

# 2

## COSA FA LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

**L**e Consigliere di parità, sono figure **strategiche ai fini dell'attuazione degli obiettivi di parità** in virtù del loro radicamento territoriale che le rende idonee a rilevare, nei diversi contesti locali, le situazioni di squilibrio di genere nell'accesso al lavoro, nella formazione e nelle condizioni di lavoro. Le Consigliere svolgono il loro ruolo nell'ambito delle commissioni provinciali e regionali tripartite occupandosi di **politiche attive del lavoro** e di promozione delle occasioni di impiego e verificano la coerenza delle politiche di sviluppo territoriale con gli indirizzi comunitari, nazionali e regionali, svolgendo attività di formazione culturale e di informazione. Sono "**pubblici ufficiali**" ed hanno l'obbligo di comunicare all'autorità giudiziaria le violazioni di cui vengono a conoscenza.

In sintesi, quindi, la/il Consigliera/e di parità:

- a) **rileva le situazioni di disparità** tra i sessi sul lavoro e promuove azioni

- correttive e di garanzia contro le discriminazioni;
- b) **collabora con le direzioni** provinciale e regionale del lavoro per rilevare violazioni alla normativa in materia di parità;
- c) **promuove progetti di azioni positive** e individua le risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- d) **promuove politiche di sviluppo** sul territorio in materia di pari opportunità;
- e) **sostiene le politiche attive del lavoro** e la formazione per la realizzazione delle pari opportunità;
- f) **collabora con gli assessorati** al lavoro e **gli organismi di parità degli enti locali**, aiutandoli a predisporre il piano di azioni positive previsto dalle norme vigenti.

Perciò, come già indicato nel precedente capitolo, somma in sé un duplice ruolo: il ruolo promozionale e il ruolo di controllo.

FUNZIONI – COMPITI RUOLO PROMOZIONALE	COMPETENZE
<p><b>a) funzioni/compiti di carattere tecnico</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ promuovere progetti di azioni positive (individuando anche risorse comunitarie, nazionali e locali);</li> <li>▪ rilevare situazioni di squilibrio di genere (ex. legge 125/91);</li> <li>▪ promuovere la coerenza delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;</li> <li>▪ sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative</li> <li>▪ promuovere l'attuazione di politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati;</li> <li>▪ collaborare con le direzioni provinciali e regionali del lavoro per rilevare in modo efficace le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria, contribuendo anche alla progettazione di appositi pacchetti formativi;</li> <li>▪ diffondere conoscenze e scambio di buone prassi;</li> <li>▪ verificare i risultati dei progetti di azioni positive (legge 125/91).</li> </ul> <p><b>b) funzioni di tipo relazionale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ collegarsi e collaborare con gli assessorati del lavoro degli enti locali;</li> <li>▪ partecipare ai tavoli di partenariato locale e ai comitati di sorveglianza;</li> <li>▪ prendere parte alla commissione tripartita per l'impiego;</li> <li>▪ prendere parte alle commissioni di parità istituite ai diversi livelli.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ tecniche conoscenze specifiche, capacità tecniche, e procedurali;</li> <li>▪ abilità comunicative e relazionali;</li> <li>▪ competenze “contestuali”, saper riconoscere il contesto e saper adattare il proprio comportamento;</li> <li>▪ competenze “tacite”, afferiscono ai saperi, alle emozioni che si ricavano dall'esperienza accumulata nel corso degli anni.</li> </ul>
FUNZIONI – COMPITI RUOLO DI CONTROLLO	COMPETENZE
<p>Rispetto al ruolo di controllo, alle Consigliere è demandato il compito di garantire il rispetto della normativa antidiscriminatoria anche sul piano giudiziario.</p> <p>Hanno quindi funzioni di tipo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ accertativi, per rilevare la discriminazione e avviare istruttoria, avvalendosi delle cooperazione degli ispettorati del Lavoro;</li> <li>▪ mediatorio e propositivo, per cui prima di intraprendere l'azione in giudizio possono dar vita ad una procedura tendente alla rimozione della discriminazione (v.oltre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ tecniche, conoscenze specifiche, area giuridica, ambito statistico, organizzativo, area della negoziazione ecc.;</li> <li>▪ abilità relazionali;</li> <li>▪ competenze “contestuali”, saper riconoscere il contesto e saper adattare il proprio comportamento.</li> </ul>

Le Consigliere di parità «intraprendono **ogni iniziativa utile** ai fini del rispetto del principio di non discriminazione per l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro (art. 3 lett. E, Dlgs n.196/2000)» Gran parte del ruolo promozionale riguarda la promozione delle azioni positive.

Per Azioni positive si intendono misure preferenziali con le quali si persegue l'eguaglianza sostanziale (v. art. 3 della Costituzione), garantendo pari opportunità a persone che restano e sono diverse.

L'Azione positiva si fonda su due prerequisiti:

- l'esistenza di ostacoli che si frappongono alla realizzazione di pari opportunità;
- il carattere temporaneo.

Il dibattito giuridico ha delineato **tre modelli di azione positiva** deducendoli dagli scopi previsti nel comma 2 dell'articolo 2 della legge 125/91.

### **A) Modello «Risarcitorio»**

Inteso come rimedio agli effetti sfavorevoli delle discriminazioni giuridicamente rilevanti:

- per l'eliminazione delle disparità nell'orientamento, la formazione e l'accesso al lavoro (lett.a);
- per l'eliminazione e il superamento di condizioni, organizzazioni e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi tra i sessi (lett.c).

### **B) Modello «Rimedio a svantaggi»**

Inteso come rimedio a svantaggi che caratterizzano la condizione delle donne sul mercato del lavoro. In questo caso l'obiettivo non è identificare le discriminazioni, sia pure indirette, ma rompere la segregazione di genere nell'orientamento, nella formazione e nella collocazione professionale, come previsto dalla legge:

- per favorire la diversificazione delle scelte professionali (lett.b);
- per favorire, attraverso idonee misure formative, l'inserimento delle donne nei lavori tradizionalmente maschili e nelle professioni ove sono sottorappresentate o nei settori tecnologicamente avanzati (lett.d).

### **C) Modello «Valorizzazione delle differenze»**

Questo modello prescinde dall'esistenza di discriminazioni passate, ma punta alla parificazione che passa attraverso la valorizzazione del lavoro femminile, sfavorito da un'organizzazione del lavoro che privilegia il modello maschile e non attraverso l'omologazione del lavoro femminile a quello maschile.

**D) Modello «Lavoro autonomo»**

Il modello punta allo sviluppo del lavoro autonomo e imprenditoriale delle donne. Questa indicazione, generica e priva di modalità e obiettivi specifici, lascia

intendere che compete ai soggetti pubblici il completamento delle disposizioni, come avvenuto con l'emanazione della legge 215/92 sull'imprenditoria femminile.

La Legge n. 125/1991, così come modificata dal Dlgs 196/00, ha potenziato l'attuazione delle Azioni positive attraverso:

- a) l'**ampliamento** dei soggetti finanziabili;
- b) la predisposizione di un **documento** annuale da parte del Comitato nazionale di pari opportunità;
- c) la **razionalizzazione** delle procedure amministrative e di presentazione.

Inoltre, le azioni positive rimangono azioni volontarie, tranne che in due casi, in cui sono obbligatorie:

- a) per le pubbliche amministrazioni (amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle regioni, delle province e dei comuni, enti pubblici non economici);
- b) quando sono disposte dal giudice.

**le norme**

- Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 (G.u. n. 166 del 18.07.2000) "Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive", a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.14 [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
- Per gli aspetti procedurali e amministrativi, decreto 15 marzo 2001 (pubblicato sulla G.u. del 9.6. 2001- serie generale n. 132)
- Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125. [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
- Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete - Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 21 aprile 2004 (pubblicato in G.u n. 111 del 13-5-2004). [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
- Modello di domanda per progetto di azioni positive, ai sensi dell'art.2 della legge 10 aprile 1991, n.125 e dell'art.7, dlgs.23maggio 2000, n.196. richiesta di rimborso totale o parziale degli oneri connessi alla suarealizzazione. [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
- Elenco progetti approvati ed ammessi al beneficio di cui all'art. 2, primo comma, della legge 10 aprile 1991, n. 125 inoltrati entro il 30 novembre 2002. [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)
- Programma d'azione comunitario - operativo per il periodo 2004-2005- per il sostegno ad organizzazioni attive a livello europeo per la promozione della parità tra donne e uomini di cui alla decisione n. 848/2004 del Parlamento europeo e del Consiglio del 29 aprile pubblicata sulla Guce/ 157/18 del 30/04/2004,. [www.eu.europa.int](http://www.eu.europa.int)

Le Consigliere di parità, quindi:

- a) *promuovono l'adozione di azioni positive;*
- b) *intervengono con il loro **parere** (obbligatorio, non vincolante) nella predisposizione dei **Piani Triennali** di azioni positive della Pubblica Amministrazione;*
- c) *partecipano al Comitato nazionale di parità nella predisposizione del **Programma-obiettivo annuale** sulle azioni positive e verificano i risultati della realizzazione dei **progetti** di azioni positive.*

Le Consigliere di parità sono componenti di diritto dell'organismo di parità delle amministrazioni locali ed hanno la funzione di sostenere l'amministrazione stessa nella predisposizione del **Piano di Azioni positive** per il proprio personale. A livello locale, le Amministrazioni pubbliche, hanno scelto frequentemente Consulte, Commissioni, Comitati quali organismi in grado di diffondere e coordinare sul territorio le iniziative legate all'attuazione dei principi di parità.

Inoltre promuovono presso gli attori chiave del territorio progetti e iniziative di azioni positive e altre tipologie ad esse assimilabili (v. cap.3).

Ma in che contesto si vanno ad inserire queste azioni?

Le aree di intervento più significative per le azioni positive sono le seguenti:

- la formazione professionale e al lavoro;
- i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro;
- le politiche di regolazione dei rapporti di lavoro;
- i sistemi di reclutamento;
- politiche del personale;
- organizzazione del lavoro;
- sistemi di valutazione dei lavori;
- sistemi premianti;
- cultura aziendale.

Di seguito si indicano dapprima le caratteristiche e le modalità di intervento nell'ambito della Pubblica Amministrazione e poi si avvia un excursus sulle tipologie di azioni positive realizzabili e sulle modalità di processo, cui sono tenute le Consigliere.

L'articolo 7 comma 5 del Dlgs 23 maggio 2000 n. 196, nell'intento di rendere effettiva la previsione di cui all'articolo n. 2 comma 6 della Legge 125/91, stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni predispongano Piani di Azioni Positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Detti Piani hanno durata triennale ed in caso di mancato adempimento, il suddetto Dlgs applica la sanzione prevista all'articolo 6 comma 6 del Dlgs 165/01 in base al quale *"le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette"*, divieto che cadrà nel

momento della presentazione del Piano. L'Amministrazione, per la compilazione del Piano Triennale, dovrà avvalersi, come da norma, del parere della/del Consigliera/e di parità territorialmente competente e del Comitato di Pari Opportunità eventualmente costituito secondo il rispettivo contratto collettivo. Copia del Piano predisposto dall'Ente deve essere inviata all'Ufficio della Consigliera regionale di parità.

Il **parere** deve contenere un giudizio di congruità del Piano rispetto alle finalità di cui all'art. 1 della L. 125/1991; a tal proposito, si applicano le norme generali in materia di termini per l'emanazione del parere e del silenzio assenso. Il piano deve essere emanato entro il 30 giugno di ogni anno ed in mancanza è applicabile alle P.A. inadempienti il divieto di assunzione di nuovo personale

## Linee guida generali per la redazione dei Piani Triennali

### 1. Redazione del Piano di Azioni Positive

- 1.1 Descrizione degli obiettivi:** *Indicare gli obiettivi che si intendono raggiungere per:*
- 1. rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di pari opportunità nel lavoro per garantire il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni in cui sono sottorappresentate;*
  - 2. favorire politiche di conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare;*
  - 3. rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.*
- 1.2 Azioni Positive** *Indicare le azioni attraverso le quali si intendono raggiungere gli obiettivi prefissati ad es.: formazione per le donne, servizi sociali, trasporti, mense (che comportano oneri di spesa) - orario flessibile, istituzione del Comitato Pari Opportunità, codice sulle molestie sessuali o regolamento su norme di buone prassi (che non comportano oneri di spesa).*
- 1.3 Soggetti e uffici coinvolti:** *Indicare gli uffici impegnati e/o coinvolti nella realizzazione delle azioni positive.*
- 1.4 Impegno di spesa:** *Quantificare il costo di ogni singola azione e indicare i capitoli di bilancio e le eventuali fonti di finanziamento (regionali, comunitarie).*
- 1.5 Periodo di realizzazione:** *Indicare il periodo di tempo previsto per l'attuazione di ogni azione.*



**Un esempio pervenuto alla redazione :**

**PROVINCIA DI NAPOLI - Piano Triennale di Azioni Positive**

Il programma Triennale di Azioni Positive, previsto dall'art. 7, comma 5, del Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196 è finalizzato a favorire l'integrazione del principio delle Pari Opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane degli Enti Locali e a favorire l'esercizio dei diritti di Pari Opportunità per donne ed uomini, puntando al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa delle donne;  
Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate;
- Eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alle Pari Opportunità per donne ed uomini.

Per il raggiungimento di tali obiettivi alla Provincia di Napoli si propone:

- Monitoraggio sulla condizione del personale dell'Ente;
- Studio sugli avanzamenti di carriera delle donne negli ultimi 5 anni (serie storica);
- Istituzione di un Servizio di Pari Opportunità con 4 unità operative (ricerca e sviluppo, Gestione risorse, Comunicazione e Valutazione);
- Istituzione di reti referenti P.O. in tutti gli assessorati (mainstreaming);
- Istituzione di un Osservatorio incardinato nel servizio P.O. sulla condizione professionale delle lavoratrici dell'Ente Provincia e dei 92 comuni verso cui la Provincia può e deve attuare politiche di coordinamento e sull'applicazione dei diritti di Pari Opportunità nei provvedimenti e negli incarichi ai sensi della legislazione vigente, nazionale ed europea;
- Nelle more dell'istituzione dell'Osservatorio le attività saranno espletate nell'ambito dello Sportello Donna che viene incardinato nel Servizio P.O.;
- Formazione sulle P.O. per dirigenti e dipendenti anche uomini;
- Sostegno all'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali attraverso iniziative di mentoring, formazione specifica, ecc.
- Sostegno a percorsi di formazione e autoformazione delle lavoratrici anche individualizzati e/o esterni all'Ente;
- Istituzione di una pagina web a cura del C.P.O. di divulgazione della normativa sulle Pari Opportunità;
- Predisposizione ed attuazione del progetto "banca delle ore";
- Definizione del codice sulle molestie sessuali e sul mobbing e istituzione della figura della Consigliera di fiducia

La **Consigliera della Provincia di Novara** ha organizzato un corso di formazione rivolto ai responsabili delle PA del territorio, sui contenuti della L. 125/91 e del Dlgs 196/00, al fine di fornire gli strumenti utili per la stesura dei Piani di Azioni positive triennali e garantire una circolarità di informazione.

La **Consigliera della Provincia di Reggio Emilia** ha organizzato un corso di "Metodologie e strumenti per la progettazione di Piani di azione positiva", con project work finale destinato alle PA

La **Consigliera prov. di Venezia** ha predisposto una guida per la preparazione dei Piani triennali e un Piano territoriale per l'introduzione di politiche di pari opportunità nelle aziende del territorio.



*Si evidenzia che non sempre i Comuni sono adempienti.*

*Pertanto appare necessario un'opera di sensibilizzazione per la predisposizione dei Piani triennali, che raggiunga anche gli enti pubblici non economici, le ASL e le scuole, invitandoli alla predisposizione. Risulta necessaria anche un'adeguata formazione per i dirigenti, rappresentanti CPO e segretari comunali sui Piani.*



**Art. 7 Decreto Legislativo 23 maggio 2000, n. 196**

*"Disciplina dell'attività delle Consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell'articolo 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n.144"*

*"Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*

**A chi si rivolge**

Aziende pubbliche e private, le cooperative, i consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali operanti sul territorio italiano e costituiti da almeno due anni.

**Cosa si può fare**

L'Art. 7 "Azioni positive" del Decreto Legislativo n. 196/2000, sostitutivo del comma 1 dell'articolo 2 della legge 125/1991, consente ai soggetti ritenuti idonei e che ne facciano richiesta, di ottenere il finanziamento di progetti di "azioni positive", ovvero quelle iniziative che favoriscono l'occupazione femminile e consentono il raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne in ogni contesto lavorativo. Nello specifico possono essere realizzati interventi per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni e interventi per il consolidamento di imprese femminili (titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria).

**Finanziamento**

Il progetto è finanziato al 100%, senza limite di richiesta di contributo

**Scadenza**

Entro il 31 maggio di ogni anno viene pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale il programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che si possono realizzare nell'anno in corso.

Dal 1 ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno si può presentare la richiesta di contributo al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

**Modalità di presentazione delle richieste di finanziamento**

I soggetti interessati presentano (in duplice copia, di cui una in bollo) la richiesta di contributo per ottenere l'ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azione positiva.

Alla domanda di ammissione deve essere allegato il progetto, che deve:

- essere compilato in base al Programma-obiettivo formulato annualmente;
- essere redatto secondo il modello di domanda allegato al Decreto 15 marzo 2001 e che deve essere compilato debitamente in ogni sua parte;
- essere sottoscritto dal legale rappresentante del proponente;
- pervenire in duplice copia, così come tutti gli allegati;
- essere inoltrato, esclusivamente a mezzo posta con raccomandata con ricevuta di ritorno, dal 1° ottobre al 30 novembre di ciascun anno che precede quello in cui si intende realizzare l'iniziativa (farà fede il timbro di spedizione postale);
- recare l'indicazione della tipologia di finanziamento prescelta, come illustrato all'art. 4 del Decreto 15 marzo 2001. Tale obbligo non sussiste per le pubbliche amministrazioni.

Alla domanda dovrà inoltre essere allegata, secondo la natura del soggetto proponente, documentazione pertinente al soggetto medesimo (statuto e/o atto costitutivo, visura camerale con dichiarazione antimafia, certificazione di qualità «ISO 9000» per i centri di formazione professionale che ne siano in possesso ed ogni altro documento ritenuto opportuno), nonché un sintetico curriculum dell'attività svolta almeno negli ultimi 2 anni. I progetti di azioni positive, della durata massima prevista dal Programma obiettivo, possono essere articolati in fasi temporali, per ciascuna delle quali devono essere indicati i relativi costi. (segue)



Il **programma obiettivo del 2004** prevede la realizzazione di azioni positive che hanno l'obiettivo di:

- 1** promuovere, al proprio interno, la presenza delle donne nei ruoli di vertice e decisionali attraverso specifici percorsi formativi volti all'acquisizione di competenze dirigenziali;
- 2** progettare la modifica dell'organizzazione del lavoro e sperimentare l'attuazione di processi innovativi collegati con la gestione del personale in un'ottica di parità ad esempio con l'adozione di politiche di conciliazione, di responsabilità sociale delle imprese, di bilanci di genere, sistemi di e-quality e percorsi formativi rivolti ai vertici e ai quadri sull'applicazione delle pari opportunità;
- 3** sperimentare processi di sviluppo e consolidamento professionale delle lavoratrici a tempo parziale e/o impegnate nei lavori atipici;
- 4** consolidare imprese femminili attive (con documentazione probante) da almeno due anni (titolarità e/o prevalenza femminile nella compagine societaria) attraverso: studi di fattibilità per lo sviluppo di nuovi prodotti, servizi e mercati; azioni di supervisione, supporto e accompagnamento (secondo la tecnica del *mentoring*) al ruolo di imprenditrice; formazione altamente professionalizzante rivolta alla titolare o alla compagine societaria;
- 5** promuovere le pari opportunità attraverso progetti integrati concordati ed attuati da almeno tre soggetti, ognuno secondo le proprie specificità: un'associazione di genere, un'organizzazione sindacale o datoriale o ordine professionale, un ente pubblico. Tali progetti possono, per esempio, prevedere azioni di informazione, sensibilizzazione, diffusione di buone prassi e strategie di implementazione dell'ottica di genere in tutte le politiche e tutti i livelli della società (Gender Mainstreaming).

**Destinatari/i** delle azioni sono:

per il punto 1: occupate/i – iscritte/i – associate/i

per il punto 2: occupate/i

per il punto 3: occupate

per il punto 4: imprese femminili

per il punto 5: persone che insistono nell'ambito territoriale dell'ente pubblico proponente.

I progetti possono avere una **durata massima di 24 mesi**

Punto di contatto nazionale:

Segreteria tecnica del Comitato Nazionale di parità

dott. Paolo Onelli - Dirigente Generale Coordinatore

Dott.ssa Mara Spatuzzi – Dirigente

Tel. +39 06 36754730

Fax +39 06 36754305

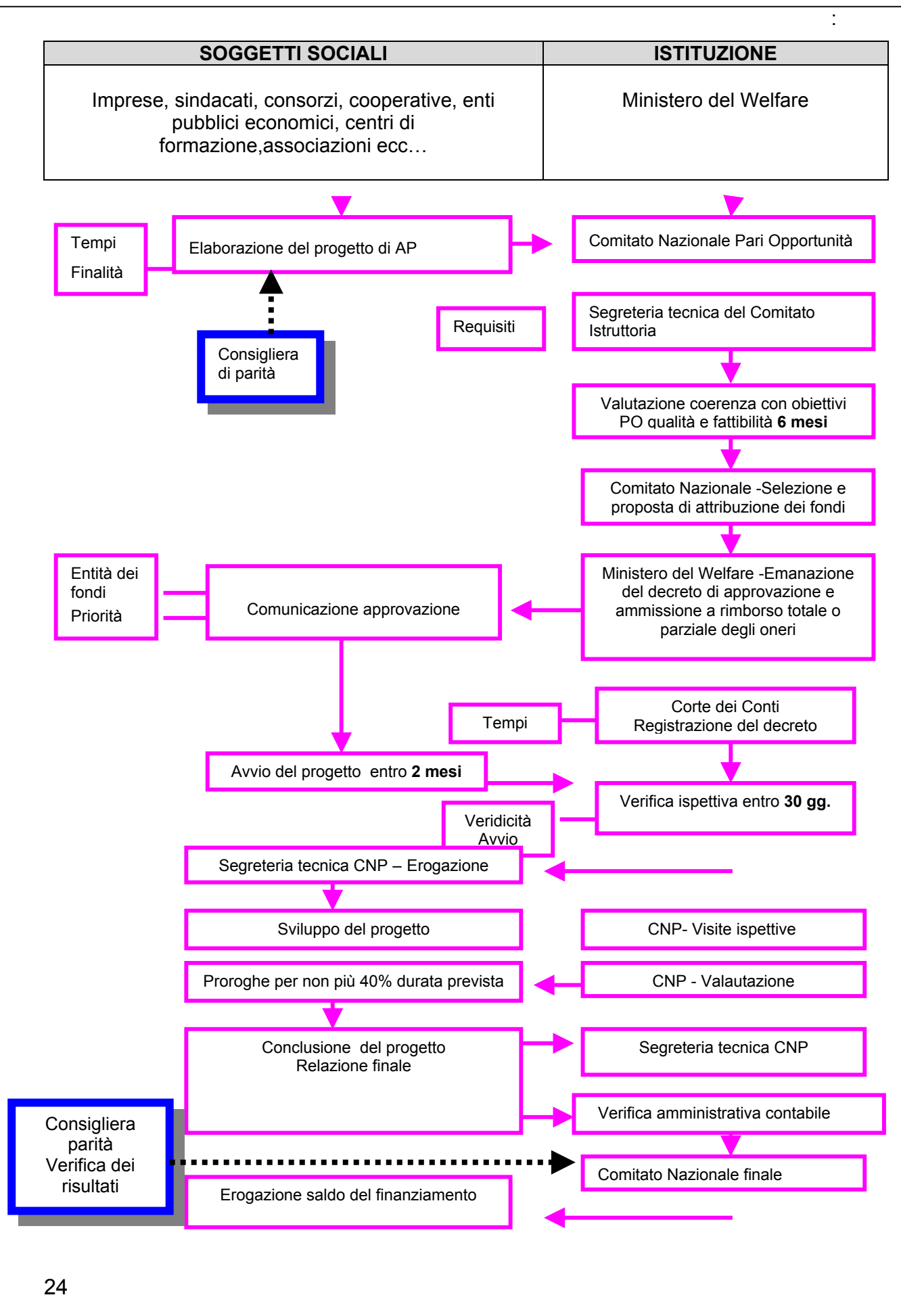
e-mail: [ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it](mailto:ComitatoNazionaleParita@welfare.gov.it)

Illustrato l'identikit delle Azioni positive come tipologia, possono esser utili al fine di comprendere l'iter dell'intero processo, in cui le Consigliere si vanno ad inserire, gli schemi che seguono, relativamente al processo di attuazione e le tappe di realizzazione delle Azioni positive<sup>1</sup>.

---

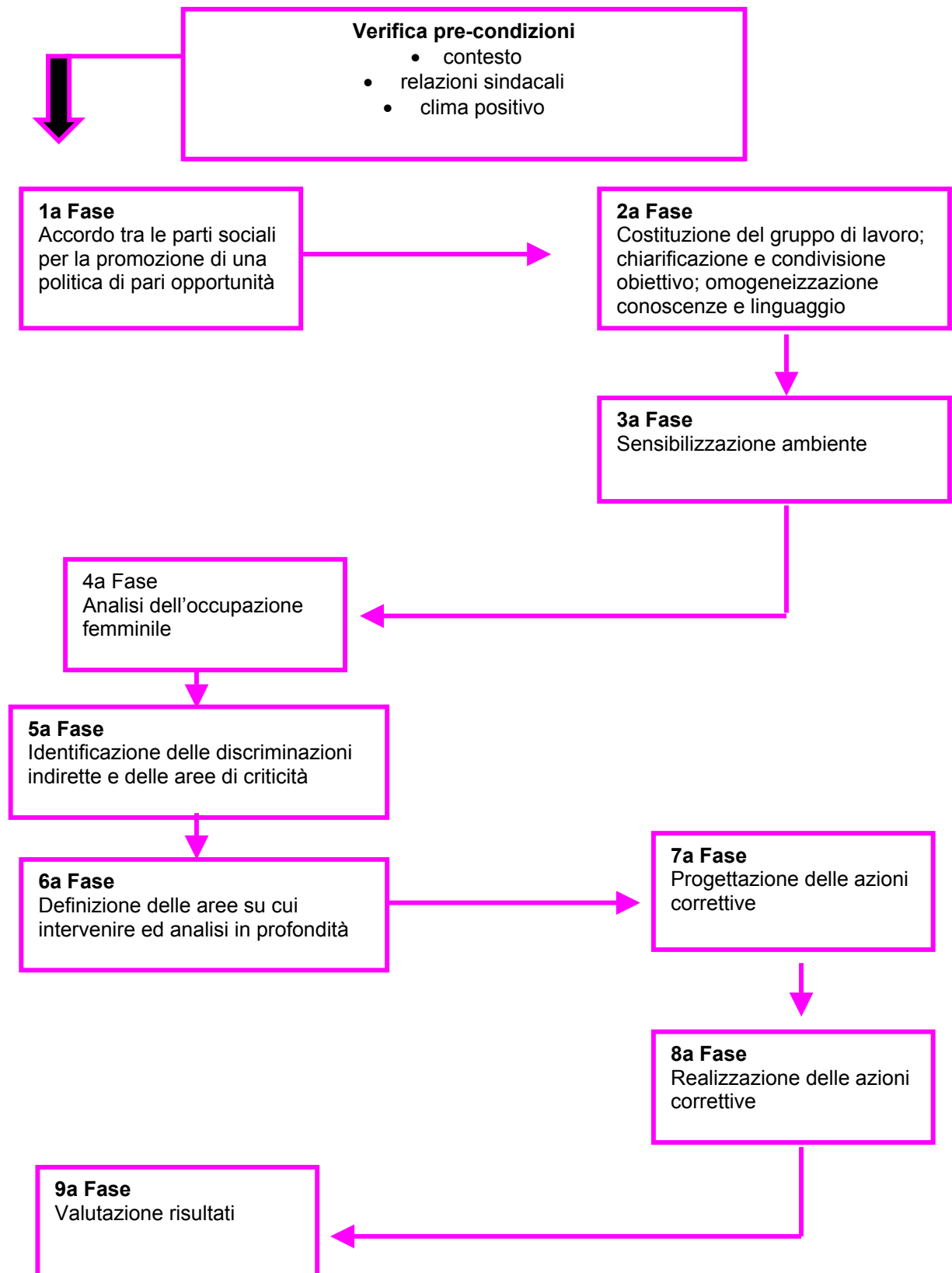
<sup>1</sup> M.Lasalandra

## 2.1.3 Le Azioni positive ... il percorso



## 2.1.4 Le Azioni positive.. il processo di realizzazione

Le Azioni positive sono interventi complessi che richiedono una metodologia applicativa, ormai consolidata, che prevede :



Cosa significa in concreto intervenire nella progettazione di Azioni positive? Ecco alcune indicazioni rispetto a contenuti sviluppati nel corso degli anni, nell'ambito della progettazione di Azioni positive; si tratta solamente di alcuni esempi, che possono rappresentare una prima base di riflessione.

	<b>OBIETTIVI GENERALI</b>	<b>CRITICITA'</b>	<b>AZIONI E LEVE</b>
<b>SENSIBILIZZAZIONE</b>	Sensibilizzare il contesto territoriale es organizzativo alle tematiche di genere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superamento degli stereotipi e pregiudizi</li> <li>• Valorizzazione della diversità</li> <li>• Superamento degli stereotipi e pregiudizi nel contesto territoriale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminari e azioni informative a coloro che "influenzano" la cultura aziendale</li> <li>• Iniziative ad alta visibilità</li> <li>• Stampa interna ed esterna</li> <li>• Iniziative verso gli attori sociali politici, le strutture di governo del mercato del lavoro, le scuole e gli enti di formazione...</li> </ul>
<b>EMPOWERMENT</b>	Rafforzare ed elevare l'immagine professionale femminile	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riconoscimento da parte delle donne per "darsi valore" e valorizzare le proprie competenze</li> <li>• Costruzione di progetti personali</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratori di orientamento e sviluppo verso lavoratrici dipendenti, in reingresso nel mercato del lavoro ecc</li> <li>• Formazione sui ruoli, comunicazione, leadership, potere</li> </ul>

(segue)

	OBIETTIVI GENERALI	CRITICITA'	AZIONI E LEVE
<b>DESEGREGAZIONE</b>	Intervenire sui meccanismi di incontro domanda/offerta di lavoro	Visione tradizionale del ruolo delle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione dell'accesso al mercato esterno</li> <li>Intervento sui servizi per l'impiego</li> <li>Intervento sulla formazione professionale</li> </ul>
	Aumentare la presenza numerica e qualitativa delle donne	Visione tradizionale del ruolo delle donne nel lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Progetti di inserimento mirati</li> <li>Incentivazione/offerta esplicita candidatura donne</li> <li>Revisione processo di selezione e reclutamento negli organi e nella P.A.</li> <li>Revisione assegnazione mansioni e compiti</li> <li>Attivare bacini intreni per ricoprire ruoli</li> <li>Iniziative formative e di supporto alle "pioniere"</li> </ul>
	Offrire la possibilità di sviluppo delle donne nei settori/lavori "chiusi"	Lavori tradizionalmente femminili e maschili	<ul style="list-style-type: none"> <li>Riorganizzazione del lavoro nella ree femminili</li> <li>Definizione di percorsi di sviluppo orizzontali e verticali</li> <li>Individuazione possibilità pere "uscite" temporanee</li> <li>Interventi di formazione professionale</li> </ul>
	Aumentare la presenza degli uomini nei settori tipicamente femminili	Settori ed aree tradizionalmente sottovalutate	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promozione accesso a mercato esterno</li> <li>Progetti di inserimento mirati</li> <li>Formazione professionale</li> </ul>

(segue)

	OBIETTIVI GENERALI	CRITICITA'	AZIONI E LEVE
<b>SOTTO-RAPPRESENTAZIONE</b>	Aumentare la presenza femminile nei ruoli di vertice	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superamento dei blocchi nei percorsi di carriera</li> <li>• Ridefinizione dei meccanismi operativi di gestione delle risorse umane</li> <li>• Darsi valore da parte delle donne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Progetti di inserimento mirati</li> <li>• Rivisitazione dei sistemi di valutazione /peso ai titoli di studio e all'esperienza, competenze informali ecc..</li> <li>• Analisi dei ruoli</li> <li>• Formazione al ruolo</li> <li>• Processi di affiancamento (<i>mentoring</i>, <i>counselling</i>, reti)</li> <li>• Rafforzare/sviluppare punti forti verso stili non omologhi</li> </ul>
<b>VALORIZZAZIONE</b>	Valorizzare i lavori tradizionalmente femminili	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visibilità del valore aggiunto "nascosto"</li> <li>• Valore professionale a competenze ritenute "naturali"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisi dei lavori e valutazione</li> <li>• Rivisitazione dei profili professionali nella formazione professionale</li> <li>• Rivisitazione sistemi di valutazione nelle competenze</li> <li>• Identificazione percorsi di carriera nella organizzazioni</li> </ul>
	Valorizzare le capacità e le potenzialità delle donne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modello interpretativo</li> <li>• Superamento degli stereotipi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione ai gestori delle risorse umane/dirigenza/ quadri sul <i>diversity management</i></li> <li>• Attenzione al linguaggio, immagini</li> <li>• Iniziative su casi positivi e simbolici</li> </ul>

(segue)

	OBIETTIVI GENERALI	CRITICITA'	AZIONI E LEVE
CONCILIAZIONE	Valorizzare la maternità	Penalizzazione della maternità nel lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestione della maternità positiva (sportelli, facilitatori, ecc.)</li> <li>Informazione, formazione</li> <li>Orari –ODL</li> </ul>
	Diminuire i costi della “doppia presenza”	Esigenze di più flessibilità viste come “disturbo”	<ul style="list-style-type: none"> <li>Interventi su orari – ODL</li> <li>Flessibilità “amica”</li> <li>Gestione mobilità interna</li> </ul>
	Promuovere la condivisione dei lavori di cura	Divisione dei ruoli all'interno della famiglia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campagne di informazione</li> <li>Progetti di educazione al lavoro di cura nelle scuole</li> <li>Incentivi al part time nei primi tre anni</li> </ul>
	Rendere più conciliabili i tempi	Complessità dei tempi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Piani regolatori dei tempi</li> <li>Strategie di conciliazione</li> <li>Un uso diverso del tempo</li> </ul>



Cosa significa in concreto intervenire nella progettazione di Azioni positive? Quali sono i fattori da tenere in considerazione nell'elaborazione del Piano di azioni positive? La griglia sottostante può rappresentare un esempio, una mappa di lavoro

SOTTOBIETTIVI	AZIONI	ATTIVITÀ	NOTE	FATTIBILITÀ
---------------	--------	----------	------	-------------

Sostenere e promuovere l'occupazione femminile nelle nuove posizioni di lavoro, soprattutto nei profili professionali più segregati attraverso una migliore informazione.	A. Migliorare la diffusione dell'informazione sulle nuove opportunità di lavoro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azione di monitoraggio sulle attività di promozione e diffusione delle informazioni sulle nuove opportunità di lavoro, con particolare attenzione al linguaggio utilizzato.</li> <li>Azioni di promozione e diffusione delle informazioni presso istituzioni formative quali scuole, enti di formazione e università.</li> </ul>		Breve periodo
	B. Potenziare e rendere efficiente lo strumento degli <i>stage</i> aziendali.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuazione di uffici e servizi dove avrà luogo lo <i>stage</i>.</li> <li>Individuazione di <i>tutor</i> aziendali per gli <i>stages</i>.</li> </ul>	Importanza stage come prezioso strumento di transizione dallo studio al lavoro e come fase di prova del lavoratore  Eventuale certificazione dello <i>stage</i> a fini concorsuali (punteggio).	Breve periodo
	C. Monitoraggio della qualità del lavoro dei nuovi assunti.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Azione di informazione – formazione e sensibilizzazione sui temi delle pari opportunità.</li> </ul>		Breve periodo

SOTTOBIETTIVI	AZIONI	ATTIVITÀ	NOTE	FATTIIBILITÀ
Facilitare e promuovere i percorsi di carriera e la qualità del lavoro potenziando le risorse e le competenze interne,	A. Programmazione dei bandi di concorso interni in direzione di un linguaggio più semplice e <i>women friendly</i> .	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autovalutazione dell'esperienza già realizzata nel precedente Piano di Azioni Positive (individuazione delle criticità).</li> <li>Identificazione di regole/accorgimenti e <i>standard</i> per la redazione dei bandi in un'ottica <i>women friendly</i>.</li> </ul>	Importanza della trasmissione delle informazioni e il linguaggio utilizzato.	Breve periodo
	B. Monitoraggio e valutazione delle posizioni organizzative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricognizione e analisi di genere delle posizioni organizzative.</li> </ul>	Particolare rilevanza delle pratiche informali.	Breve periodo
	C. Monitoraggio dell'interesse per interventi di riorientamento al lavoro al personale femminile.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individuazione di una figura esterna (orientatori professionali, psicologi del lavoro ecc..) con specifiche competenze in questo campo.</li> <li>Formazione.</li> </ul>	Percorsi <i>ad hoc</i> dopo la fine del ciclo di vita della mansione.	Medio/ lungo periodo
Promuovere la qualità del lavoro.	Individuazione degli indicatori di qualità del lavoro soddisfazione, bisogno di conciliazione, rapporti con colleghi e superiori, orari, conflittualità ecc..).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Progettazione di un sistema di monitoraggio della qualità del lavoro</li> </ul>		Lungo periodo
Monitorare i percorsi di carriera, formazione e mobilità	Analisi di fattibilità di una scheda professionale (formazione, contenuti delle attività lavorative e competenze, congedi, orario di lavoro, ecc...).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ricognizione delle informazioni individuali già possedute e non tra loro integrate.</li> <li>Ipotesi d'integrazione delle fonti anagrafiche e informatiche/statistiche</li> <li>Valutazione della fattibilità l'integrazione delle fonti.</li> <li>Realizzazione di un'ipotesi di scheda professionale.</li> </ul>	Inserire strumenti più sofisticati di promozione della qualità del lavoro in modo congruente ai percorsi.	Lungo periodo



## **ti racconto di...**

Di seguito si riportano alcune esperienze di azioni promozionali/azioni positive segnalate dalle Consigliere, relative al versante promozionale:

### **Consigliera prov. Di Como**

- Realizzazione di un breve video, che, sotto forma di fiction, presenterà una storia significativa, da utilizzare soprattutto nelle scuole come strumento innovativo per sensibilizzare ragazze e ragazzi alla cultura di parità. La sceneggiatura è stata realizzata, con il contributo delle Consigliere, da un regista del territorio di fama nazionale. Finanziamento: Fondo delle Consigliere
- realizzazione di un'agenda per l'anno 2005, in cui vengono riportate le leggi attinenti al mondo del lavoro, con l'indicazione dei servizi e sportelli destinati alle donne, in particolare alle disoccupate.
- organizzazione di workshop per stimolare l'avvio di buone prassi, nel pubblico e nel privato, anche utilizzando i finanziamenti previsti.
- Una rete tra le reti: progetto sulla Regione Insubrica (territorio che comprende alcuni Comuni italiani ed il Canton Ticino) realizzato in collaborazione con il Dipartimento dell'Istruzione e formazione professionale del Canton Ticino. Nell'ambito di un più vasto progetto di gemellaggio tra scuole della Provincia di Como e del Canton Ticino è stata realizzata un'iniziativa volta a favorire la consapevolezza di genere e la conoscenza della normativa di parità rivolta ad insegnanti e studenti di diverse scuole.

### **Consigliera prov. Crotone:**

Elaborazione materiale di promozione, su: "Nuove opportunità per conciliare famiglia, lavoro e formazione; Le molestie nel mondo del lavoro; Mobbing: ombra minacciosa sul posto di lavoro; Le Consigliere di parità; Donne e mondo del lavoro; Giovani e mondo del lavoro.

### **Consigliera prov. Ferrara**

Realizzazione in collaborazione con il Servizio ispezione del Lavoro di un depliant rivolto alle lavoratrici in gravidanza e a madri e padri sui vari istituti normativi a tutela della maternità e paternità, in relazione ai ruoli delle due istituzioni.

### **Consigliera prov. Firenze**

Realizzazione opuscolo informativo sull'Ufficio della Consigliera; pubblicazione di una guida sui diritti delle donne diffusa presso centri per l'impiego, Urp, scuole, sindacati, associazioni datoriali, assessorati ed aziende.

Come Azione di mainstreaming la Consigliera è riuscita a far inserire nei bandi progettuali un punteggio ulteriore a quelle iniziative che prevedessero un modulo formativo sulle pari opportunità.

### **Cons. reg. Liguria**

Realizzazione di una rassegna stampa semestrale su notizie e aggiornamenti in materia di pari opportunità, distribuita su tutto il territorio nazionale.

### **Consigliera prov. Pescara**

Organizzazione in collaborazione con le OO.SS. di un corso di aggiornamento per le RSU sui temi delle discriminazioni.

### **Consigliera prov. Reggio Emilia**

Con l'Ausl sono stati presi accordi per la formazione sulle discriminazioni di genere nel mondo del lavoro, dei ginecologi, pediatri, ostetriche e personale dei consultori. Con alcune scuole superiori si realizza un percorso di formazione rivolto agli studenti in tema di stereotipi di genere cui seguirà la creazione da parte degli studenti di spot aventi ad oggetto la visione stereotipata e il rapporto tra i sessi. Gli spot parteciperanno ad un concorso.

#### **Consigliera prov. Teramo**

Realizzazione di uno stand della Consigliera all'interno del "job village" a Teramo; realizzazione di un glossario del lavoro e dell'orientamento per le scuole di ogni ordine e grado in prospettiva di genere.

Le seguenti esperienze sono riferibili all'ambito delle azioni positive:

#### **Consigliera prov. Avellino**

Attivazione ciclo di seminari informativi: agli operatori dei centri per l'impiego per la diffusione delle pari opportunità; approfondimenti su discriminazioni e mondo del lavoro; attivazione di un tavolo di lavoro con i referenti delle pari opportunità all'interno delle organizzazioni sindacali.

#### **Consigliera prov. Como**

Progetto per l'assunzione a part time presso le aziende locali di 15/20 donne, over 35. Fasi: 1) azione di sensibilizzazione e promozione alle aziende; 2) sensibilizzazione attraverso dibattito televisivo; 3) selezione di un target di donne, con i requisiti stabiliti, tramite i Centri tramite i Centri per l'Impiego, interessate a lavorare a part time e disponibili a rimettersi in formazione per riqualificarsi; 4) brevi corsi di riqualificazione; 5) azione promozionale, delle donne individuate, nei confronti delle aziende; 6) assunzione di 22 donne, su 30 individuate, per 5 settimane con finanziamenti messi a disposizione dalla CCIAA di Como.

- realizzazione dell'opuscolo "Lavorare, conciliare, condividere: le nuove opportunità per le donne e per gli uomini" che illustra tutti gli strumenti legislativi utili a favorire la conciliazione, che sarà inviato alle aziende territoriali unitamente ad una lettera di invito ad adottare azioni positive volte a favorire la conciliazione tra famiglia e lavoro e di un breve questionario per conoscere le buone prassi attuate, nonché la propensione a voler operare in questo senso.

- Progetto conciliazione dei tempi: proposta, della Consigliere, di una sperimentazione, nell'ambito del Progetto Fondo Nazionale per l'Occupazione, di forme di flessibilità nel lavoro per un nuovo equilibrio tra lavoro e vita, mediante coinvolgimento di aziende locali per l'adozione di: flessibilità dell'orario lavorativo; 2) applicazione del job sharing; 3) implementazione del part-time. Tale proposta prevede il coinvolgimento di un'esperta di organizzazione aziendale ed, in particolare, dell'applicazione del modello "Isole".

- Predisposizione di un questionario da somministrare al personale della Provincia di Como per la rilevazione dei fabbisogni di conciliazione, allo scopo di sollecitare l'Amministrazione all'adempimento dell'art.7 L.196/2000

#### **Consigliera prov. Cuneo:**

Il Comune di Alba ha proposto di sondare la soddisfazione dei cittadini in relazione agli orari dei servizi di pubblica utilità e analizzare le proposte di modifiche sui tempi che regolano i servizi.

#### **Consigliera prov. Frosinone:**

Partecipazione a creazione di rete sportelli donna presso tutti i centri per l'impiego della Provincia; corso di politica per donne presso Università di Cassino.

#### **Consigliera prov. Lodi**

La Provincia di Lodi, su stimolo della Consigliera di parità, in collaborazione con la Commissione Pari opportunità della Provincia, ai sensi dell'art. 7 del Dlgs 196/00 è la prima provincia della Lombardia ad attuare l'Azione positiva al proprio personale. Obiettivo dell'AP è incidere sull'alta percentuale di casi (64% donne 51% uomini), nei quali esigenze eccezionali di assistenza a familiari sono coperte dall'utilizzo di ferie permessi, turni diversi, orario flessibile; nel caso di anziani tale modalità tocca l'80% dei casi, in prevalenza di donne. L'AP quindi agisce su due fronti; da un lato facilita il lavoro di cura familiare personale e dall'altro favorisce la presenza dei/delle dipendenti sul luogo di lavoro.

Il progetto ha seguito questo percorso: a) analisi dei dati del personale con riguardo al genere; b) istituzione del Comitato paritetico Pari opportunità; c) distribuzione al personale di un questionario inserito in busta paga con una scelta di proposte di azioni: - sportello consulenza psicologica per problemi adolescenziali; - asilo nido; - assistenza domiciliare a chiamata. Al questionario, disponibile sul sito della Consigliera di parità della provincia di Lodi, hanno risposto ... oltre il 60% del personale, in misura maggiore le donne, nonostante siano solamente il 40% del totale del personale impiegato. (segue)

Il percorso si è concluso con lo stanziamento di 10.000 euro per l'attuazione. La gestione concreta dell'azione è stata affidata ad una cooperativa dalla lunga tradizione sul territorio. E' stato inoltre istituito un albo di baby sitter qualificate. Il servizio sarà in sperimentazione da settembre 2004 a gennaio 2005, sulla base di un regolamento molto flessibile.

### **Consigliera reg. Molise:**

Corso di formazione sul mobbing per studi legali, inseguito alla poca specializzazione riscontrata sul territorio; corso di formazione per avviare le donne alla microimpresa; supporto a corso di formazione per motivare la presenza di donne in politica; promozione di una CARD, con sconti in vari settori per donne e giovani, in collaborazione con l'Assessorato al lavoro.

### **Consigliera prov. Novara**

Corso "Bilancio di competenze ed empowerment" rivolto a donne con gravi situazioni di disagio, utenti del Centro servizi donna della provincia di Novara. L'obiettivo era fornire una prima alfabetizzazione informatica e aiutare le donne a strutturare un proprio bilancio di competenze.

### **Consigliera prov. Oristano:**

Costituzione CPO presso il Comune di Oristano. Attivazione di un gruppo che partendo dall'analisi della situazione esistente nell'Amministrazione, raccolga ed elabori dati sul personale distinti per genere e definisca obiettivi raggiungibili. Tale lavoro si concretizza poi in un Piano di azioni positive nel quale definire gli interventi necessari. Le linee guida per la predisposizione del Piano sono le seguenti: a) impegno (dell'Amministrazione ad assicurare condizioni di pari opportunità tra lavoratori e lavoratrici); b) analisi del profilo occupazionale dell'Amministrazione; c) progettazione delle azioni positive; d) monitoraggio e valutazione.

La Giunta comunale ha approvato il Regolamento del CPO il 27 aprile 2004.

### **Consigliera prov. Reggio Emilia**

Realizzazione del progetto "caro Papà" che mutuando il nome dal pieghevole realizzato per incentivare l'utilizzo dei congedi parentali da parte dei padri, si sviluppa ad ampio raggio. Il Comune ha stanziato 250 euro per i padri, lavoratori dipendenti di Reggio Emilia che, nel corso del 2003 si siano avvalsi di almeno 30 giorni di congedo parentale.

### **Consigliera reg. Sardegna:**

La Consigliera di parità ha individuato il disagio sociale come priorità, pertanto ha attivato un rapporto di collaborazione con l'Amministrazione penitenziaria, accedendo alla casa circondariale di Buoncammino (Cagliari), parlando con le detenute soprattutto nigeriane per analizzarne i bisogni per progettare interventi ad hoc. E' stata anche audita al Comitato permanente per i problemi penitenziari della II Commissione Giustizia del Senato sulle problematiche delle detenute, ospiti non di un carcere femminile, ma di una sezione femminile di un carcere strutturato al maschile, quindi con problemi particolari (linguistico culturali) e strutturali (mancanza di mediatori).

Altra problematica legata a questa realtà riguarda le agenti di polizia penitenziaria, ad esempio il blocco dei trasferimenti che comporta problemi di conciliazione vita/lavoro.

L'attività promozionale delle Consigliere, oltre ad essere legata alle azioni positive ex legge 125/91 e ss, si concretizza anche nella diffusione e nella pubblicizzazione di interventi rivolti alle donne presso gli attori chiave del territorio che se ne possono rendere attuatori. In particolare, le Consigliere possono suggerire alle aziende la predisposizione di progetti di flessibilità ai sensi dell'art 9 della legge 53/00, e ogni altra utile iniziativa per ridurre il gap di genere in ambito lavorativo. Le modalità di questa collaborazione con gli attori chiave del territorio sono illustrate al cap.3.

L'azione di sensibilizzazione rispetto alla 53/00 è un aspetto cruciale, in quanto, come si evince dai dati (ottobre 2003), dopo tre anni dalla sua approvazione l'applicazione dell'art. 9 risulta poco diffusa (nonostante la previsione finanziaria del Fondo Occupazione a favore delle imprese). Da un lato la complessità della trattativa sindacale, dall'altro la mancanza di informazione

delle aziende sulle opportunità legate alla legge, coniugata alla reticenza strutturale ai mutamenti organizzativi, hanno fatto sì che ci sia ancora molto da lavorare su questo tema. Le esperienze realizzate si collocano soprattutto al centro nord, sono di piccole dimensioni (max 50 dipendenti) e operano prevalentemente nel settore dei servizi alle persone.

Inoltre, rientra nel ruolo promozionale delle Consigliere tutta l'attività di sensibilizzazione, pubblicizzazione e informazione al contesto sociale rispetto ai temi della parità. In diversi casi, infatti, le Consigliere si sono fatte promotrici di iniziative di carattere editoriale e seminariale, spesso in collegamento con altre realtà del territorio, sull'importanza degli strumenti legislativi ed operativi a favore della parità e delle pari opportunità.

Le altre tipologie di azione promozionale saranno affrontate nella sezione III per quanto riguarda il legame con i Fondi strutturali europei.

... un flash sulla legge 53/00

### Capo III - FLESSIBILITÀ DI ORARIO

#### Art. 9. - (Misure a sostegno della flessibilità di orario).

1. Al fine di promuovere e incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, nell'ambito del Fondo per l'occupazione di cui all'articolo 1, comma 7, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236, è destinata una quota fino a lire 40 miliardi annue a decorrere dall'anno 2000, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinato ad imprese fino a 50 dipendenti, in favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità, ed in particolare: (segue)

- a) progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione;
- b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
- c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo.

In particolare, l'accordo collettivo deve essere rivolto a:

- introdurre una procedura generale che consenta alle esigenze di flessibilità dei lavoratori di essere soddisfatte in via prioritaria rispetto alle esigenze della azienda;
- fornire soluzioni dirette a specifiche esigenze di flessibilità dei singoli lavoratori.

Le domande di ammissione (vedi [www.welfare.gov](http://www.welfare.gov)) ai finanziamenti da parte di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedono azioni positive per la flessibilità (**art. 9 legge n. 53/2000**) devono essere presentate al Ministero del Lavoro, Direzione Generale per l'Impiego, Divisione IV, compilando il modello di domanda allegato al decreto e alla **circolare n. 4/2003** entro i termini delle scadenze annuali previste nel decreto stesso (10 febbraio, 10 giugno e 10 ottobre di ogni anno). I progetti presentati sono valutati quadrimestralmente secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande. I progetti esclusi possono essere ripresentati nel quadrimestre successivo

L'indirizzo e i recapiti sono i seguenti:

Dipartimento per le Politiche del Lavoro e dell'Occupazione e Tutela dei Lavoratori

Direzione Generale per l'Impiego, l'Orientamento e la Formazione - Divisione IV

Via Fornovo, 8 – 00192 Roma

Tel +39 06 36755912 – 4394 - 4221

Fax +39 06 36755031

e-mail: [gmatoli@welfare.gov.it](mailto:gmatoli@welfare.gov.it)

[ogolletti@welfare.gov.it](mailto:ogolletti@welfare.gov.it)

[aiacone@welfare.gov.it](mailto:aiacone@welfare.gov.it)



#### **Consigliera prov. Arezzo**

Attivazione di un tavolo di lavoro nella provincia e di un tavolo di concertazione formato da operatori esperti, sindacati e camere di commercio. Il gruppo ha predisposto e testato un manuale per le aziende per la progettazione ex art. 9, concordato un protocollo di intesa tra la Provincia e tutte le associazioni di categoria per incentivare misure di conciliazione sul territorio. Convegno Il "Plusdatore" Azioni a sostegno della conciliazione dei tempi.

#### **Consigliera reg. Liguria**

Realizzazione di seminario nazionale sulla legge 53/00 e attività di supporto alle Consigliere provinciali per l'attivazione sul territorio di progetti ex art. 9.

#### **Consigliera prov. Reggio Emilia**

Redazione fascicolo sulla 53/00, destinato a essere diffuso presso le imprese, che raccoglie riferimenti normativi e casi esemplari relativi all'applicazione dell'art.9, in collaborazione con assessorato alla solidarietà e le imprese del territorio con più di 100 dipendenti.

#### **Consigliera reg. Veneto:**

Incontro con direzione regionale di Unicredit Banca Belluno, in collaborazione con Consigliera provinciale di parità di Belluno e consulenza a RSU della Telecom Veneto per la promozione di accordi aziendali ex art.9 legge 53/2000



**I**l Decreto Legislativo n.196/2000, assegna alle Consigliere di parità la “rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni” di genere, rafforzandone quindi il ruolo nel **rispetto delle norme anti-discriminatorie** nei luoghi di lavoro. Le Consigliere, infatti, in collaborazione con le Direzioni provinciali e regionali del lavoro, individuano le procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.

Esercitare tali funzioni richiede, pertanto, un elevato grado di consapevolezza sia in ordine al significato da attribuire al concetto di “discriminazione di genere”, sia in ordine al complesso degli strumenti che possono essere posti in campo per prevenire e contrastare i fenomeni discriminatori.

La Legge 125/91 ha fatto propria una nozione oggettiva di discriminazione, che qualifica come discriminatorio qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un **effetto pregiudizievole**. La legge ha quindi in sé implicito un elemento di comparazione, poiché può affermarsi la sussistenza di una discriminazione

quando un lavoratore riceve un trattamento preferenziale rispetto a quello riconosciuto ad una lavoratrice per ragioni direttamente o indirettamente legate al sesso.

In particolare si configura come **discriminazione diretta** qualsiasi trattamento differenziato basato sul sesso che produca un effetto pregiudizievole. Il presupposto di tale definizione è il «trattare gli eguali in modo uguale vietando quindi di trattare in modo diseguale due soggetti uguali». Pertanto, chi invoca in giudizio una discriminazione diretta deve dimostrare il trattamento differenziato subito in relazione ad un altro soggetto, che non ha subito lo stesso trattamento sfavorevole soltanto in ragione del sesso di appartenenza.

Bisogna tuttavia non confondere la discriminazione diretta con la discriminazione palese o manifesta, poiché la discriminazione va valutata nei fatti, anche se il datore non la dichiara. Anche la disparità di trattamento rivolta non a tutte le donne ma a determinate categorie di donne può ritenersi discriminazione diretta così come è da ritenersi discriminazione diretta in base al sesso anche la disparità di trattamento fondata sulla gravidanza. Questo è l'unico caso in cui viene meno

la nozione comparativa della discriminazione.

Nei confronti delle discriminazioni dirette non si ammettono cause di giustificazione, ma solo eccezioni tassative al principio di parità di trattamento: è la legge infatti che dice quando la differenziazione è giustificata (come ad es. all'art. 1, V comma 903 secondo cui non costituisce discriminazione «condizionare all'appartenenza ad un determinato sesso l'assunzione nei settori della moda dell'arte o dello spettacolo purché ciò sia essenziale alla natura del lavoro o della prestazione»).

La nozione di discriminazione diretta è destinata a modificarsi nel nostro ordinamento quando verrà data attuazione alla direttiva 73/2002 del 23.9.2002 che modifica la direttiva 207 del 76 relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione, alla promozione professionale e alle condizioni di lavoro<sup>2</sup>.

Per **discriminazione indiretta**, si intende, quel trattamento pregiudizievole conseguente all'adozione di criteri che svantaggino in modo proporzionalmente maggiore i lavoratori dell'uno o dell'altro sesso. In questo caso il trattamento

differenziato non si fonda sul fattore del sesso, vietato esplicitamente dalla legge, ma deriva dall'adozione, nella realtà produttiva di riferimento, di criteri apparentemente neutri (ad es. criteri di inquadramento, criteri di scelta, criteri di selezione del personale) che producono l'**effetto** di svantaggiare in misura proporzionalmente maggiore gli appartenenti ad un sesso. E' chiamata indiretta perché il fattore che si assume come discriminatorio di per sé è neutro, non ha alcuna attinenza con il genere femminile o maschile e diventa discriminatorio soltanto indirettamente, in virtù dei suoi effetti svantaggiosi.

Per costruire la nozione di discriminazione indiretta si compara la persona discriminata non con le persone dell'altro sesso (come nella discriminazione diretta) ma con le persone del suo stesso sesso che risultano svantaggiate in modo molto maggiore dall'adozione di un certo criterio. La discriminazione indiretta può essere individuata valutando la situazione del singolo in rapporto alla situazione tipica del gruppo a cui appartiene.

Per questo motivo per provare in giudizio questo tipo di discriminazioni uno degli strumenti più efficaci è quello della prova statistica.

Vietare questo tipo di discriminazioni significa accogliere un'idea di uguaglianza correttiva come **uguaglianza di opportunità** superando

<sup>2</sup> Con legge 31.10.2003 n. 306 all'art. 17 il parlamento ha delegato il governo ad emanare il decreto legislativo che dia attuazione alla direttiva 73/2002 entro 18 mesi dalla sua entrata in vigore (fine novembre 2003). Nella nuova nozione di discriminazione si introduce la possibilità di un confronto con una situazione ipotetica.

le distanze sociali che impediscono alle persone, poste formalmente sullo stesso piano, di condividere uguali condizioni di partenza.

Per potersi avere discriminazione indiretta è necessario peraltro che i criteri che hanno un effetto svantaggioso sul gruppo riguardino requisiti non essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa. Proprio perché il trattamento pregiudizievole deriva dall'applicazione di un criterio apparentemente neutro, si riconosce al datore di lavoro la possibilità di fornire una giustificazione, non generica, del comportamento adottato, fondata su ragioni obiettive. Ad esempio nella giurisprudenza italiana è stato individuato come criterio che produce effetti proporzionalmente più svantaggiosi il criterio dell'altezza indifferenziata per uomini e donne, mentre nella giurisprudenza comunitaria sono stati individuati come discriminatori il criterio dell'anzianità, l'adattabilità ad orari e luoghi di lavoro variabili, o anche sistemi di classificazione o certi trattamenti riservati al lavoro atipico in particolare al part time.

**Non costituiscono discriminazione** i trattamenti differenziati giustificati dalle esigenze di protezione delle donne in maternità.

Anche la nozione di discriminazione indiretta è destinata a mutare con il recepimento della direttiva 73/2003 di cui si è parlato sopra: nella definizione contenuta nella direttiva si parla di

“particolare svantaggio” anziché di svantaggio maggiore, passando quindi da una nozione quantitativa ad una nozione qualitativa dello svantaggio.

Le Consigliere di parità intervengono nei seguenti **casi di discriminazione**:

- nei casi di discriminazione basata sul sesso sul luogo di lavoro (sia pubblico che privato);
- nei casi di discriminazioni indirette contenute in accordi aziendali, in procedure concorsuali, in prassi e comportamenti adottati sui luoghi di lavoro che penalizzano in modo proporzionalmente maggiore gruppi di lavoratrici o di lavoratori.

La rilevazione delle discriminazioni, quindi, costituisce un'attività dal contenuto complesso, che presuppone un'analisi attenta delle trasformazioni della distribuzione del lavoro tra uomini e donne, una valutazione dei diversi modelli di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita, un costante monitoraggio dei tassi di esclusione femminile dal mercato del lavoro, delle difficoltà di accesso a determinati percorsi professionali, della diffusione di forme di “segregazione verticale”.

Il decreto legislativo n.216/2003, che recepisce la direttiva europea 2000/78/CE all'art. 2 definisce la differenza fra discriminazione diretta e indiretta:

**Discriminazione diretta:** consiste in un trattamento meno favorevole nei confronti di una persona rispetto a un'altra, in ragione dell'appartenenza ad un sesso

**Discriminazione indiretta:** è un impatto marcatamente penalizzante che una legge, un regolamento, una politica o una prassi apparentemente neutri, esercitano sui rappresentanti di un determinato sesso (*ad esclusione dei casi in cui la differenza di trattamento possa essere giustificata da fattori oggettivi*).

Vediamo di seguito alcuni esempi operativi di discriminazione diretta e indiretta, in campi significativi per l'azione delle Consigliere.

**a) congedi parentali:** il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi parentali previsti dalla legge è nullo. La lavoratrice (o il lavoratore) ha diritto alla conservazione del posto di lavoro e di rientrare nella stessa unità produttiva alla quale era adibita e alle stesse mansioni ovvero equivalenti a quelle precedentemente svolte.

**b) part-time:** la nuova legge sul part-time sancisce un principio di non

discriminazione secondo il quale, fermi restando i divieti di discriminazione diretta ed indiretta previsti dalla legislazione vigente, la/il lavoratrice/tore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno, inquadrato nello stesso livello, per il solo motivo di lavorare a tempo parziale.

**c) molestie sessuali**<sup>3</sup>: le molestie sessuali sui luoghi di lavoro costituiscono una discriminazione indiretta: «Le molestie sono da considerarsi (...), una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per uno dei motivi di cui all'art. 1, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona o di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo»<sup>4</sup>.

Il Codice di condotta europeo sulla "Tutela della dignità degli uomini e delle donne nel mondo del lavoro" fa riferimento ai provvedimenti da adottare

<sup>3</sup> "Il carattere insistente, ripetitivo, imposto in quanto non desiderato di attenzioni e proposte di natura sessuale configurano le cd. molestie sessuali nonché un comportamento discriminatorio a ragione del sesso al quale deve attribuirsi il carattere della illiceità secondo il nostro ordinamento" (Pret. Roma 20.12.1996).

A tale proposito, la **direttiva 2002/73/CE**, in attesa di recepimento in Italia oltre a ribadire il concetto di discriminazione sulla base del sesso, definisce le molestie sessuali una situazione nella quale si verifica un comportamento indesiderato a connotazione sessuale, espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona, in particolare creando un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

<sup>4</sup> Direttiva 2000/78/CE all'art. 2, (Nozione di discriminazione) comma 3.

nella lotta contro le molestie sessuali<sup>5</sup>  
Le molestie sessuali limitano la libertà e il diritto al lavoro, creano discriminazione, offendono la dignità di donne e uomini, minacciano l'inviolabilità e l'integrità personale e ostacolano l'inserimento delle donne nel mercato del lavoro<sup>6</sup>. Alcuni contratti collettivi nazionali di lavoro contengono dei "codici di condotta" per procedere con chiarezza sul tema delle parità e della non discriminazione.

1. *L'art. 2087 c.c., supportato del disposto dell'art. 41, 2° comma, Cost., impone al datore di lavoro non solo di approntare le misure di sicurezza necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, ma anche di porre in essere tutti gli accorgimenti necessari a tutelarne la personalità morale; pertanto, ove il datore di lavoro sappia che un suo dipendente compie atti di molestia sessuale, è tenuto, secondo il tradizionale schema della "massima sicurezza fattibile", a compiere quanto necessario per impedire il reiterarsi delle molestie. (Trib. Pisa 6/10/2001, Est. Nisticò, in D&L 2002, 126)*

2. *Ai sensi dell'art. 2087 c.c. l'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, tutte le misure necessarie a tutelare non solo l'integrità fisica ma anche la personalità morale dei dipendenti; tale obbligo di protezione impone al datore di lavoro, cui sia noto il compimento di molestie sessuali nell'ambito dell'impresa, di intervenire, adottando tutte le misure, anche di natura disciplinare ed organizzativa, necessarie a garantire la tutela dei dipendenti. Il prolungato*

*comportamento omissivo del datore di lavoro a fronte di atti di molestia sessuale costituisce dunque violazione dell'art. 2087 c.c.; è illegittimo il licenziamento intimato alla lavoratrice molestata ove le condotte alla stessa imputate quale giusta causa di recesso siano causalmente ricollegabili al detto comportamento omissivo; ove tale nesso di causalità sussista anche in relazione al danno biologico lamentato dalla lavoratrice, la stessa ha diritto al relativo risarcimento, che è quantificabile in via equitativa. (Trib. Milano 28/12/2001, Est. Negri della Torre, in D&L 2002, 371)*

3. *Alla lavoratrice vittima di molestie sessuali spetta il risarcimento del danno morale, da liquidarsi in via equitativa, di cui sono responsabili in solido, ai sensi degli artt. 2087, 2043, 2049 c.c., sia l'autore dell'illecito che la società datrice di lavoro (Pret. Milano 27/5/96, est. Curcio, in D&L 1997, 157)*

4. *Va confermata la decisione della Corte di Appello - e conseguentemente respinto il ricorso - secondo la quale, sebbene fosse risultato probatoriamente dimostrato che l'imputato dette una pacca isolata e repentina sul sedere della di lui dipendente, egli non intese compiere un vero e proprio atto di libidine sulla donna, non essendo emersi elementi per ritenere che il gesto, e cioè, quel tocco, fosse rappresentativo di un gesto di concupiscenza di natura sessuale (Cass. 23/1/01, n. 623, pers. letti, est. Ebner, in Lavoro e prev. oggi 2001, pag. 127, con nota di Sangiovanni, In tema di molestie sessuali sui luoghi di lavoro)*

5. *Affinché il delitto di violenza sessuale di cui all'art. 609 bis c.p. possa considerarsi aggravato dalla circostanza dell'abuso delle relazioni d'ufficio prevista dall'art. 61 n. 11 c.p., non è richiesto che l'agente e la persona offesa appartengano allo stesso ufficio (pubblico o privato), essendo invece sufficiente che entrambi, per esigenze del proprio lavoro, ancorché autonomamente esercitato, frequentino abitualmente lo stesso ambiente lavorativo tanto da instaurare un rapporto fiduciario. (Cass. 9/6/2003, n.*

<sup>5</sup> Il Codice di condotta è allegato alla Raccomandazione 92/131/CEE - G.U. della Comunità Europea n. 49 del 24/2/92).

<sup>6</sup> Il "Vademecum sulle pari opportunità" prodotto nell'ambito del Progetto Equal "Donne Manager delle Risorse Umane" contiene una guida per affrontare le molestie sessuali sul luogo di lavoro sul sito [www.equaldonnemanager.isvor.it](http://www.equaldonnemanager.isvor.it).

24848, Pres. Toriello, Est. Grillo, in *Dir. e prat. lav.* 2003, 1982) (DL on line).

**d) mobbing** : è un insieme di pratiche vessatorie e persecutorie esercitate da colleghi/e di pari grado o da superiori nei confronti di donne e uomini in ambito lavorativo privato e pubblico. La Consigliera/e di parità interviene nei casi di mobbing che assumono i caratteri della discriminazione di genere<sup>7</sup>.

**e) discriminazioni indirette nella Pubblica Amministrazione:** negli ambienti organizzativi della P.A. la rilevazione delle discriminazioni indirette, disuguaglianze e disparità può essere più complessa per la presenza di un piano formale di regole giuridicamente ineccepibile che generano discriminazioni soprattutto in occasione di reclutamento e selezione del personale, inserimento e impiego nonché sviluppo professionale<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> Relazione della prof. avv. Iolanda Piccinini durante il Seminario di aggiornamento per le Consigliere di parità Roma 20-21 maggio 2004 sullo stato della giurisprudenza in materia di mobbing e lavoro femminile con riferimento alla pluralità dei danni risarcibili; le novità contenute nei CCNL 2002-2005 di alcuni comparti del pubblico impiego: Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing e pari opportunità; le ricadute in materia di responsabilità disciplinare.

L'ISPESL, istituto per la prevenzione sul lavoro, e la clinica del lavoro di Milano, hanno realizzato e pubblicato numerose ricerche sul tema. Il FORMEZ pubblica i codici di comportamento antimobbing adottati dalle pubbliche amministrazioni, sentenze e atti europei <http://lavoropubblico.formez.it/mobbing.html>

La sentenza della Corte Costituzionale 19/12/2003 n. 359, in materia di mobbing a seguito della Legge regionale del Lazio 11/07/2002 n.16, ha ripreso alcuni concetti ed argomenti sviluppati dalla dottrina giuslavoristica.

<sup>8</sup> Relazione di Maria La Salandra del 21 maggio 2004 al corso di aggiornamento per Consigliere di parità tenutosi a Lamezia Terme.

### **f) mancata progressione di carriera.**

Costituisce discriminazione di genere il fatto che una lavoratrice, pur rivestendo un ruolo di responsabilità nell'azienda al pari di altri colleghi maschi, non si veda riconosciuta la qualifica di dirigente<sup>9</sup>.

In generale, gli **ambiti** in cui le discriminazioni sul lavoro sono più frequenti avvengono in occasione di :

- **Avvisi per la ricerca del personale** (indicazione dell'uno o dell'altro sesso);
- **Selezione del personale**, rifiuto di assumere le donne (salvo per il lavoro nel settore della moda arte e spettacolo se il genere è essenziale per lo svolgimento del lavoro; altezza minima stabilita in modo eguale per uomini e donne, e secondo parametri eccessivamente elevati rispetto alla media; particolari capacità di forza fisica; particolari requisiti professionali che le donne acquisiscono meno frequentemente).

*La corte di Giustizia europea ha ritenuto in contrasto con la direttiva*

<sup>9</sup> In tal caso sussistono gravi, precisi e concordanti indizi di discriminazione in base al sesso in danno della lavoratrice qualora tra l'altro risulti: che tutti i lavoratori come lei dipendenti dall'amministratore delegato "con incarichi di un certo rilievo" erano inquadrati come dirigenti; che lo svolgimento di mansioni attinenti all'immagine della società era riservato nella società a un gruppo di dirigenti maschi; che su duemila dipendenti della società solo cento erano donne fra le quali una sola inquadrata come dirigente a fronte di cinquanta dirigenti maschi (Pret. Milano 22 novembre 1993).

In ogni caso, si tenga presente che non esiste nel nostro ordinamento come già chiaramente escluso dalle Sezioni Unite della Cassazione con la sent. n.6030 del 29 maggio 1993, un principio generale di parità di trattamento a parità di mansioni.



76/207, l'esclusione generalizzata delle donne da impieghi militari comportanti l'uso di armi (Corte di Giustizia, 30 giugno 1988, causa C-285/989), mentre il sesso è stato ritenuto un requisito determinante per il servizio di talune unità combattenti speciali (Corte di Giustizia, 26 ottobre 1999, causa C-0273/97), o per posti come quello di sorvegliante e sorvegliante capo nelle carceri (Corte di Giustizia, 8 aprile 1976, Defrenne/Sabena

- **Colloqui di selezione:** es. richieste sulla vita privata della lavoratrice in cui venga chiesto se si è sposate, o se si hanno figli o se si ha intenzione di averne.
- **Accesso al lavoro:** es. test di gravidanza al momento dell'assunzione; rifiuto di assunzione perché il lavoro è pesante (se non è previsto dal contratto collettivo); rifiuto di assunzione per lo stato di gravidanza o perché il lavoro prevede orari notturni.
- **Livello di inquadramento iniziale:** es. assunzione con qualifica inferiore per le donne rispetto agli uomini a parità di mansioni.

*È palesemente illegittimo in quanto discriminatorio l'accordo decentrato in cui le parti sociali ricomprendono tra le assenze che incidono negativamente sulla percezione degli incentivi retributivi spettanti ai singoli lavoratori anche quelle relative a gravidanze a rischio, astensione anticipata, astensione obbligatoria per adozione e malattia per gravidanza (Collegio Istruttoria Comitato Nazionale Pari Opportunità 18/11/97, est. Amato, in D&L 1998, 423, nota MONACO, Comitato nazionale delle pari opportunità, premi di produttività e principio di non discriminazione)*

- **Affidamento di mansioni:** es. assegnazione arbitraria di mansioni inferiori.
- **Sottoinquadramento:** es. attribuzione di una qualifica inferiore a parità di mansioni con i colleghi maschi.
- **Retribuzione:** es. retribuzione inferiore a parità di inquadramento. mancato riconoscimento di salario aggiuntivo o discrezionale.
- **Percorsi di formazione:** es. perdita di possibilità di aggiornamento e formazione per assenza dovuta a maternità; modalità di luogo e di tempo della formazione incompatibili con i tempi di vita delle donne.
- **Accesso alle informazioni:** es. mancata adozione di procedure trasparenti di informazione.
- **Periodi di lavoro part-time:** es. mancato avanzamento di carriera
- **Percorsi di carriera:** es. percorsi di carriera più lunghi e tetti di cristallo; numero di giornate di presenza sul lavoro; particolare anzianità.

*La Sentenza 11 novembre 1997 della Corte di giustizia della Comunità europee in materia di Parità di trattamento tra uomini e donne in caso di qualificazioni fra candidati di sesso diverso secondo la quale è legittima la precedenza accordata ai candidati di sesso femminile attraverso una clausola di riserva. La Corte, pronunciandosi sulla questione sottoposta dal Verwaltungsgericht di Gelsenkirchen, con ordinanza 21 dicembre 1995, dichiara: " L'art. 2, nn. 1 e 4, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al*



lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, non osta ad una norma nazionale che in caso di pari qualificazioni di candidati di sesso diverso quanto ad idoneità, competenza e prestazioni professionali, obblighi a dare la precedenza nella promozione ai candidati di sesso femminile nei settori di attività pubblici in cui, al livello del posto considerato, le donne sono meno numerose degli uomini, a meno che non prevalgano motivi inerenti alla persona di un candidato di sesso maschile, a condizione che:

- la detta norma garantisca, in ciascun caso individuale, ai candidati di sesso maschile aventi una qualificazione pari a quella dei candidati di sesso femminile un esame obiettivo delle candidature che prenda in considerazione tutti i criteri relativi alla persona dei candidati e non tenga conto della precedenza accordata ai candidati di sesso femminile quando uno o più di tali criteri facciano propendere per il candidato di sesso maschile
- tali criteri non siano discriminatori nei confronti dei candidati di sesso femminile.

#### ▪ Rientro dal congedo per maternità:

Ad esempio, la perdita del proprio lavoro o di un posto di lavoro equivalente; mancato beneficio di eventuali miglioramenti delle condizioni di lavoro maturate durante la sua assenza.

*Proprio in relazione alla protezione della donna durante il periodo di gravidanza e maternità, va ricordata una recente sentenza della Corte di Giustizia, 27 febbraio 2003, Causa C-320/01, Wiebke Busch/ KliniKum Neustadt GmbH & Co. Betriebs KG, in cui si afferma che: "... osta a che il datore di lavoro possa, ai sensi del diritto nazionale, rimettere in discussione l'accordo data al reintegro di una lavoratrice nel suo posto prima*

*della scadenza del congedo parentale per il motivo che avrebbe versato in errore sullo stato di gravidanza dell'interessata."*



ti racconto di...

#### Consigliera prov. Firenze e Prato

La rilevazione di una grave situazione di discriminazione diretta per genere, perpetrata dalla sede periferica di un Istituto pubblico di assicurazione obbligatoria nei confronti di giovani donne aspiranti all'assunzione con contratto di formazione lavoro, mediante l'esecuzione occulta di test di gravidanza. E' seguita denuncia per violazione del divieto di discriminazione, sanzionato sia dalla legge 903/77 sotto il profilo penale (art. 16), sia dalla legge 125/91 alla Procura della Repubblica ed al servizio Ispettivo del lavoro. La segnalazione ha dato luogo ad un'indagine di polizia giudiziaria che ha accertato la violazione (i test erano stati effettivamente eseguiti all'insaputa delle lavoratrici). La Procura ha aperto un procedimento a carico del Direttore di sede. Ma essendo un reato contravvenzionale, non si è giunti alla pronuncia di merito in quanto è intervenuta la prescrizione. Infatti la segnalazione da parte delle giovani lavoratrici era stata inoltrata alla Consigliera solo quando il rapporto di lavoro a termine si era consolidato a tempo indeterminato. Il comportamento discriminatorio non si è più ripetuto.

Il fascicolo è disponibile c/o la Consigliera.

#### Consigliere prov. Como

#### Consigliere prov. Modena

#### Consigliere prov. Ferrara

In collaborazione con l'Ispettorato del Lavoro le Consigliere hanno adottato una scheda di rilevazione statistica, che all'atto della conferma delle dimissioni delle lavoratrici madri nel primo anno di vita del bambino, consenta di comprendere le motivazioni dell'abbandono del lavoro, e di conseguenza si possano individuare i percorsi più idonei per il loro reinserimento.

L'art. 9 della legge 10 aprile 1991 n. 125 prescrive che le aziende, sia pubbliche<sup>10</sup> che private, che occupano più di cento dipendenti, siano tenute a redigere con scadenza biennale un rapporto riguardante la situazione maschile e femminile *“in ognuna delle professioni, 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, della Cassa Integrazione Guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta”*.

Il rapporto viene richiesto solo ad **aziende medio-grandi**. che, rispetto alle piccole imprese, rappresentano una realtà più variegata quanto a livelli, qualifiche, tipologie contrattuali e possiedono una più elevata capacità di interloquire col soggetto istituzionale e con le parti sociali, una realtà nella quale contraddizioni anche vistose si associano a maggiori risorse e una più ampia possibilità di intervento migliorativo.

<sup>10</sup> Per aziende pubbliche si intendono 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

Destinatari unici della trasmissione del rapporto sono la **Consigliera regionale di parità** e le RSU, soggetti dotati di potestà di intervento concreto, anche se a diverso livello, nella singola realtà lavorativa.

L'elaborazione dei dati, disaggregati per genere, che le aziende medio-grandi inviano alla Consigliera di parità, le consentono di esercitare la sua funzione di controllo nel rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle pari opportunità.

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, i momenti salienti del percorso professionale delle lavoratrici e dei lavoratori.

Solo così possono emergere i differenziali economici e di trattamento tra donne e uomini nell'accesso al mercato del lavoro, nello sviluppo di carriera, nella gestione dei tempi di lavoro, fino ai momenti di uscita dal mercato.

Tale indagine, per essere efficace, non può però essere occasionale, ma deve essere continuativa, per permettere di confrontare situazioni diverse e misurare

l'impatto che le politiche per l'impiego hanno sull'occupazione femminile.

Il dlgs 196/2000, prevedendo che la Consigliera di parità possa contare sul supporto tecnico della Regione, attraverso organismi regionali o enti strumentali, per l'elaborazione dei dati, rafforza l'efficacia della rilevazione, che rappresenta uno strumento conoscitivo delle dinamiche del mercato del lavoro interessante non solo per la Consigliera ma anche per l'autorità locale preposta alla programmazione delle politiche occupazionali.

Attività quali "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", affidate dal dlgs 196/2000 alle Consigliere di parità, richiedono una conoscenza e un monitoraggio costante della situazione occupazionale delle donne, che permettano di rilevare situazione di discriminazione e, più in generale, di squilibrio di genere da segnalare a tutti i soggetti pubblici e privati competenti e di creare relazioni sinergiche di progettazione e proposta con i diversi attori delle politiche attive del lavoro.

L'esame e l'elaborazione statistica dei dati che emergono dai rapporti delle imprese con più di 100 dipendenti sono indispensabili per l'individuazione di discriminazioni dirette ed indirette e consentono, attraverso un monitoraggio di genere di tutte le fasi del rapporto lavorativo, di rilevare situazioni di squilibrio di genere e di progettare strategie per rimuoverlo, compito anch'esso assegnato dal dlgs 196/2000 alla Consigliera di parità.

La conoscenza della situazione occupazionale femminile rafforza anche la posizione della Consigliera nell'ambito della **Commissione regionale tripartita**, della quale è componente a tutti gli effetti. In questa sede la Consigliera ha la possibilità non solo di denunciare casi di discriminazione ma anche di promuovere, in concertazione con istituzioni e parti sociali lì rappresentate, iniziative in grado di 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.

Le elaborazioni statistiche che possono essere desunte da un monitoraggio continuo dei rapporti delle aziende costituiscono infine uno strumento di cui la Consigliera di parità, in veste di ricorrente, si può avvalere in sede processuale, per fornire elementi che fanno presumere la sussistenza di

comportamenti discriminatori  
relativamente ad assunzioni,  
retribuzioni, mansioni e  
qualifiche, trasferimenti, progressioni di

carriera e licenziamenti, ponendo così il  
convenuto nella condizione di dover  
dimostrare l'insussistenza della  
discriminazione.

## La procedura... in sintesi

### CHI SONO I SOGGETTI OBBLIGATI ALLA COMPILAZIONE DEL RAPPORTO ?

- Le aziende private con oltre 100 dipendenti
- Le aziende pubbliche:
  - imprese a partecipazione statale
  - aziende autonome dello Stato
  - aziende regionali e degli enti locali
  - Aziende Sanitarie Locali
  - enti autonomi di gestione che amministrano le partecipazioni statali
  - enti pubblici economici

Per la determinazione della dimensione numerica dell'azienda, l'anno da considerare è il secondo del biennio (ad esempio, per il biennio 1998/99, il dato fa riferimento al 31.12.1999 e così via).

**N.B.:** Le società di fornitura di lavoro temporaneo devono compilare il Rapporto alle condizioni previste.

### A CHI DEVE ESSERE INVIATO IL RAPPORTO ?

- alla Consigliera regionale di parità presso la Direzione regionale del Lavoro:
  - sia della regione ove è ubicata la sede legale
  - sia della regione ove insistono le unità produttive con oltre 100 dipendenti
- alle rappresentanze sindacali aziendali (o unitarie).

La circolare ministeriale n. 48 del 6.04.92 prevede che l'obbligo sia assolto solo con l'invio del rapporto alle O.O.S.S. presso le rappresentanze aziendali e non presso le loro sedi centrali.

Non sono obbligati a compilare il rapporto, ma lo possono redigere spontaneamente, in collaborazione con i Comitati Pari Opportunità di Ente:

- gli enti pubblici non economici
- gli enti locali (Regioni, Province, Comuni e le Comunità montane).

Il facsimile di rapporto è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro del 17.07.1996 (pubblicato sulla Gazz.Uff. n. 174 del 26.7.1996) ed è composto da 8 tabelle ed è reperibile:

- presso le Consigliere Regionali di parità;
- su Internet: nei siti delle Direzioni regionali del lavoro e del Ministero del Lavoro ;
- in allegato alla presente guida.

**Il rapporto deve essere trasmesso entro il 30 aprile dell'anno successivo alla scadenza di ciascun biennio.**

Può essere compilato su modulo cartaceo e/o su supporto magnetico (floppy disk) e trasmesso ai soggetti destinatari presso la loro sede legale mediante consegna all'ufficio protocollo o attraverso il servizio postale (racc. a.r.)

Per comprendere di che tipo di informazioni ci si può avvalere grazie a questo strumento è utile ripercorrerne la struttura, secondo le indicazioni fornite **dal Ministero del Lavoro con decreto del 17 luglio 1996 e il documento del Collegio Istruttorio del Comitato**

**nazionale di parità e pari opportunità (aprile 2000).** Il trattamento delle informazioni desumibili da questa rilevazione rappresenta infatti un input strategico alla rilevazione di situazioni discriminatorie e alla progettazioni di interventi correttivi o di azioni positive.

Il modello ministeriale che le aziende devono compilare è allegato al Decreto del Ministero del Lavoro 17 luglio 1996, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 174 del 26 luglio 1996. Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del Decreto, i dati vanno riferiti al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti. Si compone di otto tabelle.

**Tabella 1**

INFORMAZIONI GENERALI SULL'AZIENDA

1. Ragione Sociale dell'azienda
2. Sede legale dell'azienda
3. Codice fiscale
4. Occupazione Totale al 31/12/19 <sup>a</sup>
5. MF..di cui F.....
5. Attività economica esercitata <sup>b</sup> =  
(denominazione) (codice)
6. Contratti collettivi nazionali di lavoro <sup>c</sup>  
- contratto applicato al maggior numero di lavoratori  
- eventuali altri contratti applicati:

L'azienda deve essere identificata mediante ragione sociale, sede legale e numero di codice fiscale.

Per "attività economica esercitata" si intende l'attività prevalente, che va indicata utilizzando il codice di attività economica utilizzato nelle dichiarazioni IVA e dei redditi.

I contratti collettivi nazionali di lavoro: deve essere indicato il contratto applicato al maggior numero dei lavoratori e gli eventuali altri contratti applicati, indicandone il codice tratto dalla tabella allegata al modello (pag. 18). Se il contratto non appare compreso nella tabella, occorre riportare la denominazione per esteso.

**Tabella 2**

INFORMAZIONI GENERALI  
SULLE UNITA' NELL'AMBITO COMUNALE<sup>a</sup>

Localizzazione (Comune) (Provincia) (Regione)<sup>b</sup>  
Numero totale delle unità produttive presenti nel comune  
Occupati alle dipendenze per ciascuna unità produttiva al 31.12.19.... (secondo anno del biennio)<sup>b</sup>

DIRIGENTI QUADRI IMPIEGATI <sup>c</sup>		OPERAI <sup>d</sup>		TOTALE	
(e CS)		(e APPR)			
MF	F	MF	F	MF	F

U.P. 1  
U.P. 2  
U.P. 3  
U.P. 4

Per "occupati alle dipendenze" vanno considerati tutti i lavoratori con un contratto di lavoro subordinato (inclusi i lavoratori sospesi per Cassa Integrazione, in aspettativa, in congedo parentale o formativo. Sono esclusi da tale tabella i lavoratori a domicilio il cui numero, distinto per genere, deve essere indicato nel punto b della successiva tabella n. 3 nel totale che risulta dal registro dell'impresa al 31.12 del secondo biennio).

Le categorie "speciali" (intermedi o equiparati) vanno incluse nel novero degli impiegati, mentre gli apprendisti vanno computati tra gli operai. È opportuno che anche i soci lavoratori vengano considerati come "occupati alle dipendenze" ai fini dell'art. 9, L. 125/91, qualsiasi sia la tipologia di rapporto di lavoro intrattenuto con la cooperativa

**Tabella 3**

**OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31.12.19 (PRIMO ANNO DEL BIENNIO) E AL 31.12.19 (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) per qualifiche e genere**

DIRIGENTI		QUADRI		IMPIEGATI <sup>b</sup>		OPERAI <sup>c</sup>		TOTALE	
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F

1. Occupati alle dipendenze<sup>a</sup>  
al 31.12.19 (primo anno del biennio)
2. Entrate<sup>d</sup>
3. Uscite<sup>e</sup>
4. Occupati alle dipendenze<sup>f</sup>  
al 31.12.19 (secondo  
anno del biennio)

Indicazione delle entrate e delle uscite:

Per “Entrate” si intendono assunzioni, trasferimenti da una unità produttiva o dipendenza della stessa impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale all'altra (ad esempio, da impiegati a quadri, da operai ad impiegati ecc.).

Per “Uscite” si intendono le cessazioni del rapporto di lavoro, i trasferimenti a altra unità o dipendenza della medesima impresa localizzate in altri comuni, i passaggi da una categoria professionale ad un'altra.

Il dato n. 4 (occupati alle dipendenze alla fine del secondo biennio) deve essere pari alla somma algebrica dei dati relativi agli occupati alla fine del primo anno del biennio, al dato “entrate” ed a quello “uscite”.

**Tabella 4**

**OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31.12.19 (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO DI INQUADRAMENTO: PROMOZIONI NELL'ANNO E ASSUNZIONI NELL'ANNO PER CATEGORIA PROFESSIONALE E LIVELLO D'INQUADRAMENTO.**

CATEG. PROF. LIVELLO <sup>a</sup>	OCCUPAZIONE <sup>b</sup> Al 31.12.19		PROMOZ. <sup>d</sup> (secondo nell'anno del biennio)		ASSUNZ. <sup>e</sup>	
	MF	F	MF	F	MF	F
Dirigenti						
Quadri						
Impieg . C.S.						
Operai (incl. (apprend.)						
TOTALE <sup>c</sup>						

Questa tabella sui livelli di inquadramento richiede l'indicazione dei dati relativi agli occupati ed alle occupate alle dipendenze alla fine del secondo biennio, distinti per categoria professionale e per livelli contrattuali (partendo dal più elevato): di questi lavoratori e lavoratrici devono essere indicate le promozioni e le assunzioni.

Con “promozioni” si intendono i passaggi di livello verso l'alto, a prescindere dalla motivazione della promozione (anzianità, merito o altro).

Ad esempio, se 10 lavoratori o lavoratrici sono passati dal livello A al livello B, 15 dal livello B al livello C e 2 dal livello A al C, in corrispondenza alla riga di livello B scrivere 10, indicando quanti di questi sono donne, d in corrispondenza della riga di livello C scrivere 17.

Per assunzioni si intendono anche i trasferimenti da unità produttive o dipendenze della stessa impresa localizzate in altri comuni.

Sono esclusi da questo monitoraggio i lavoratori a domicilio.

Il totale degli occupati alle dipendenze deve coincidere con quanto riportato nella tabella 3 precedente (riga4).



**Tabella 5**

OCCUPATI ALLE DIPENDENZE AL 31.12.19 (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE E TIPO DI CONTRATTO, IN CASSA INTEGRAZIONE (CIG) E ASPETTATIVA

DIRIGENTI		QUADRI IMPIEGATI				OPERAI		TOTALE	
				(e CS)		(e Appr.)			
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
Contratto a tempo indeterminato									
- di cui a PT									
Contratto a tempo determinato <sup>a</sup>									
- di cui a PT									
Contratto di Formazione-Lavoro									
Contratto di Apprendistato									
Contratto di Solidarietà									
Altro (specificare) -----									
TOTALE dipendenti <sup>bc</sup>									
- di cui a PT									
DIPENDENTI IN CIG a 0 ore									
DIPENDENTI IN CIG non a 0 ore									
- di cui a rotazione									
DIPENDENTI IN ASPETTATIVA <sup>d</sup>									
- di cui in maternità									

Tra i dipendenti in aspettativa vanno inclusi tutti i lavoratori e le lavoratrici con diritto alla conservazione del posto di lavoro (maternità, malattia, infortunio, servizio di leva, congedo parentale o per motivi familiari, congedo formativo, etc.). Sotto la voce "altro (specificare)" sarebbe opportuno inserire (anche) i soci lavoratori delle cooperative.

**Tabella 6**

ENTRATE ED USCITE, TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI REGISTRATE (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA

DIRIGENTI		QUADRI IMPIEGATI				OPERAI		TOTALE	
				(e CS)		(e Appr.)			
MF	F	MF	F	MF	F	MF	F	MF	F
ENTRATE									
- da altra unità produttiva o dipendenza <sup>a</sup>									
- passaggio da altra categoria <sup>b</sup>									
- nuova assunzione									
USCITE									
- ad altra unità produttiva o dipendenza <sup>a</sup>									
- passaggio ad altra categoria <sup>b</sup>									
- cessazione rapporto di lavoro <sup>c</sup>									
di cui:									
- pensionamenti									
- dimissioni volontarie									
- licenziamenti individuali									
- licenziamenti collettivi									
- prepensionamenti									
- mobilità									
- scadenza contratto <sup>d</sup>									
- morte, invalidità									
TRASFORMAZIONE DEI CONTRATTI									
- da tempo determinato a tempo indeterminato <sup>e</sup>									
- da PT a tempo pieno									
- da tempo pieno a PT									

Si devono considerare "Entrate" le nuove assunzioni, i passaggi da altra categoria, i trasferimenti da altra unità produttiva o dipendenza localizzata in altri comuni e con "Uscite" i trasferimenti ad altra unità produttiva, le cessazioni del rapporto di lavoro (pensionamenti, dimissioni volontarie, licenziamenti individuali e collettivi, prepensionamenti, mobilità, scadenza contratto a termine, di FL, di apprendistato, morte o invalidità). La trasformazione dei contratti ricomprende la conversione da tempo determinato (a termine, CFL, di apprendistato) a tempo indeterminato nonché da tempo parziale al tempo pieno e viceversa.



**Tabella 7**

FORMAZIONE DEL PERSONALE SVOLTA NEL CORSO DELL'ANNO 19 (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	DIRIGENTI		QUADRI IMPIEGATI				OPERAI		TOTALE	
	MF	F	MF	F	(e CS) MF	F	(e APPR.) MF	F	MF	
F										
FORMAZIONE <sup>a</sup>										
- no. partecipanti <sup>b</sup>										
- no. totale ore di formazione <sup>c</sup>										

Con formazione si indica l'attività formativa svolta attraverso corsi teorici e pratici istituiti per il personale dipendente.

Il numero dei partecipanti coinvolti in attività di formazione va indicato complessivamente per ciascuna categoria nel corso dell'anno considerato. Se un lavoratore nel corso di tale periodo ha partecipato a più corsi di formazione, deve essere considerato come più partecipanti, ad esempio, se la stessa persona partecipa a due corsi, conteggiare 2. Il numero complessivo di ore di formazione effettuato va indicato per ogni categoria nel corso dell'anno considerato.

**Tabella 8**

RETRIBUZIONE ANNUA (SECONDO ANNO DEL BIENNIO) PER LIVELLO E CATEGORIA PROFESSIONALE

CATEG. LIVELLO	MONTE RETRIBUTIVO LORDO ANNUO <sup>b</sup>		
	MF	F	M
Quadri			
Impieg .			
C.S.			
Operai			
(incl. apprend.)			
TOTALE			
DIRIGENTI <sup>c</sup>			
	MF	F	M
4° scaglione retributivo			
3° scaglione retributivo			
2° scaglione retributivo			
1° scaglione retributivo			

**Tabella 8**

In questa tabella deve essere indicata la retribuzione annua (secondo anno del biennio) per livelli e categorie professionali, corrispondente ai dati del libro paga. Il dato da indicare è il "monte retributivo lordo annuo" di lavoratori e lavoratrici, comprensivo di tutti gli elementi retributivi (al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente): minimo tabellare, ex contingenza maturata, eventuali indennità di funzione, aumenti

periodici di anzianità (scatti retributivi), superminimi collettivi, superminimi individuali, incentivi individuali, premi di produzione e produttività straordinari, altre voci retributive ad esempio 3° elemento, cottimo, concottimo, integrazioni da parte dell'azienda, in caso di malattia, maternità e paternità, indennità di mensa, indennità di turnazione, premio di presenza, altre indennità ed indennità *ad personam*). Non devono invece essere conteggiati gli importi anticipati dal datore di lavoro per conto degli enti di previdenza e assistenza a titolo di indennità di malattia, maternità, infortuni, assegni familiari, CIG. Gli importi devono essere specificati come somma totale delle voci erogate nell'anno (in migliaia di lire) per l'insieme dei dipendenti dello stesso livello e non come "importi medi". I dirigenti vengono raggruppati secondo quattro scaglioni retributivi e secondo le istruzioni illustrate analiticamente al punto c della nota alla tabella 8. Le cifre utilizzate per il calcolo degli scaglioni per ragioni di tutela della riservatezza possono essere omesse nella presentazione finale della tabella. Lo stesso criterio può essere utilizzato anche nella indicazione del monte retributivo di categorie di lavoratori diverse dai dirigenti, qualora il numero dei soggetti appartenenti ad esse sia inferiore a tre. Questo accorgimento consente di rispettare la "privacy" dei dipendenti, che vedrebbero altrimenti reso pubblico un dato personale.

## **le sanzioni...**

In caso di mancata trasmissione del rapporto nei termini di legge, la Consigliera di parità competente per territorio e/o le RSA segnalano l'inadempimento al Servizio Ispettivo presso le Direzioni Regionali del Lavoro, il quale invia all'azienda una diffida ad adempiere entro 60 giorni dalla ricezione.

In caso di inottemperanza alla diffida, detto Servizio applica una sanzione amministrativa di natura pecuniaria di importo da £ 200.000 a £ 1.000.000 (art. 11 del D.P.R. n. 520/55, modificato da D.L. n. 758/94). Nei casi più gravi (quando ad esempio l'azienda è recidiva, cioè non ottempera per più anni consecutivi, nonostante le diffide, o trasmette informazioni non veritiere), il Servizio Ispettivo può disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti.



*I problemi interpretativi e di compilazione del modello sono stati affrontati nell'aprile del 2000 dal Comitato Nazionale di parità e Pari Opportunità presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

*Il lavoro istruttorio ha dato luogo alla stesura di un vademecum "Indicazioni per la compilazione del rapporto sulla situazione del personale femminile e maschile nelle aziende pubbliche e private con oltre 100 dipendenti", una guida pratica ragionata, alla stesura della quale ha partecipato attivamente la Consigliera regionale di parità della Toscana, avv. Marina Capponi, mettendo a frutto l'esperienza maturata "sul campo" nella sua regione.*

*Attualmente il monitoraggio previsto dall'art. 9 l. 125/91 è oggetto di approfondita analisi a cura di un gruppo di lavoro tematico, costituito presso la Rete Nazionale delle Consigliere di parità, coordinato dalla Consigliera regionale della Toscana.*

*Il gruppo, effettuata la somministrazione di un questionario conoscitivo, che ha fatto emergere una forte sottoutilizzazione dello strumento a livello nazionale, ha proposto alla rete l'ipotesi di predisporre un programma informatico comune, di cui dotare tutte le Consigliere regionali, che consenta omogeneità di rilevazione e confrontabilità dei dati.*

*Dal 1996 il modello di questionario ministeriale non è stato più rivisto e se alcune incertezze interpretative sono state risolte mediante la guida alla compilazione, ancora permangono molte problematiche interpretative legate al modello di rilevazione, alla estensione dell'obbligo di trasmissione, alla lettura dei dati aggregati, che il Ministero non ancora affrontato, nonostante le sollecitazioni.*

*Non sono state ancora, ad esempio, fugate le perplessità relative alla sussistenza dell'obbligo per le società cooperative le quali, assimilando il socio lavoratore alla figura dell'imprenditore e non ritenendo di farlo rientrare nella dizione "dipendenti" al fine del computo degli occupati, frequentemente non rispondono o trasmettono solo i dati parziali riferiti ai lavoratori non soci.*

*Attualmente, grazie all'invito alla trasmissione del rapporto rivolto alle cooperative dalla guida ministeriale alla compilazione e all'effetto della tendenza legislativa ad introdurre disposizioni tese ad avvicinare il rapporto societario al rapporto di lavoro subordinato sul piano delle tutele, si è registrato un incremento della ottemperanza al disposto legislativo da parte di queste società.*

*Rimangono ancora irrisolti i problemi della modalità di computo dei lavoratori e delle lavoratrici part time: devono essere computati/e quali unità o in proporzione all'orario? Nel secondo caso verrebbe a non essere verificabile la situazione di tutte quelle imprese dove questa particolare modalità di rapporto flessibile, fruito in grande maggioranza da donne, ha un impiego significativo.*

*Le aziende, anche le più scrupolose, lamentano mancanza di chiarezza nella compilazione per la farraginosità e la rigidità della griglia di rilevazione, che esigerebbe un aggiornamento ed una messa a punto. Ciò si traduce per tutti/e in una complessiva e notevole difficoltà dell'attività di raccolta, acquisizione ed elaborazione dei dati.*

Seppure il destinatario delle rilevazioni è la Consigliera regionale e la stessa è responsabile della lettura dei dati pervenuti, da attuarsi attraverso personale competente, è importante anche per le Consigliere di parità provinciali, conoscere strumenti, modalità e meccanismi di lettura di genere del mercato del lavoro così configurato, che tocca inevitabilmente anche la dimensione subregionale. L'obiettivo è fruttare al massimo l'unico strumento cogente per entrare nelle aziende senza vincolo di *privacy*.



*Nel corso dei seminari è emersa la necessità di un maggior collegamento tra Consigliere di parità provinciali e regionali al fine della trasmissione di dati rilevanti e di collaborazione su riflessioni comuni.*

I temi su cui concentrare l'attenzione nella lettura dei dati sono i seguenti<sup>11</sup>:

**a) segregazione verticale:** posto che sia possibile ordinare gerarchicamente le occupazioni (posti di lavoro) secondo una o più caratteristiche (salario, sicurezza dell'impiego, livello di qualificazione richiesta, autonomia gestionale o altro) la segregazione occupazionale è la sovrarappresentazione di un gruppo di lavoratori (le donne, gli stranieri, i giovani o altro) ai gradini inferiori della scala gerarchica

**b) segregazione orizzontale:** sovrarappresentazione di un gruppo in una o più occupazioni non ordinate gerarchicamente (ad esempio, fra i docenti universitari le donne sono sovrarappresentate a psicologia invece che ad economia)

La segregazione verticale è un concetto particolarmente utile quando si analizzano disparità di carriera, salario, sicurezza nel posto di lavoro, ossia attributi 'positivi' che dipendono dalle scelte delle persone (gli occupati e i manager).

La segregazione orizzontale è utile per interpretare i flussi di occupazione; ad esempio, se le donne predominano nei servizi e i nuovi posti di lavoro sono nei servizi si può prevedere un aumento maggiore della occupazione femminile, poichè la segregazione, se cambia, cambia lentamente nel tempo.

Sia la segregazione verticale che quella orizzontale possono essere espressioni di discriminazione salariale indiretta: questo è ancora vero per le donne. Ciononostante la segregazione orizzontale può anche 'giovare' o 'proteggere': anche questo è stato ed è ancora vero per le donne.

**c) discriminazione:** (per gli economisti: quando un gruppo di lavoratori viene pagato meno di un altro gruppo a parità di 'produttività potenziale', ovvero, quando i membri dei rispettivi gruppi sarebbero ugualmente produttivi se

<sup>11</sup> Relazione prof. Bettio, Bologna

inseriti in condizioni produttive analoghe. La **produttività potenziale** è influenzata da molte caratteristiche, tra cui le preferenze e l'atteggiamento verso il lavoro, e naturalmente la qualificazione, la continuità sul lavoro, l'età, etc. Poiché, tuttavia, si confrontano gruppi e non persone, si assume che molte caratteristiche possano variare da persona a persona ma non siano sistematicamente diverse fra un gruppo e l'altro. Quindi, per esempio, pagare sistematicamente di meno per uno stesso lavoro le donne e gli uomini, posto che il lavoro non richieda caratteristiche specificamente 'maschili' o 'femminili' è discriminazione diretta

La segregazione impedisce un confronto diretto e quindi si presta a discriminazione indiretta, ovvero a pagare di più o di meno quel lavoro in cui un dato gruppo è sovra-rappresentato. L'esempio classico del passato è un maggior salario per i mestieri che richiedevano forza fisica rispetto a quelli che richiedevano attenzione visiva (vecchie fabbriche tessili). In questo modo gli uomini guadagnavano sistematicamente di più. Ora i meccanismi sono più sottili, ma la controprova è che laddove una professione si femminilizza spesso il salario della medesima si riduce nel tempo.

Si riportano a titolo di esempio due possibili indicatori da costruire<sup>12</sup>:

### **Come si può calcolare il Gap di accesso al vertice?**

Essendo tale gap la «differenza nel tasso di promozione degli uomini e delle donne»:

1. Individuare i livelli di vertice (per esempio, gli ultimi due livelli della categoria quadri e tutti i livelli dirigenziali).
  2. Calcolare il numero dei passaggi a questi livelli per uomini e donne
  3. Individuare tutti i livelli da cui può avvenire il passaggio a quelli al vertice. Calcolare il numero di uomini e donne in questi livelli prima del passaggio. Si indichi questo numero con il termine 'base eleggibile'
  4. Dividere il numero di passaggi di livello per la base eleggibile; separatamente per uomini e donne. Si ottengono due tassi di promozione
- Calcolare l'indicatore facendo la differenza fra il tasso di promozione per gli uomini e per le donne  
Costruire la distribuzione di frequenza dell'indicatore

#### *Esempio di calcolo di tasso di promozione*

*L'azienda X dichiara 30 donne e 40 uomini fra i quadri di tutti i livelli prima della promozione.*

*Sono state promosse alla dirigenza 3 donne e 7 uomini.*

*Solo i quadri possono essere promossi a dirigenti.*

*Il tasso di promozione per le donne è di 3/30 (10%) Quello degli uomini è di 7/40 (17,5%)*

*La differenza (gap nel tasso di accesso al vertice) è -7,5%*

### **...e il Gap di partecipazione alla formazione?**

Ossia la «differenza nella quota degli uomini e delle donne che partecipano ai corsi di formazione sul totale degli occupati».

1. Dividere il numero delle donne partecipanti sul totale delle occupate; così per gli uomini. Si ottengono due tassi di partecipazione, rispettivamente per uomini e donne
2. Fare la differenza fra il tasso femminile e quello maschile

<sup>12</sup> F. Bettio



ti racconto di...

## Regione Toscana

In questa Regione è dal 1992 che le aziende medio-grandi inviano alla Consigliera di parità i dati scanditi per genere, al fine di consentirle di esercitare la sua funzione di controllo del rispetto della normativa antidiscriminatoria e di promozione delle pari opportunità. Da allora l'analisi dei dati viene compiuta con continuità temporale e metodologia. L'analisi dei dati del biennio 2000-2001 relativi al campione di 423 imprese ha consentito di acquisire un significativo flusso di informazioni, la cui interpretazione richiede il loro inserimento all'interno di uno scenario più generale di evoluzione dell'apparato economico-produttivo toscano.

La raccolta sistematica dei dati e la loro analisi nel corso di un decennio ha permesso alla Consigliera di parità di individuare le criticità più evidenti dell'occupazione femminile e di analizzare alcuni "casi aziendali" come ipotesi di sperimentazione, laboratori dove l'intervento della Consigliera fosse di stimolo verso la realizzazione di idee progettuali condivise fra i diversi soggetti della relazione industriale (lavoratrici e lavoratori, sindacati, azienda), finalizzate a migliorare la presenza delle donne nel mercato del lavoro, (segue) sia mediante l'accesso a settori ove le donne sono sottorappresentate sia per favorire, anche attraverso interventi formativi, la progressione di carriera del personale femminile.

L'approccio a questa casistica è stato all'inizio variegato ed empirico, ma con il tempo la metodologia si è venuta affinando mediante:

- la messa a punto degli strumenti metodologici per realizzare una ricerca/azione che, partendo dai dati emersi dal rapporto redatto in base all'art. 9 della l. 125/91, consenta di conoscere meglio la realtà culturale ed organizzativa della singola azienda, descrivendo la distribuzione del personale nelle varie aree funzionali e/o settori operativi ed analizzando la mentalità aziendale verso le pari opportunità;
- la sollecitazione verso l'istituzione di una commissione mista Azienda-Sindacato-Consigliera di parità, o il potenziamento di commissioni interne o comitati ove già esistenti, al fine di costituire un gruppo di lavoro e progettazione in stretta collaborazione con gli uffici delle risorse umane;
- la promozione di accordi sindacali aziendali che individuano i contenuti e le finalità degli interventi promozionali ed impegnano le parti sociali al sostegno dell'iniziativa

Questa metodologia ha portato a risultati positivi sia in termini di qualità progettuale che di conseguimento di risultati. Finora tutti i progetti di azione positiva proposti grazie all'iniziativa della Consigliera regionale sono stati tutti ammessi al finanziamento previsto dalla legge 125/91. Ciò ha consentito di implementare il numero delle azioni positive in Toscana, regione il cui iniziale fervore progettuale, nei primi anni di attuazione della legge, si era ormai molto attenuato.

Si cita ad esempio:

*Donne al volante!* – per promuovere l'occupazione delle donne nel ruolo di autista presso la SITA S.p.A.; *Workforce 2000: la forza del lavoro del futuro* – per promuovere e rafforzare la presenza delle donne all'interno di Nuovo Pignone S.p.A.; *Bacchette in rosa* – per offrire maggiori chances alle giovani musiciste nella direzione d'orchestra; *Nuova impresa femminile e spazi bimbi* – finanziamento FSE per formare la nuova figura professionale di "esperta in progettazione, organizzazione, gestione ed animazione di spazi-bimbo" nel settore turistico.

I dati emergenti dai rapporti sono stati utili anche sul versante dell'intervento antidiscriminatorio in tutti quei casi nei quali la rilevazione delle disparità di genere è stata oggetto di una vertenza, extragiudiziale o giudiziale, promossa o sostenuta dalla Consigliera regionale di parità.

## Regione Lombardia

Per ottenere un risultato qualitativamente migliore e verificabile in tempi reali dalla rilevazione dei dati, l'Ufficio delle Consigliere regionali di parità, in collaborazione con l'Agenzia per il Lavoro, l'Ispettorato regionale del Lavoro, le Associazioni datoriali e la Fondazione P. Seveso, ha realizzato un progetto specifico, che ha previsto:

- la predisposizione di un software messo a disposizione delle aziende per il caricamento dei dati on-line sul sito della Consigliera regionale di parità; (segue)



- l'invio da parte della Consigliera di una lettera a tutte le aziende con più di 100 dipendenti (circa 3.000), il cui elenco con relativi indirizzi era stato fornito dalla Camera di Commercio;
- servizio di consulenza, tramite telefono o posta elettronica, alle aziende per la compilazione
- l'elaborazione dei dati pervenuti,
- un rapporto finale che sarà presentato alle parti sociali e alle Consigliere provinciali di parità in un Convegno

Pur essendo state riscontrate alcune criticità nella raccolta dei dati (le tabelle ministeriali contengono richieste di dati imprecise e spesso superate dalle nuove forme contrattuali; alcune richieste non sono sufficientemente chiare in particolare per le aziende che hanno più unità operative; non è ancora chiaro quali aziende pubbliche sono tenute ad ottemperare all'obbligo di legge), l'analisi dei dati pervenuti, relativi a circa 2500 imprese, ha consentito di ottenere uno spaccato interessante dell'occupazione femminile in Regione e nelle singole province.

### **Regione Emilia Romagna**

Sono stati elaborati i dati relativi a 811 imprese aventi la sede legale in Emilia-Romagna con un'occupazione complessiva di quasi 310.000 unità. La Regione ha dato la possibilità alle imprese di compilare ed inviare il questionario anche per via telematica, procedura che è stata pubblicizzata con l'invio di circa 890 lettere personalizzate alle imprese che avevano inviato il questionario relativo al precedente biennio, 1998/1999. In tale lettera ogni impresa aveva un suo *username* e Password con cui collegarsi al sito per l'inserimento. Le parole chiave potevano essere anche richieste all'Agenzia Emilia-Romagna Lavoro da parte di quelle imprese che avevano raggiunto la soglia per l'obbligo di compilazione successivamente al precedente biennio.

Solo 170 imprese hanno utilizzato questa procedura mentre le rimanenti hanno utilizzato l'invio a mezzo posta ordinaria. Unica deroga alla traccia ministeriale è stata quella di inserire nella tabella due, al fine di rendere più comprensibile il questionario stesso, il numero di unità produttive presenti nella provincia della sede legale dell'impresa, nella Regione ed in Italia.

L'inserimento dei dati relativi ai questionari cartacei, in accordo con la Consigliera regionale di parità e con le precedenti analisi, ha visto l'imputazione delle sole imprese che avevano la sede legale in Emilia-Romagna supponendo che le unità produttive di queste ultime presenti fuori regione compensassero quelle delle imprese che avevano la sede fuori regione. Tale scelta è discesa anche dalla constatazione che le politiche del personale vengono decise nella sede centrale dove sono anche ubicati i sistemi informativi da cui estrapolare i dati. In aggiunta, al fine di armonizzare il più possibile i dati, si è cercato di ricostruire e quindi inserire primariamente i dati per ciascuna impresa.

In tal modo sono state escluse dall'inserimento tutte le unità locali presenti sul territorio regionale delle grandi e grandissime imprese. In aggiunta, non essendo obbligate all'invio le pubbliche amministrazioni, queste non sono state inserite nonostante qualcuna avesse spedito il questionario. E' questo un limite spiacevole della normativa, in quanto il terziario pubblico assorbe molta occupazione femminile: a livello nazionale l'incidenza del personale femminile effettivo in servizio al 31/12/1999 – ultimo dato disponibile - era quasi il 51%, e si suppone che se variazioni percentuali in aumento si sono verificate queste riguardino prevalentemente le donne. La mancanza di questi dati altera notevolmente la visione di genere del mercato del lavoro in relazione agli obiettivi della L. 125.

Visto il periodo di riferimento dell'indagine, biennio 2000-2001, le Collaborazioni Coordinate e Continuative, in mancanza di una voce specifica nel questionario, non sono state inserite in quanto non giuridicamente ascrivibili ai lavoratori dipendenti, anche se sovente assimilabili di fatto al lavoro parasubordinato. Tuttavia proprio quest'ultimo aspetto mette in luce l'inadeguatezza dello strumento anche in relazione alle più recenti modificazioni del mercato del lavoro, in quanto mancano tutte le forme contrattuali "flessibili" od atipiche, enormemente diffuse in quest'ultimo quinquennio, che rappresentano un vettore di primo inserimento lavorativo ma soprattutto di reinserimento per le donne adulte dopo il periodo di maternità e di cura dell'infanzia.

### **Regione Sardegna**

La Consigliera ha fatto predisporre un avviso legale sui 2 maggiori quotidiani sardi per ricordare alle aziende pubbliche e private di presentare il rapporto biennale, unitamente ad una nota alle associazioni di categoria. La Direzione regionale e provinciale del Lavoro ha provveduto a richiamare le imprese risultate inadempienti.

**L'**art. 8 del dlgs n.196/2000 ha riscritto i contenuti dell'art. 4 della L.125/1991 in materia di azioni in giudizio contro le discriminazioni di genere occupandosi anche delle procedure di conciliazione delle controversie sia individuali che collettive<sup>13</sup>.

In tutto il decennio trascorso risulta una scarsa casistica di controversie introdotte ai sensi dell'art. 4 legge 125/91 per la dichiarazione dell'esistenza di discriminazioni di genere secondo le nozioni fornite dai primi due commi del medesimo art. 4. Questa ritrosia a portare alla cognizione dell'autorità giudiziaria particolari aspetti di questo tipo trae motivo probabilmente anche da alcune inadeguatezze del testo dell'art.4,

<sup>13</sup> Il Dlgs 196/00 interviene a rendere più razionale il **sistema di doppio binario d'azione in giudizio**, quello individuale e quello collettivo, favorendo le soluzioni di tipo conciliativo, ma rafforzando anche il particolare tipo di azione positiva coercitiva già previsto dalla legge del 1991 quale sanzione che il giudice può imporre al datore di lavoro nei casi in cui, a seguito di un'azione collettiva promossa dalla/dal consigliera/e di parità, venga accertata in giudizio l'esistenza di una discriminazione collettiva. Il decreto, in proposito, ha precisato meglio i poteri del giudice nella fase di definizione del piano di azioni positive ed ha anche introdotto strumenti di coazione indiretta a contenuto patrimoniale. Il decreto ha previsto inoltre anche per le discriminazioni collettive una tutela processuale di tipo sommario e urgente, che ricalca quella disposta per le discriminazioni individuali dall'art. 15 della legge n. 903/77. Fra le disposizioni di carattere sostanziale, di particolare importanza è l'esplicito riferimento a tutte le tipologie di discriminazioni dirette e indirette, da chiunque poste in essere, a prescindere dalla qualità e dalla natura giuridica dell'autore della condotta (datore di lavoro individuale o persone giuridiche, agenzie di selezione del personale, ecc.). (EIRO)

a rendere fruibile la specifica disciplina processuale, ivi delineata. Ma altre ragioni sottostanno al mancato decollo dello strumento introdotto dalla legge del '91 – motivazioni di ordine politico-culturale, in primo luogo – sia sotto il profilo generale che sotto quello più particolare del mercato del lavoro.

Le discriminazioni di genere sul lavoro esistono, sono molto più numerose della loro emersione giudiziale e coinvolgono, nella stragrande maggioranza, le lavoratrici, ma, spesso, gli stessi soggetti passivi di queste condotte discriminatorie preferiscono non intraprendere la strada della denuncia.

La tipologia delle azioni, che si possono intraprendere, risulta tarata sia sulla nozione oggettiva di discriminazione – commi I e II – sia sulla tipologia di tali discriminazioni – dirette, indirette, individuali e collettive. Le discriminazioni collettive dirette possono tradursi in una serie di discriminazioni dirette individuali gestite collettivamente. Sostanzialmente nella discriminazione vi è una individuazione specifica del soggetto passivo della discriminazione; saranno poi più individui a costituire “un gruppo” direttamente svantaggiato.

Invece la discriminazione indiretta è a carattere necessariamente collettivo e si rivolge a un “gruppo” sociale svantaggiato e potenzialmente indistinto sul piano individuale. In questo caso



all'azione contro la discriminazione collettiva indiretta potrebbero riconoscersi quei caratteri di azione collettiva intesa come azione pubblica, cioè a difesa di un interesse sovraindividuale.

La Consigliera può ricorrere alla consulenza di legali specializzati in materia di discriminazioni e pari opportunità

Il nuovo 8° comma dell'art. 4 introduce la legittimazione da parte delle Consigliere regionali e, per casi di rilevanza nazionale, della Consigliera nazionale di parità ad agire per l'accertamento di discriminazioni di carattere collettivo.

La procedura originale, avviata dalla Consigliera regionale o nazionale, prende avvio dalla richiesta fatta all'autore della discriminazione di un piano di rimozione della discriminazione stessa. Questa presuppone un'attività di acquisizione di dati attraverso richieste di documentazione, incontri, dialogo a più voci, accordi quanto meno sul metodo ricognitivo; e, quindi, da parte della Consigliera, prevede l'assunzione di fatto e di diritto di una duplice veste, una di tipo accertativo e un'altra di tipo propositivo e mediatorio, che mira a raggiungere un risultato plausibile di rimozione della situazione denunciata attraverso un piano che acquista forza di titolo esecutivo in virtù della "conciliazione" raggiunta in sede amministrativa. Ed è proprio in questa

sede che si realizza un "accordo" contrattuale e, comunque, vincolante, per l'approvazione del piano di rimozione delle discriminazioni.

Tutto il procedimento norma una prassi che ha visto impegnato l'Ufficio della Consigliera nazionale su molte ipotesi e in cui l'attivismo dell'organo è giustificato dal 6° comma del vecchio testo dell'art. 8 1.125, ai sensi del quale le Consigliere di parità "svolgono ogni iniziativa utile per la realizzazione delle finalità della legge". Così l'Ufficio della Consigliera nazionale diviene luogo di mediazione, stimolo, garanzia coerente con la "pubblicità" dell'incarico e con una logica concertativa di tipo "alto".

Per l'istruzione degli atti relativi alla individuazione e rimozione delle discriminazioni la legge 125 prevede un **Collegio istruttorio** composto dal vicepresidente del Comitato nazionale parità e pari opportunità nel mercato del lavoro, che lo presiede; un magistrato designato dal Ministero di grazia e giustizia fra quelli che svolgono funzioni di giudice del lavoro; un dirigente superiore del ruolo dell'ispettorato del lavoro; esperti tematici e la Consigliera di parità.

Qualora le Consigliere di parità territoriali intervengano su segnalazione proveniente dai soggetti direttamente interessati, (singoli, organizzazioni sindacali, associazioni) devono raccogliere una **denuncia scritta**, contenente l'**autorizzazione** al trattamento dei dati personali del /dei denunciante/i e, ove ne ricorra la necessità, l'autorizzazione a contattare i datori di lavoro. Per ciascuna segnalazione viene attivata una **istruttoria** secondo le modalità ritenute più idonee al superamento della discriminazione; gli utenti e le utenti vengono informate di tutte le fasi dell'istruttoria che li/le riguarda.

Per le discriminazione di carattere collettivo, la Consigliera regionale o nazionale, prima di agire in giudizio possono chiedere all'autore della discriminazione (datore di lavoro e non) di predisporre un **piano di rimozione** delle discriminazioni accertate dalla/dal Consigliera/e.

Se il piano di rimozione predisposto entro il termine di centoventi giorni è ritenuto idoneo dalla Consigliera di parità che lo ha richiesto, la stessa promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale acquista **forza di titolo esecutivo** con decreto del Tribunale.

In tal modo il contenuto del piano di rimozione può essere oggetto di esecuzione forzata in caso di

inottemperanza da parte dell'autore della discriminazione che lo ha sottoscritto e non rispettato. In ogni caso, la Consigliera può chiedere **l'intervento dei Servizi Ispettivi** del Lavoro regionali e provinciali.

La Consigliera può proporre alla lavoratrice il coinvolgimento di medici esperti per valutare se sussiste la patologia lamentata nella denuncia di mobbing e/o di molestie sessuali anche al fine di accertare la sussistenza del danno biologico.

Anche la struttura sanitaria pubblica offre dei servizi specializzati attraverso le ASL. La Consigliera di parità territorialmente competente (Legge n.125/1991, *art. 4, commi 4 e 5*), in presenza di **discriminazioni individuali**, può agire in giudizio dinanzi al Giudice del Lavoro su delega della lavoratrice.

La Consigliera regionale e nazionale di parità può proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti. Il giudice, nei due giorni successivi, convoca le parti e assume sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli

effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime(..). Contro il decreto è ammessa entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.

Nei casi di azioni in giudizio per discriminazioni di genere colui/ei il/la quale propone la domanda beneficia di una parziale **inversione dell'onere della prova**<sup>14</sup>.

*In materia di onere della prova la giurisprudenza è stata piuttosto scarsa e spesso contraddittoria: Pret. Milano 27 maggio 1996 la quale afferma che il regime della prova presuntiva, che è prova piena quando ricorrono i presupposti di cui all'art. 2729 c.c., è stato adottato dal legislatore in materia di discriminazione sessuale, anche in caso di licenziamento che si basa su un tale motivo discriminatorio, imponendo al datore di lavoro un'inversione dell'onere della prova, dato che la prova diretta della discriminazione sessuale, posta in essere con comportamenti molesti, difficilmente può raggiungersi se non con presunzioni poiché spesso le molestie sessuali non vengono percepite da persone diverse dal destinatario e non sempre ne viene compresa la valenza negativa; secondo la Pret. Milano 10 luglio 1994 i dati statistici relativi alle assunzioni, ai regimi contributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione di carriera ed ai*

*licenziamenti non assumono una autonoma rilevanza quale presunzione dell'esistenza della asserita discriminazione ma in presenza della presunzione dell'esistenza della discriminazione, consentono l'inversione dell'onere della prova; Pret. Roma 24 novembre 1992, la quale afferma che la l.125/1991 non prevede una vera e propria inversione dell'onere della prova bensì, in presenza di elementi di fatto idonei a fondare in termini precisi e concordanti la presunzione dell'esistenza della discriminazione sessuale, spetta al convenuto l'onere di fornire la prova liberatoria circa la insussistenza della discriminazione; Pret. Milano 22 novembre 1993, secondo la quale costituiscono indizi gravi precisi e concordanti per ritenere che una lavoratrice che abbia svolto le stesse mansioni dei colleghi dirigenti maschi sia stata sottoqualificata per essere donna qualora non ottenga la qualifica superiore; Pret. Milano 19 maggio 1994 secondo la quale non costituisce discriminazione sessuale la attribuzione della qualifica dirigenziale operata sulla base di criteri discrezionali basati non sul mero arbitrio bensì basati sulla valutazione delle capacità manageriale del lavoratore/lavoratrice rapportata alle specifiche caratteristiche dell'organizzazione imprenditoriale; Pret. Milano 10 luglio 1994.*

Le Consigliere che possono essere investite di tale procura sono soltanto quelle **regionali e provinciali** ad esclusione della Consigliera nazionale.

La Consigliera può altresì intervenire autonomamente *ad adiuvandum* nel giudizio individuale intentato dalla lavoratrice discriminata in modo diretto o indiretto per sostenere le ragioni di quest'ultima.

<sup>14</sup> cfr. M.L.DE CRISTOFARO, "Il riparto dell'onere della prova in caso di discriminazione sessuale di una lavoratrice", in RGL, 1990, II, p.527

Inoltre, la Consigliera di parità **regionale o nazionale** potrà agire in giudizio in caso di **discriminazione a carattere collettivo** (art.4, comma 7, Legge n.125/91 modificato dall'art. 8, comma 7, del D.lgs n.196/00). Riguardo alle discriminazioni collettive, il 10° comma della nuova stesura dell'art.4 ha introdotto uno strumento processuale diverso, utilizzabile dalla Consigliera nazionale o da quella regionale per ricorrere contro le discriminazioni in via d'urgenza.

Qualora, infatti, le Consigliere di parità regionali e, nei casi di rilevanza nazionale, la Consigliera nazionale, rilevino l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni, prima di promuovere l'azione in giudizio, possono chiedere all'autore della discriminazione di predisporre un piano di rimozione delle discriminazioni accertate entro un termine non superiore a 120 giorni, fatte le consultazioni del caso. Se il piano è considerato idoneo alla rimozione delle discriminazioni, la Consigliera di parità promuove il tentativo di conciliazione ed il relativo verbale, in copia autenticata, acquista forza di titolo esecutivo con decreto del tribunale in funzione di giudice del lavoro. Qualora, invece, le Consigliere non ritengano di avvalersi

della procedura di conciliazione o in caso di esito negativo della stessa, possono proporre ricorso davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti e dar vita così alle azioni in giudizio.

Nel corso dei dieci anni di vigenza della legge di parità, l'azione pubblica della Consigliera contro le **discriminazioni collettive** è stata promossa in scarse occasioni.

La Consigliera è intervenuta in giudizio in caso di:

- pubblicazione di bandi di assunzione per autisti di autobus che richiedeva già al momento della domanda invece che a quello dell'assunzione il possesso della speciale patente di guida (Pret. Bologna 27 giugno 1998);
- nel caso di annunci di assunzione sui giornali senza la specificazione che queste riguardavano personale dell'uno e dell'altro sesso, come imposto dal comma 3° dell'art. 4 L. 125/1991 (Trib. Milano 8 marzo 2000).

Scarse sono state anche le **azioni individuali**.

La maggior parte dei casi registrati riguardano:

- l'estensione del contributo delle spese per l'asilo nido previsto per le sole lavoratrici anche ai padri lavoratori (Pret. Torino 4 dicembre 1991);

- in caso di previsione di limiti di altezza nei concorsi pubblici quale criterio indifferenziato per genere di ammissione (Pret. Trento 5 maggio 1992);
- in caso di discriminazione indiretta per le donne nell'accesso alla categoria dirigenziale (Pret. Milano 16 luglio

1994); impugnativa di licenziamento determinato da motivo discriminatorio di genere con richiesta di parziale inversione dell'onere della prova (Pret. Milano 27 maggio 1996).

## 2.5.2 Le procedure conciliative

Il nuovo 4° comma richiama anche per le controversie attinenti alle discriminazioni la procedura obbligatoria di conciliazione prevista dall'art.410 c.p.c. per il lavoro privato e dall'art. 69 bis d.l.vo 29/93 per il lavoro alle dipendenze delle P.A. Tale tentativo, che può essere promosso anche tramite le Consigliere di parità provinciali o regionali, è obbligatorio, mentre è facoltativo attuarlo tramite la Consigliera di parità. Vi è un richiamo, contenuto nel 14° e ultimo comma dell'art 4, riguardo all'esclusione dell'obbligatorietà del tentativo di conciliazione, in caso di ricorso di urgenza.

Questo pone due questioni: una sulla sua applicabilità anche alle controversie aventi per oggetto discriminazioni collettive, di cui ai commi successivi dell'art.4; e l'altra sul rapporto tra il tentativo di conciliazione generale e l'istituto della preliminare richiesta da parte della Consigliera di parità nazionale

o regionale all'autore delle discriminazioni di predisporre un piano di rimozione delle stesse. Per quanto riguarda il primo punto, non è automatica l'assimilazione tra discriminazione collettiva e azione collettiva a essa riferibile, infatti le controversie di natura collettiva si contraddistinguono per una pluralità di posizioni individuali.

Per quanto attiene al secondo punto – il rapporto tra tentativo obbligatorio di conciliazione e procedimento instaurato dalla Consigliera di parità ai sensi del 7° comma dell'art. 4 - la soluzione migliore appare quella della non-alternatività delle due procedure. Infatti la natura conciliativa del meccanismo introdotto dal decreto 196 è soltanto parziale. Pertanto, nel caso in cui non riuscisse l'elaborazione di un piano di rimozione della discriminazione su richiesta/impulso della Consigliera nazionale o regionale – prima della relativa azione in giudizio, ai sensi dell'8° comma dell'art. 4 modificato,

va attuato il tentativo ordinario obbligatorio di conciliazione.

Pertanto, la/il lavoratrice/tore che intende agire in giudizio avverso una discriminazione di genere può promuovere il tentativo obbligatorio di conciliazione attraverso la **Consigliera di parità regionale o provinciale**. La Consigliera di parità ha una **funzione di "tramite"** nella promozione del tentativo obbligatorio di conciliazione ed agisce sulla base di un mandato con rappresentanza della lavoratrice interessata ad agire in giudizio. In tal caso la/il Consigliera/e svolge un importante ruolo di sostegno della lavoratrice che spesso è pesantemente coinvolta dal punto di vista emotivo. L'incarico di rappresentanza non deve rivestire forme particolari ma è necessario che sia formulata **per iscritto**.

Nel settore delle cause di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, alla promozione del tentativo di conciliazione si accompagna da parte della lavoratrice, la nomina del proprio rappresentante all'interno del collegio cui è affidata la conduzione della procedura (D.p.r. n.165/2001). Non sempre si è tenuti a svolgere il tentativo di conciliazione per intentare un giudizio di discriminazione sessuale. In caso di richiesta da parte della lavoratrice di **provvedimenti speciali**<sup>15</sup> di urgenza

quali quelli cautelari, ovvero per i procedimenti speciali in materia di discriminazioni per sesso, il tentativo di conciliazione non deve essere obbligatoriamente esperito. L'intervento della/del Consigliera/e di parità può utilmente affiancarsi all'attività del/la avvocato/a della lavoratrice. Il rapporto e il reciproco ambito di intervento tra la procedura d'urgenza, ex comma 10, e il procedimento ai sensi dell'art. 15 1.903/77 rappresentano un punto strategico<sup>16</sup>. «Con il 13° comma dell'art.4 questo secondo strumento processuale viene generalizzato per tutti i casi di possibile discriminazione di genere nell'ambito lavorativo e viene introdotta la possibilità di delega da parte della persona interessata alla Consigliera provinciale o regionale di parità. Si presuppone che questo strumento sarà usato in modo più generalizzato, se diviene un'azione generale per contrastare le discriminazioni individuali e se, allo stesso tempo, consente alla lavoratrice di non comparire direttamente in giudizio. Infatti una delle motivazioni del ricorso così poco frequente alle azioni in giudizio è la circostanza di come sia penoso intraprendere una strada simile per il soggetto che assume la discriminazione. Perciò la "sostituzione"

di lavoro di definire un piano di rimozione per discriminazioni basate sul sesso; Pretura Bologna 27 giugno 1998 che ha ritenuto ammissibile il ricorso ex art. 15 della L. n.903/1977 anche da parte della/del Consigliera/e di parità regionale contro le discriminazioni collettive e con un obiter dictum ha altresì affermato che potrebbe anche utilizzare il ricorso ex art. 700 c.p.c.

<sup>16</sup> Relazione Fabrizio Amato

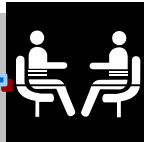
<sup>15</sup> Trib. Roma 30 ottobre 1998 che ritiene ammissibile il ricorso ex art. 700 c.p.c. ad opera di singole lavoratrici per ottenere l'ordine del datore



al lavoratore o lavoratrice configura una facilitazione all'emersione stessa di ipotesi di discriminazione, e pertanto è necessario renderla il più agevole possibile. L'art. 4 appare così ancora più

duttile e funzionale per conoscere e reprimere le mille situazioni differenziate di "marginalizzazione" del lavoro femminile».

ti racconto di...



### **Consigliera reg. Valle d'Aosta**

Trasmissione all'elenco avvocati fornito dall'Ordine di due circolari informative: la prima in merito al ruolo della Consigliera ed alla sua legittimazione attiva in giudizio anche come interveniente, la seconda con la proposta a segnalare la disponibilità a far parte della lista aperta di esperti in materia di lavoro femminile. Al momento la Consigliera si è avvalsa dei professionisti già precedentemente incaricati e disponibilità a non chiedere anticipazioni di spesa.

### **Consigliera prov. Viterbo**

Realizzazione di incontri di studio "La discriminazione nel lavoro: normativa, elaborazione giurisprudenziale e forme di tutela", rivolti ad avvocati e magistrati sul tema delle azioni in giudizio. L'obiettivo era dar vita ad una riflessione mirata e costruttiva sulle problematiche connesse al lavoro ed alla discriminazione, attivando un osservatorio *ad hoc* sulla casistica.

### **Consigliera. reg. Toscana**

Azione in giudizio promossa dalla Consigliera con un gruppo di lavoratrici del settore bancario impiegate a part time, discriminate nei trasferimenti a domanda. L'atto discriminatorio impugnato consisteva in un accordo sindacale integrativo di secondo livello, in base al quale l'anzianità di servizio, valevole al fine della graduatoria dei trasferimenti a domanda veniva riproporzionata per i part timer in base all'orario di lavoro, a differenza di quanto era previsto per i trasferimenti decisi dall'azienda, che invece non tenevano conto di questo criterio. La conseguenza era che le donne, uniche utilizzatrici di questa particolare forma di contratto, erano confinate in fondo alla graduatoria e superate da colleghi con anzianità di servizio realmente inferiore ma a tempo pieno. Sul piano sostanziale, risultavano penalizzate proprio le lavoratrici con carichi familiari, che avevano una elevata anzianità di servizio ma tutta con un contratto part time, che avevano maggiore necessità di riavvicinarsi alla propria famiglia con il trasferimento e venivano posposte ai lavoratori giovani di sesso maschile senza carichi familiari, che avevano potuto svolgere rapporti di lavoro di fatto più brevi ma con contratto a tempo pieno. L'azione ha avuto come contenuto la domanda al Tribunale di Firenze, giudice del lavoro competente per territorio, di rimozione del comportamento discriminatorio mediante la disapplicazione dell'accordo e l'adozione da parte della banca di un criterio che non parametrasse l'anzianità di servizio in base all'orario. La causa, grazie al parere positivo circa la sussistenza della discriminazione, elaborato dal Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di parità e prodotto in giudizio dalla/dal Consigliera/e è stata conciliata, con verbale nel quale la Banca si impegna entro 12 mesi a trasferire le lavoratrici secondo l'anzianità di servizio effettiva non riproporzionata in base all'orario. Il parere reso e gli atti del giudizio sono consultabili presso la sede della Consigliera.

### **Consigliere prov. Modena**

Le tipologie delle richieste delle utenti sul tema hanno riguardato: 2 casi di rifiuto da parte del datore di lavoro (enti pubblici) sul part time positivamente risolti; 1 causa per molestie e maltrattamenti; 1 causa per licenziamento (a seguito di un verbale di conciliazione riguardante una lavoratrice in astensione obbligatoria per maternità, le Consigliere hanno collaborato alla stesura del ricorso avanti il tribunale civile di Bologna Sezione Lavoro, con l'impegno a presentare l'intervento *ad adiuvandum* all'atto della formalizzazione della Convenzione tra Provincia e Ministero; 1 per mobbing (ad un uomo) positivamente risolto; 1 per discriminazione su base sessuale per accesso al concorso nomine Corecom con l'attivazione di tutte la Consigliere della Regione.