifica normativa.

Quanto alla somministrazione di manodopera, secondo il legale il soggetto obbligato al rapporto è l'azienda somministratrice e non quella committente.

Per i soci di cooperativa, ormai appare pacifica l'applicazione delle norme di garanzia previste per il lavoro subordinato anche la loro rapporto.

BIBLIOGRAFIA

Battistoni L. (a cura di) I numeri delle donne: Lo sviluppo del mercato del lavoro: Carattere, dinamiche, scenari“ paper del Convegno nazionale Mercato del Lavoro conciliazione, governance: lo sviluppo dell’occupazione femminile Treviso-Lecce 2003

Frey L. Livraghi R. “Lavori atipici, flessibilità del lavoro e problematiche del lavoro femminile” in Quaderni di economia del lavoro n. 62 1998

Agenzia per l’Impiego dell’Emilia Romagna, Consigliere di Parità , Direzione Regionale del Lavoro “relazione sulla situazione del personale maschile e femminile nelle aziende dell’ Emilia Romagna biennio 1992/93; Bologna 1997

Regione Lombardia “La situazione del personale maschile e femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti” Milano Fondazione Seveso 2004

Agenzia Regionale per l’Impiego della Liguria “Situazione del personale maschile e femminile nelle aziende con oltre 100 dipendenti Genova, 1994.[ts](#)

Regione Toscana, “Pari Opportunità rapporti delle aziende medio-grandi toscane “ biennio 1998-99 Firenze, Giunti 2002

Di Monaco Franzinetti Pilutti “Le caste nell’impresa: Disuguaglianze di genere a politiche aziendali in Piemonte “ rapporto di ricerca IRES Morosini 8 marzo 1995”

Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale - Agenzia per l’Impiego della Toscana “Opportunità e dis-parità: l’occupazione femminile in Toscana Rapporto intermedio (1992/93) Firenze, 1997

Regione Toscana, “Pari Opportunità rapporti delle aziende medio-grandi toscane” biennio 2000.2001 Pisa Ed. Plus 2004

Regione Basilicata “Parità: un traguardo da Raggiungere .rapporto sulle aziende medio grandi lucane nel biennio 2000-2001”

Regione Campania “Legge 125/91 art. 9 Rapporto delle aziende medio-Grandi Campane bienni 1998/99 e 2000/2001, Napoli 2003

Donne & lavoro in Piemonte edizione 2001 –Osservatorio sul mercato del lavoro Blu Editoriale srl Torino 2002

Le disuguaglianze di genere nelle politiche aziendali Rapporto sul decennio 1993/2003. Consiglieria Regionale di Parità del Piemonte e COREP, gennaio 2006

Rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende con oltre 100 dipendenti in provincia di Novara, a cura della Consiglieria di Parità della Provincia di Novara, aprile 2005

Parità sul lavoro. Pari opportunità e occupazione nella grande impresa lombarda, a cura di Alessandro Gaj, edito da Guerini e Associati e promosso dalla Consiglieria di Parità della Regione Lombardia

Il lavoro femminile nel contesto socio-economico della provincia di Avellino edito dall'Ufficio della Consigliera di Parità della Provincia di Avellino

Donna? 30% in meno

Rapporti biennali 2002/2003 delle aziende medio-grandi umbre. La situazione del personale maschile e femminile a cura di Barbara Garofoli, edito dalla Consigliera Regionale di Parità dell'Umbria

Regione Toscana Pari Opportunità- Rapporti delle aziende medio-grandi toscane biennio 2002/2003 edizioni Plus

Regione Toscana, L'occupazione Femminile- Rapporto 2005, Edizioni Plus, 2006

Parità: parlano i numeri, Rapporto sulle aziende medio-grandi lucane nel biennio 2002-2003, curato dalle Consigliere Regionali di parità della Basilicata

La tela di Penelope. Indagine sul mercato del lavoro in un'ottica di genere nella Provincia di Massa-Carrara, a cura delle Consigliere Provinciali di parità di Massa Carrara, aprile 2005

Il lavoro non è uguale per tutti. L'occupazione femminile nelle imprese medio-grandi della Sardegna attraverso l'analisi dei rapporti sul personale, curato dalla Consigliera Regionale di Parità della Sardegna, CUEC 2006

ISFOL, La qualità del lavoro in Italia, Temi e strumenti Studi e ricerche, Roma, ISFOL 2004

ISFOL, Dossier Regionali sul mercato del lavoro. Il lavoro femminile, Roma, ISFOL 2003

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale – Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro “I differenziali retributivi per sesso in Italia Rapporto di ricerca a cura di ITER Centro Ricerche e Servizi – Roma, Istituto Poligrafico, 2001

AA.VV. Ballestrero e Treu (a cura di) Commentario sistematico alla legge n. 125/91 in Le nuove Leggi Civili Commentate CEDAM 1994, gennaio febbraio n. 1

AA.VV. Barbera (a cura di) Commentario “La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità” (d.lgs. 23 maggio 2000 n. 196) in Le nuove Leggi Civili Commentate 2003, CEDAM maggio giugno n. 3

Calvanelli e Candidi Tommasi (a cura di) “La consigliera di parità ed il giudizio antidiscriminatorio” Franco Angeli 2005

Di Pietro e Zemitì (a cura di) “La consigliera di parità ha vent'anni ma non li dimostra” Parinet, 2004