



Regione Lombardia



Consigliera di Parità
Regionale

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

RELAZIONE ATTIVITÀ

ANNO 2015

Palazzo Pirelli
Via Fabio Filzi, 22 – 20124 Milano
tel. 02 67651906 – 02 67655708
e-mail: consigliera_di_parita@regione.lombardia.it
www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

INDICE

Introduzione	5
Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente	7
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Casi di discriminazione	9
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Nomine commissioni di concorso (ex L.215/2012)	16
Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 del D.lgs. 198/2006	17
Attività di informazione e formazione contro le discriminazioni di genere	18
Progetti di azioni positive	21
<ul style="list-style-type: none">• Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere• Che genere di sicurezza nei luoghi di lavoro?	
Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e della formazione	24
Collaborazione con le Direzioni Interregionali e Territoriali del Lavoro	25
Collaborazione con gli assessorati regionali e partecipazione a tavoli istituzionali e tavoli tecnici	25
Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e contributi alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive	27
Incontri operativi delle Consigliere di Parità Nazionale	28
Collaborazione con le Consigliere di Parità Provinciali delle Lombardia	28
Aggiornamento e formazione delle Consigliere di Parità regionali	29

INTRODUZIONE

La presente relazione annuale, prevista dal D.Lgs.198/2006, riguarda le attività svolte dall'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia nel periodo compreso tra il primo gennaio 2015 e il 31 dicembre 2015.

Siamo ormai agli sgoccioli del nostro mandato e quindi è doveroso anche fare un bilancio.

Possiamo legittimamente affermare che l'Ufficio ha funzionato ed ha svolto una grande attività antidiscriminatoria, di sensibilizzazione e di azioni positive.

A fronte di questo però le questioni gravi sono sostanzialmente tre e purtroppo non si intravede, ad oggi, alcuna soluzione:

- 1) la mancanza di risorse, ormai in fase di esaurimento, non permetterà più, a breve, l'intervento in sostegno alle azioni antidiscriminatorie;
- 2) la grande difficoltà di gestire anche quelle poche risorse residue per mettere in campo azioni positive o di supporto: la burocrazia sta uccidendo qualsiasi desiderio di azione;
- 3) la vita lavorativa delle Consigliere è quasi del tutto inconciliabile con l'attività dell'Ufficio e quella Istituzionale.

Il pensiero triste è che si voglia far morire l'unico Organismo di garanzia a servizio delle donne ed antidiscriminatorio.

Questo certamente sarebbe davvero un errore enorme sia dal punto di vista strategico che politico, ma che certamente non sta a noi giudicare

Milano, 30/03/2016

La Consigliera di Parità Regionale
della Lombardia (supplente)

Paola Mencarelli

La Consigliera di Parità Regionale
della Lombardia (effettiva)

Carolina Pellegrini

1. ORGANIZZAZIONE DELL'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ EFFETTIVA E SUPPLENTE

L'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia si trova al 28mo piano di Palazzo Pirelli, sede storica della Regione Lombardia.

L'Ufficio è costituito da tre stanze: una per le Consigliere, una per la segreteria e una piccola stanza per l'archivio.

Gli uffici sono dotati di 4 postazioni lavorative complete e di una stampante/fotocopiatrice.

L'Ufficio è attivo tutti giorni lavorativi dal lunedì al giovedì dalle 9.30 alle 16.30 e il venerdì dalle ore 9.30 alle ore 13.00. Le Consigliere sono presenti - salvo impegni esterni - quasi tutti i giorni alternandosi e ricevendo il pubblico su appuntamento.

Come previsto dalla Convenzione firmata con il Ministero, all'Ufficio della Consigliera di Parità regionale sono assegnate n. 2 risorse, istruttrici amministrative (una part-time e una full-time).

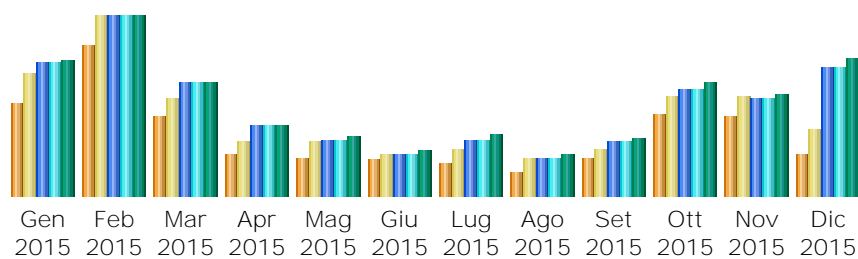
Regione Lombardia mette a disposizione (per alcune ore alla settimana) anche una funzionaria della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro (di seguito DG IFL) che ha il compito di: coordinamento dell'Ufficio, gestione amministrativa del fondo assegnato dal Ministero, supporto alle Consigliere nella programmazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione di interventi e delle misure attivate, gestione e raccordo tecnico-operativo con i diversi stakeholder, aggiornamento sito web dedicato.

Permane nel 2015 la criticità dell'assenza di nomina della Consigliera della Città Metropolitana di Milano, nomina vacante dall'anno 2013, che comporta per l'Ufficio la gestione dei casi di presunta discriminazione individuali, la cui complessità è stata ulteriormente elevata a seguito delle innovazioni introdotte in legislatura ed in giurisprudenza dal Jobs Act; per questo motivo nella seconda metà dell'anno 2015 è stato affidato un incarico professionale a un'avvocata, il cui nominativo è stato attinto dall'elenco di avvocate e avvocati esperti in diritto del lavoro e in materia antidiscriminatoria a supporto dell'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia.

L'aspetto tecnico della comunicazione esterna rappresentata dal sito internet è stato parzialmente risolto, anche se certamente potrebbe essere ottimizzato.

Il grafico sotto riportato illustra, suddivisi per mesi, gli accessi al sito dedicato all'Ufficio delle Consigliere di parità della regione Lombardia:
www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it

Tabella 1. Accesso al sito web dell'Ufficio delle Consigliere di Parità regionali



Mese	Visitatori diversi	Numero di visite	Pagine	Accessi	Banda usata
<u>Gen 2015</u>	526	712	1376	1376	33.13 MB
<u>Feb 2015</u>	862	1047	1872	1872	44.40 MB
<u>Mar 2015</u>	455	564	1172	1172	27.99 MB
<u>Apr 2015</u>	239	306	712	712	17.24 MB
<u>Mag 2015</u>	211	312	575	575	14.35 MB
<u>Giu 2015</u>	199	242	427	427	11.12 MB
<u>Lug 2015</u>	185	277	577	577	14.99 MB
<u>Ago 2015</u>	129	217	389	389	10.02 MB
<u>Set 2015</u>	218	279	556	556	14.23 MB
<u>Ott 2015</u>	467	574	1102	1102	27.70 MB
<u>Nov 2015</u>	464	575	1007	1007	25.05 MB
<u>Dic 2015</u>	243	382	1327	1327	33.66 MB
Totale	4198	5487	11092	11092	273.88 MB

2. AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE – casi di discriminazione

L'attività di contrasto alle discriminazioni di genere delle Consigliere di parità si è sviluppata con diverse modalità:

- 1) contrasto alle presunte discriminazioni collettive e individuali
- 2) assistenza agli interventi delle Consigliere di Parità provinciali
- 3) consulenze “just in time”

Nel primo caso si tratta prevalentemente di segnalazioni che provengono da Organizzazioni Sindacali, Consigliere di parità provinciale, gruppi di lavoratori/lavoratrici o da lavoratrici singole.

Nel secondo caso è la Consigliera di parità provinciale che coinvolge le Consigliere di parità Regionali in “casi” particolari e chiede il loro supporto e accompagnamento.

Le consulenze “just in time” vengono richieste direttamente dal lavoratore o dalla lavoratrice, per le vie brevi e/o email, alle quali è possibile dare una risposta in tempi brevissimi.

Alcuni dati

Nel 2015 l'Ufficio ha trattato complessivamente 94 casi di cui 66 “nuovi” e 28 in carico dagli anni precedenti.

Dei 66 casi aperti nel 2015, ben 51 sono richieste di intervento individuali e solo 15 collettive.

È il segnale, questo, della grande difficoltà di dover sopperire ormai da anni alla mancanza della Consigliera di Parità della ex Provincia di Milano, ora Città Metropolitana, un vuoto che l'Ufficio regionale è obbligato per legge a colmare, prendendo in carico tutti i casi individuali, senza tuttavia avere risorse economiche aggiuntive.

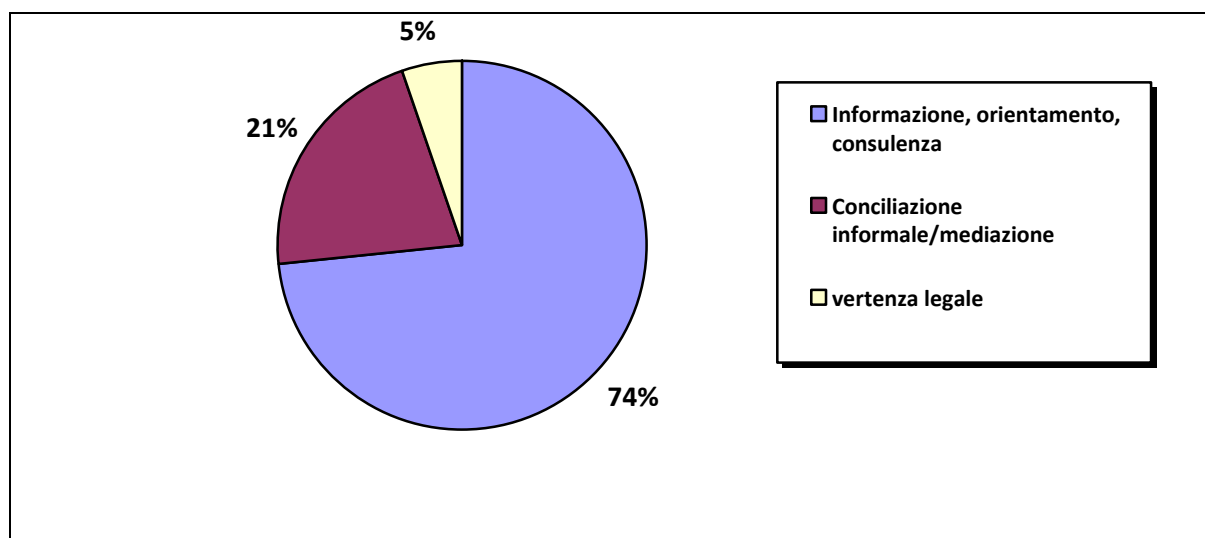
Il settore nelle quali sono impiegate le donne che si sono rivolte al nostro Ufficio sono:

- il settore privato in 50 casi;

- il settore della Pubblica Amministrazione in 16 casi, e precisamente:

- n. 9 casi presso Aziende Ospedaliere
- n. 6 casi presso Enti locali (Comuni)
- n. 1 caso presso ASL

Grafico 1. TIPOLOGIA INTERVENTO



Per quanto riguarda la tipologia di intervento effettuato nei 94 casi complessivamente trattati:

- in **69** casi l'**intervento** dell'Ufficio è stato **di tipo informativo e consulenziale**. In alcuni casi è sufficiente rispondere via mail alle richieste pervenute, in altri è stato, invece, necessario incontrare la lavoratrice o chi ha effettuato la segnalazione, magari ricorrendo a valutazioni legali nel merito della problematica evidenziata; rientrano in questa casistica anche **prese d'atto** di segnalazioni di casi di presunta discriminazione già patrocinati a cura sindacale o legale, nelle quali la Consigliera di Parità è coinvolta in copia conoscenza e per le quali viene comunque aperta d'ufficio apposita istruttoria; in 5 casi è stato necessario il trasferimento dell'istruttoria alla Consigliera Provinciale territorialmente competente (per sede legale dell'azienda) e in 1 caso alla Consigliera Nazionale di Parità;
- in **20** casi è stato necessario un **tentativo di conciliazione informale e/o di mediazione**: un intervento più diretto dell'Ufficio nei confronti dell'impresa interessata dalla segnalazione, che comprende l'analisi dei dati Rapporto biennale (nel caso di imprese con più di 100 dipendenti), la valutazione delle eventuali relazioni con le OO.SS., la convocazione dei responsabili della gestione del personale dell'azienda.
In molti casi il tentativo di conciliazione ha richiesto più colloqui con i referenti aziendali e con le lavoratrici;
- in **5** casi la Consigliera di Parità ha fatto ricorso **alla vertenza legale** (n. 3 casi, collettivi, in corso, e n. 2 casi individuali, chiusi nel corso dell'anno), con la seguente particolare segnalazione.

La Consigliera di Parità della Regione Lombardia è impegnata dal 2009 in un contenzioso, a sostegno delle lavoratrici del settore aereo, finalizzato all'accertamento della discriminatorietà dei criteri di calcolo dell'indennità di maternità da parte dell'ente previdenziale (attualmente l'INPS ma in

precedenza l'INAIL e prima ancora l'ente previdenziale di settore, IPSEMA, ora soppresso).

L'ente previdenziale a partire dal 2006 impiega quale retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità di maternità la retribuzione imponibile, normalmente utilizzata per il calcolo dei contributi previdenziali, che dal 1998 è allineata a quella imponibile a fini fiscali

Poiché la normativa fiscale prescrive che le indennità di volo debbano concorrere a formare il reddito nella misura del 50% del loro ammontare, l'impiego della retribuzione imponibile quale parametro per il calcolo dell'indennità di maternità penalizza fortemente le lavoratrici del settore aereo in quanto la loro retribuzione è composta da un salario base, di importo molto contenuto, e da diverse indennità, talune delle quali (in particolare l'indennità di volo minima garantita) sono corrisposte a prescindere dallo svolgimento concreto dell'attività lavorativa poiché erogate anche durante l'assenza per malattia.

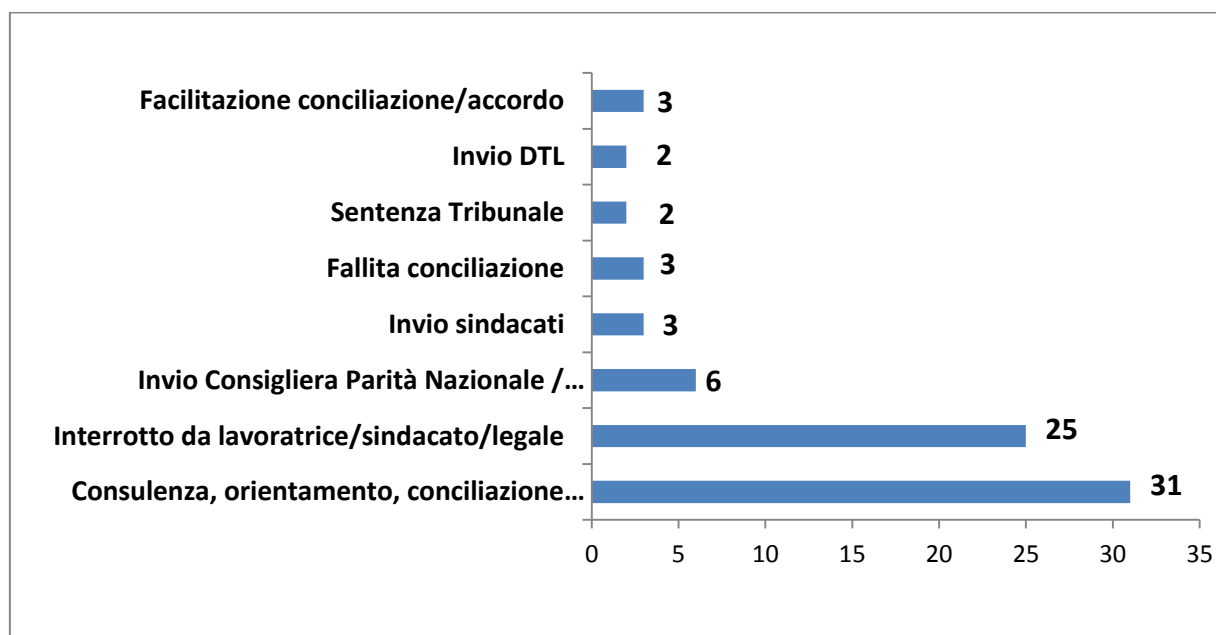
A causa delle modalità di calcolo sopra descritte, l'indennità di maternità delle lavoratrici del settore aereo dal 2006 è di gran lunga inferiore all'80% della loro retribuzione precedente l'astensione (come previsto dal Testo Unico sulla Maternità) attestandosi intorno al 40%. Il danno è ulteriormente aggravato dal fatto che a queste lavoratrici l'attività di volo è interdetta dall'inizio della gravidanza (ex art. 17 d.lgs. n. 151/2001) ed esse debbono quindi rimanere assenti dal lavoro (tra maternità anticipata e congedo obbligatorio) per circa 12 mesi.

La Consigliera di Parità ha promosso a tutela delle lavoratrici diversi ricorsi al Giudice del Lavoro per far accertare la discriminatorietà nel metodo di calcolo dell'indennità di maternità con esito, con esito totalmente favorevole in primo grado, e parzialmente favorevole in grado di appello.

La Corte d'Appello di Milano con Sentenza n. 108/2016 pubblicata il 21/01/2016 RG N. 3176/2012 (e con ulteriori sentenze in corso di pubblicazione), ha modificato il proprio orientamento in precedenza sfavorevole alle lavoratrici, dichiarando in particolare che l'indennità di volo minima garantita, pur se qualificata dalla contrattazione come "indennità", debba essere computata al 100% (anziché al 50%) nella retribuzione da prendere a parametro per il calcolo dell'indennità di maternità, riconoscendone la natura strettamente retributiva.

La Consigliera ritiene importante questo risultato perché consente a queste lavoratrici di ottenere, durante la maternità, un reddito più consono alla normativa nazionale e comunitaria in tema di maternità e di importo maggiormente adeguato alle loro esigenze di vita.

Grafico 2. TIPOLOGIA ESITO DELL'INTERVENTO

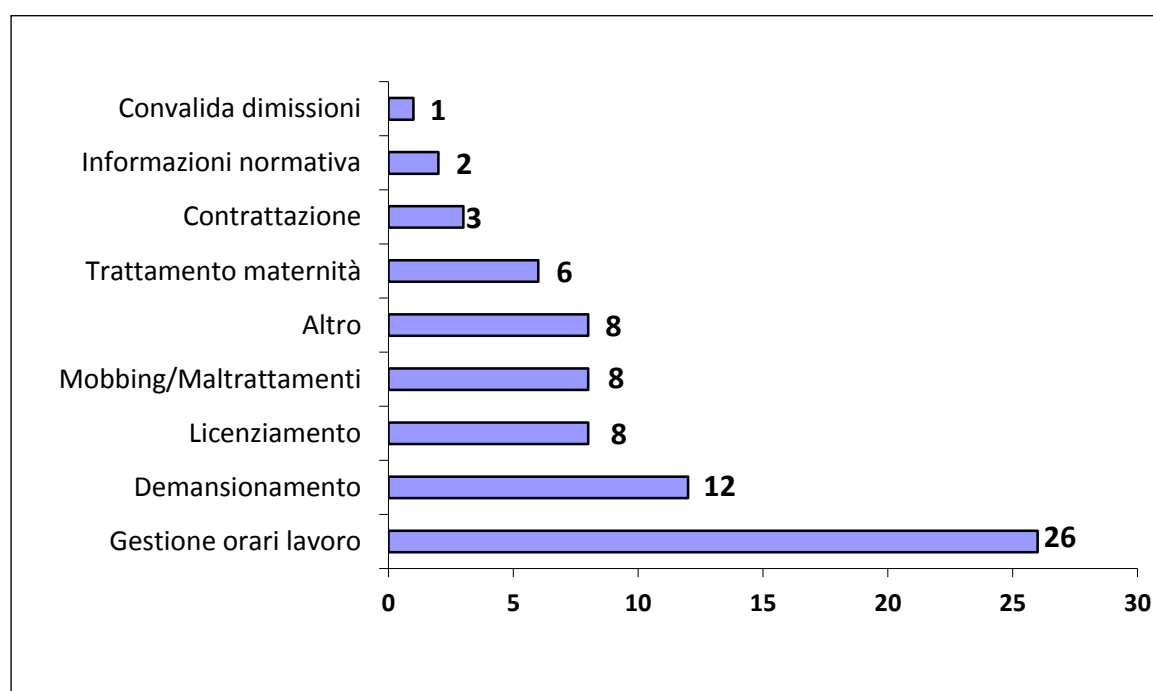


Dei 94 casi complessivamente trattati nell'anno 2015, 19 sono tutt'ora in corso mentre **75 sono stati chiusi** con il seguente esito:

- **31** segnalazioni hanno ricevuto una pronta risposta sia informativa che consulenziale da parte dell'Ufficio permettendo alla richiedente:
 - in alcuni casi la rimozione dei problemi alla base della segnalazione o la loro revisione da parte dell'azienda al fine di attivare azioni positive favorevoli ad una reciproca soddisfazione (lavoratrice/azienda - strategia win-win);
 - in altri casi la conoscenza delle nuove normative in materia di Diritto del Lavoro per procedere con consapevolezza nella rivendicazione dei propri diritti;
- **25** casi sono stati interrotti dalle/dai richiedenti (lavoratrice/i; sindacato; legale);
- **6** casi sono stati inviati per competenza alle Consigliere di Parità provinciali (5) e nazionale (1);
- **3** casi sono stati inviati ai sindacati in quanto problematiche non attinenti a discriminazioni di genere, ma attinenti a cause di Diritto del Lavoro;
- in **3** casi il tentativo di conciliazione informale è fallito;
- **2** vertenze legali nelle quali la Consigliera di Parità è soggetto convenuto hanno avuto esito con sentenza del Tribunale del Lavoro (1 caso a favore della lavoratrice; 1 caso a sfavore della lavoratrice);
- in **2** casi individuali le lavoratrici sono state orientate a contattare la Direzione Territoriale del Lavoro competente.

- 1 caso individuale, su orientamento della Consigliera e senza intervento diretto, è stato conciliato in sede sindacale;
- 1 caso collettivo, su orientamento della Consigliera e senza intervento diretto, ha visto la realizzazione di accordo RSU/Azienda;
- 1 caso individuale, a seguito di mediazione della Consigliera di Parità interpellata dal CUG, ha visto il recepimento aziendale delle segnalazioni di molestie sul lavoro a danno di una lavoratrice con relativo trasferimento del collega molestatore ad altra sede. Successivamente, il soggetto molestatore, delegato sindacale, effettuato ricorso presso il Tribunale del Lavoro di Milano ha visto come esito l'ordine all'azienda di reintegro dello stesso nella precedente postazione di lavoro, rilevando una condotta aziendale antisindacale; l'Azienda ha informato la Consigliera di Parità che farà ricorso alla sentenza di reintegro.

Grafico 3. TIPOLOGIA PROBLEMATICHE SEGNALATE



Le motivazioni prevalenti, sottostanti le nuove 66 richieste di intervento delle lavoratrici all'Ufficio delle Consigliere, riguardano:

- in 26 casi la **gestione degli orari di lavoro**, in relazione spesso alle esigenze di cura: part-time, turni, lavoro notturno/festivo, aspettative/congedi.
- in 12 casi che qui abbiamo definito, per semplificare, "**demansionamento**", si tratta in molti casi di denunce da parte di lavoratrici che al rientro dalla maternità sostengono di essere state spostate da altri uffici o sedi con assegnazioni di altre tipologie di mansioni

(tendenzialmente peggiorative) rispetto quelle assegnate nel periodo precedente la maternità.

- in 8 casi le segnalazioni riguardano il **licenziamento** e/o procedure aziendali connesse.
- in 8 casi si tratta di segnalazioni di **“mobbing” e “violenze e maltrattamenti”** da parte di colleghi e capi sembrano trovare origine in alcuni casi nella difficile relazione all'interno degli uffici creata dalle esigenze di conciliazione tra impegni familiari e lavorativi.
- 8 richieste classificate come **“altro”** spaziano su diverse tematiche: dalle informazioni relative all'Opzione Donna, a richieste in merito alla figura della Consigliera di Fiducia, a segnalazioni di disfunzionalità dei CUG (Enti Locali), a riflessioni in merito alla necessità giuridica di estensione del Voucher baby-sitting alle coppie omosessuali, ecc.
- in 6 casi la tematica riguarda il **trattamento disparitario** denunciato della lavoratrice in relazione alla **maternità**: mancata indennità, mancata formazione e conseguente esclusione dalla progressione di carriera nel periodo protetto.
- in 3 casi, 1 collettivo e 2 individuali, le segnalazioni riguardavano l'argomento **contrattazione**: in particolare, nel caso collettivo è stato posto apposito quesito alla Consigliera di Parità Nazionale (Contratto Integrativo Aziendale Nazionale, perciò applicato in tutte le sedi del territorio nazionale)
- in 2 casi hanno richiesto espressamente **informazioni sulla normativa vigente** in materia di maternità, Piani di Azioni Positive, o riferimenti Istituzionali;
- 1 caso hanno riguardato l'argomento **convalida dimissioni**;

Dai sintetici dati illustrati finora, emerge chiaramente che nel corso del 2015 è risultata ancora una volta premiante l'azione di *conciliazione informale* della Consigliera di Parità, in qualità di Pubblico Ufficiale. Allo stesso tempo risulta, tuttavia, evidente come il ricorso alla figura della Consigliera di parità faccia emergere in molti casi la compromissione delle relazioni interne aziendali e la mancanza di un interlocutore bilateralmente riconosciuto (OO.SS.). La Consigliera di parità, infatti, viene spesso interpellata per veicolare, negoziare e risolvere problematiche legate più al diritto del lavoro di natura squisitamente e meramente sindacale che non per l'emersione e il contrasto alle discriminazioni di genere.

Gli stessi numeri, che indicano nella gestione degli orari di lavoro la tematica più presente, dimostrano come a tutt'oggi, da un lato, la consapevolezza di cosa sia effettivamente una discriminazione di genere (diretta e indiretta) sia ancora molto scarsa; dall'altro, come il tema della conciliazione dei tempi di vita sia ancora un "affare di donne". Uno stereotipo quest'ultimo difficile da sradicare anche negli addetti ai lavori, se consideriamo che alcune segnalazioni sulle

questioni contrattuali legate alla flessibilità degli orari e della conciliazione dei tempi vengono proposte al nostro servizio dagli stessi delegati sindacali e da alcuni avvocati.

Diventa, dunque, sempre più stringente la necessità di indirizzare e implementare percorsi formativi che trattino approfonditamente il tema delle discriminazioni di genere, che sappiamo essere molto diffuse, ma ben poco denunciate, proprio perché difficilmente rilevabili se non se ne è consapevoli¹.

¹ Anche da queste considerazioni è nato il Progetto “Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere” di cui parliamo nei capitoli successivi.

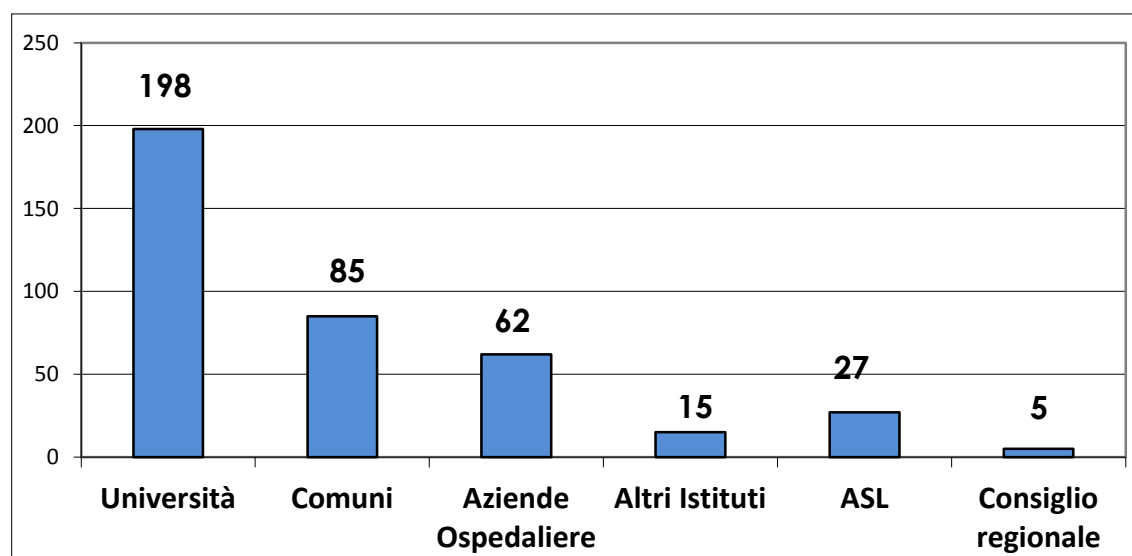
3. AZIONI DI CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE - NOMINE COMMISSIONI DI CONCORSO (ex L.215/2012)

Con l'entrata in vigore della legge 215 del 2012, la Consigliera di parità regionale ha assunto anche il ruolo di garantire l'equa presenza di genere nelle commissioni di concorso delle pubbliche amministrazioni.

Questa nuova funzione comporta la verifica di ogni atto di nomina di concorso di qualsiasi ente pubblico avente sede nella Regione Lombardia e l'eventuale diffida, qualora venga ravvisata la violazione delle disposizioni, all'amministrazione inviata che è tenuta a rimuoverla entro il termine massimo di trenta giorni. In caso di inottemperanza alla diffida, la Consigliera deve proporre, entro i successivi quindici giorni, ricorso ai sensi dell'art.37, comma 4, del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al D. Lgs n.198/2006, e successive modificazioni.

Nel 2015 l'Ufficio ha esaminato 392 atti di nomina di commissioni di concorso. E' stata inviata n. 1 diffida, positivamente conclusa.

Grafico 4. ATTI DI NOMINA DI COMMISSIONI DI CONCORSO PER ENTI



² Legge 125/2012 "Disposizioni per promuovere il riequilibrio delle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte degli enti locali e nei consigli regionali. Disposizioni in materia di pari opportunità nella composizione delle commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni"

Dobbiamo tuttavia segnalare che il principio di parità non può essere garantito nelle nomine delle commissioni per la dirigenza medica in quanto il D.lgs. n. 502 del 30 Dicembre 1992 prevede che la selezione venga effettuata da una Commissione composta dal Direttore Sanitario dell'Azienda interessata e da 3 Direttori di struttura complessa nella medesima disciplina dell'incarico da conferire, individuati tramite sorteggio da un elenco nazionale nominativo costituito dall'insieme degli elenchi regionali del Direttore di struttura complessa appratenti ai ruoli regionali del Servizio Sanitario Nazionale".

4. RAPPORTO BIENNALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE MASCHILE E FEMMINILE PREVISTO DALL'ART. 46 DEL D.LGS. 198/2006.

È stato avviato nel mese di Novembre 2015 l'iter per la raccolta dei dati delle imprese con più di 100 dipendenti per la redazione del "Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Lombardia" per il periodo 2014/2015.

5. ATTIVITÀ DI INFORMAZIONE E FORMAZIONE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Le Consigliere hanno promosso numerose iniziative e hanno partecipato ad altre realizzate sul territorio regionale per diffondere la cultura della parità e non discriminazione di genere e la cultura della conciliazione lavoro famiglia.

L'obiettivo primario è stato quello di informare e formare un numero sempre più ampio di giovani donne e uomini, lavoratrici e lavoratori, operatrici e operatori del mondo associativo, del mercato del lavoro per una diffusione sempre più capillare della conoscenza del ruolo della Consigliera di parità, delle varie forme di violenza di genere e di discriminazione e delle buone pratiche attivate sul territorio regionale e nazionale.

Le attività si suddividono in due tipologie: attività convegnistica /seminariale e attività formativa.

Riportiamo di seguito un elenco dei principali momenti promozionali cui le Consigliere hanno partecipato.

a) Convegni e seminari organizzati dall'Ufficio delle Consigliere di parità regionali o da altri Enti e Associazioni del territorio.

- 5 marzo – Convegno: "LA VIE EN ROSE". Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 12 marzo – Convegno: "Pari opportunità e contrasto alla violenza di genere in Regione Lombardia". Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 18 marzo - Convegno "Donne Impresa: la consapevolezza del saper fare". Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 21 marzo – Convegno: "VIS e Politiche di Genere". Laveno Mombello VA - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 22 maggio – Evento: "La barbarie silenziosa: la violenza contro le donne e la crisi del patriarcato". Milano – Relatrice: Paola Mencarelli
- 3 giugno - Evento: "TOC ! TOC ! - Lombardia. Opportunità e sostegno alle donne". Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 8 giugno – Progetto La Valle dei Monaci e Matercult: "La Valle dei Monaci in Cascina Triulza". Milano EXPO - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 giugno – Convegno "Canali e metodi per usufruire delle risorse dall'Europa". Varese - Relatrice: Carolina Pellegrini

- 21 luglio – Conferenza stampa - "Punto su di te" Per la promozione della parità di genere. Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 23 settembre – Convegno “La violenza psicologica uccide. Fermiamola ora”. Milano – Relatrice: Paola Mencarelli
- 30 settembre - Convegno "Gli anziani? una risorsa". Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 20 ottobre - Conferenza stampa – Progetto “Donne oltre le mura”. Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 22 ottobre – Convegno “Jobs Act: tra controllo e smart-working” . Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 13 novembre – Convegno “Oltre il gender: Impari a scuola a combattere la violenza e il bullismo”. Roma Camera dei Deputati - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 21 novembre - Convegno "Discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro" – Lainate - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 novembre – Convegno “Presentazione CUG Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio” – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 novembre – Convegno "Lavoro non è violenza" - Comune di Bareggio MI - Relatrice: Carolina Pellegrini

b) Corsi di formazione e workshop ai quali le Consigliere di parità regionali hanno partecipato in qualità di esperte

- 16 marzo – Workshop: “Le ragazze possono”. Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 aprile – Corso di formazione: “Women's participation to governing structures in the area of social economy”. Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 aprile – Workshop: “...a proposito di lavoro agile/smartworking: riflessioni di salute e sicurezza lavoro”. Milano – Relatrice: Paola Mencarelli
- 18 giugno – Workshop "LA SALUTE DELLA DIFFERENZA - La medicina su misura per tutti". Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 14 luglio – Tavola Rotonda "L'impatto della digital revolution sul mondo dell'impresa e delle professioni". Milano Expo - Relatrice: Carolina Pellegrini

- 30 settembre - Workshop "Laboratorio di idee sull'imprenditoria femminile" - Milano Expo - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 novembre - Workshop "Regione Lombardia combatte la violenza al fianco delle donne: la forza della rete" - Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 novembre – corso "Il benessere organizzativo: un percorso multidisciplinare". Milano – relatrice: Carolina Pellegrini.

6. PROGETTI DI AZIONI POSITIVE

Nel corso dell'anno le Consigliere hanno promosso direttamente e indirettamente una serie di progetti di azioni positive finalizzati in particolar modo al superamento delle condizioni, dell'organizzazione e della distribuzione del lavoro che pregiudicano non tanto l'ingresso della donna nel mercato del lavoro quanto il mantenimento dell'occupazione, la progressione di carriera, un equo trattamento economico e retributivo, nonché un ambiente sano e salubre in cui lavorare.

Descriviamo di seguito brevemente i progetti in corso nel 2015 che sono sostenuti con le risorse del fondo assegnato alle Consigliere di parità.

a) SINDACALISTI AT WORK: NUOVI MODELLI E STRUMENTI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE

In sinergia con le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL E UIL, con cui è stato siglato un protocollo nel 2013, si è consolidato il progetto **“Sindacalisti at work: nuovi modelli e strumenti contro le discriminazioni di genere”**. Abbiamo riscontrato che anche quando i contratti collettivi si adeguano pienamente alle indicazioni antidiscriminatorie comunitarie, ciò non è sufficiente a eliminare la discriminazione, poiché le cause della disegualianza sono complesse e interconnesse, e differiscono da gruppo a gruppo. Molte delle segnalazioni che giungono al nostro Ufficio rimandano a una serie di difficoltà nel distinguere quale sia una discriminazione di genere da una causa di lavoro. Non solo in molti incontri pubblici è purtroppo ancora evidente una certa difficoltà ad affrontare in modo innovativo temi di grande attualità come la flessibilità organizzativa e la conciliazione dei tempi di vita, sia da parte delle Organizzazioni sindacali sia da parte delle Associazioni datoriali.

In un periodo come quello attuale, in cui i lavoratori e le lavoratrici devono affrontare sfide complesse in materia di ristrutturazione e perdite di posti di lavoro, con il rischio potenziale di un indebolimento delle condizioni contrattuali, le Organizzazioni sindacali - a tutti i livelli - devono essere capaci di moltiplicare le iniziative in termini di promozione delle parità e di monitoraggio delle situazioni potenzialmente discriminatorie.

In tale contesto la formazione sindacale ci appare come il primo step di un percorso obbligato necessario per potenziare l'azione dei delegati e delle delegate nei luoghi di lavoro per accrescere la capacità di intervento, la consapevolezza nello svolgimento del proprio ruolo e la motivazione stessa all'azione sindacale, affinché siano in grado di accompagnare attivamente il processo di prevenzione e individuazione precoce delle situazioni di discriminazione legate al genere, sia individuali che collettive.

Il progetto, avviato in via sperimentale nel 2013, prevede un corso di formazione di 20 ore dedicato ai funzionari sindacali con lezioni frontali e con esercitazioni e *case study* in gruppo. L'edizione 2015 è stata realizzata nelle seguenti province: Varese (16, 30 settembre e 14 ottobre) Monza (21 ottobre, 4 e 18 novembre), Como (12, 26 novembre e 3 dicembre), e ha visto la partecipazione complessiva di 60 delegate e delegati sindacali, a maggioranza femminile.

b) CHE GENERE DI SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO?

Il tema della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e la promozione del benessere e della salute delle donne nel mondo del lavoro, è una delle azioni significative che, nell'ambito della propria competenza, le Consigliere di Parità hanno a cuore e sulla quale è necessario lavorare ancora moltissimo. Il T.U. 81/2008 in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro supera, infatti, la concezione tradizionale della tutela del lavoro femminile circoscritta alla gravidanza e introduce una più profonda valutazione del rischio connesso alle differenze di genere. Sicurezza sul lavoro, stress e discriminazioni hanno un denominatore comune che viene enfatizzato nell'art. 28 del T.U., che colloca così in primo piano il tema della differenza di genere. Il progetto realizzato risponde alla necessità di sensibilizzare "gli addetti ai lavori", parti sociali e datoriali, sull'importanza dell'articolo 28 e sull'opportunità di "rivedere" all'interno dei Piani della Sicurezza, questo importante fattore.

Il Progetto di ricerca è stato pensato e realizzato in sinergia con le Organizzazioni sindacali, con le Associazioni datoriali e con INAIL con l'obiettivo di realizzare una "ricerca qualitativa" all'interno di alcune realtà imprenditoriali di Regione Lombardia, che hanno aderito al Progetto, per raccogliere impressioni e testimonianze sul tema della "sicurezza".

Attraverso una metodologia improntata sull'ascolto dei vari "attori" della sicurezza, ma soprattutto delle lavoratrici, si è cercato di raccogliere e di evincere delle indicazioni utili che non hanno assolutamente la pretesa di essere linee guida, ma suggerimenti utili per ripensare, soprattutto a livello culturale, il tema della sicurezza, del rischio e del benessere nei luoghi di lavoro.

Il progetto, avviato nel 2013, ha ricevuto l'apprezzamento della Cabina di regia regionale preposta alla redazione del "Piano regionale 2014/2018 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro", nel quale è stato inserito.

Il report finale del lavoro è stato presentato nel mese di marzo 2015, alla presenza degli stakeholder (Organizzazioni sindacali, Associazioni datoriali, INAIL): la ricerca si è concretamente svolta sia in alcune medie-grandi imprese, sia in imprese di piccole dimensioni che operano nella realtà della Lombardia ed il campione analizzato è stato la risultante di indicazioni provenienti dal mondo

associativo, sindacale e datoriale nonché da dirette sollecitazioni della Commissione Pari Opportunità della Regione Lombardia.

Attori/ attrici della ricerca sono stati lavoratrici e lavoratori, componenti della direzione aziendale (specificamente preposti alle tematiche di salute/ sicurezza e welfare aziendale), le organizzazioni sindacali interne, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. L'aspetto trasversale all'indagine è stato quello di fare emergere le correlazioni e le interdipendenze che sono riscontrabili nelle relazioni lavorative, nella specificità dell'attività lavorativa, ma anche nella vita extra lavorativa e sociale (obblighi, situazioni, scadenze, ecc), affrontate attraverso la "lente di genere", indagati attraverso specifici argomenti focali: la qualità delle relazioni, il tema della salute e sicurezza e benessere in azienda, l' essere donna al lavoro, il Work-life balance, il welfare aziendale.

7. PROMOZIONE DELL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI PARI OPPORTUNITÀ DA PARTE DI SOGGETTI PUBBLICI E PRIVATI CHE OPERANO NEL MERCATO DEL LAVORO E DELLA FORMAZIONE

In questo ambito l'attività delle Consigliere di parità regionali territoriale è stata volta a creare un dialogo costruttivo in particolare con le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali.

Con le **Organizzazioni Sindacali regionali** (CGIL, CISL e UIL) prosegue la ricca collaborazione in virtù del Protocollo di Intesa sottoscritto nel primo semestre del 2013. Due sono i progetti che vedono la stretta collaborazione: uno nell'ambito della formazione ai funzionari sindacali sul tema delle discriminazioni di genere e l'altro nell'ambito del tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in un'ottica di genere (vedi paragrafo precedente).

Anche con le **Associazioni datoriali** continua proficuamente la collaborazione sulle tematiche relative alle differenze di genere, conciliazione, maternità e sicurezza sul lavoro. Alcune di loro hanno sostenuto fattivamente il progetto "Salute e sicurezza di genere nei luoghi di lavoro", coinvolgendo nella sperimentazione alcune loro imprese associate.

Il 2015 vede la costituzione del "Tavolo Occupazione Femminile": espressamente richiesto dalla Consigliera di Parità regionale all'Assessore all'Istruzione, Formazione e Lavoro di Regione Lombardia, condiviso dall'Assessore stessa, ha la finalità di un confronto con le parti sociali e datoriali in tema di occupazione femminile e sulle politiche attive e formative attuate da Regione Lombardia, con particolare riguardo alle due iniziative più importanti attualmente in azione: Garanzia Giovani e Dote Unica lavoro.

Il Tavolo di Regione Lombardia rispetta nelle sue componenti e nei suoi obiettivi il Tavolo promosso dalla Consigliera di Parità Nazionale sul tema della Garanzia Giovani in ottica di genere, ampliando a Dote Unica Lavoro le tematiche trattate e legittimando la volontà di condivisione anticipata con i contributi delle parti sociali inseriti nel Rapporto biennale sull'Occupazione femminile e maschile in Lombardia

Procede la collaborazione con le **Università milanesi**, per le attività di formazione in cui è richiesto un intervento specifico delle Consigliere di parità.

8. COLLABORAZIONE CON LE DIREZIONI INTERREGIONALI E TERRITORIALI DEL LAVORO al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione della violazione alla normativa in materia di pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni

Anche quest'anno è proseguita la proficua collaborazione con la DIL, come da protocollo di intesa.

Inoltre, in data 5 marzo 2015 è stato realizzato dalla Consigliera di Parità regionale della Lombardia presso il Politecnico di Milano l'evento "La Vie en Rose – Regole e Lavori (Jobs Act) in ottica di genere – Dalla parte delle donne e dei giovani per il lavoro", promosso dalla Consigliera di Parità nazionale con la collaborazione, tra altri, della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

9. COLLABORAZIONE CON GLI ASSESSORATI REGIONALI E CON ORGANISMI DI PARITÀ DEGLI ENTI LOCALI. PARTECIPAZIONE A TAVOLI ISTITUZIONALI, TAVOLI TECNICI, ORGANISMI DI PARITÀ

L'attività istituzionale delle Consigliere di parità è articolata e si declina in molti ambiti.

Con Regione Lombardia, Ente che ospita e offre gli strumenti operativi alle Consigliere, si è consolidato un rapporto di collaborazione sinergico e proficuo.

Il ruolo delle Consigliere è nello specifico quello di orientare, ma soprattutto evidenziare ogni politica positiva in ottica di genere che viene perseguita e attuata da ogni settore regionale. Le Consigliere hanno quindi consolidato i rapporti e la collaborazione con le Direzioni con delega al Lavoro e formazione, Famiglia e volontariato, Sanità, Attività produttive, Pari Opportunità.

In particolare le Consigliere hanno partecipato come componenti di diritto ai lavori istituzionali di:

- **Comitato di Sorveglianza del FSE/FESR (DG IFL):** la Consigliera di parità è intervenuta anche nel 2015 durante gli incontri del Comitato di Sorveglianza del FSE con la funzione di vigilare sulla qualità e sull'attuazione del Programma di riferimento, anche in merito alle raccomandazioni europee sulla parità di genere.

- **Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione**, prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006 (DG IFL): la Consigliera Regionale di parità partecipa alle riunioni della Commissione Regionale per le Politiche del Lavoro e della Formazione, prevista dalla legge regionale n. 22 del 28 settembre 2006, con un ruolo attivo per gli aspetti collegati alle pari opportunità e alla parità sostanziale tra uomini e donne, sui temi oggetto di concertazione a livello regionale. La Commissione ha funzioni di proposta, progettazione, valutazione e verifica rispetto alle linee programmatiche e alle politiche attive del lavoro, dell'istruzione e della formazione, per l'incremento occupazionale, il sostegno alla creazione d'impresa, nonché la tutela dei soggetti svantaggiati.
- **Consiglio per le Pari Opportunità** di Regione Lombardia: previsto come organo di garanzia dall'art. 63 dello Statuto di Autonomia, ha il compito principale di valutare l'applicazione di norme antidiscriminatorie, verificare l'attuazione del principio di parità ed operare per la diffusione della cultura della parità. Ai sensi della legge regionale 29 aprile 2011, n. 8 che ne ha declinato composizione e compiti il CPO esercita funzioni consultive, di proposta ed esprime parere obbligatorio sulle proposte di legge in materia statutaria, elettorale e di nomine che abbiano rilevanza diretta o indiretta in materia di pari opportunità. Il CPO si riunisce una volta al mese.

Le Consigliere hanno poi preso parte a diversi **tavoli interdirezionali**:

- **Cabina di regia Conciliazione (DG Reddito di Autonomia, Inclusione Sociale, Conciliazione e Pari Opportunità)**: per dare attuazione alla convenzione sottoscritta in data 16 luglio 2013 con la Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Pari Opportunità e per consolidare le politiche di conciliazione dei tempi lavorativi con le esigenze familiari che Regione Lombardia ha promosso sul territorio dal 2010, è stata istituita a livello regionale, una Cabina di Regia presieduta dalla Direzione Famiglia, Solidarietà Sociale e Volontariato e composta da alcune Direzioni Generali di Regioni Lombardia, dalla Consigliera di Parità regionale, Unioncamere Lombardia, ANCI, UPL. La Cabina di Regia è incaricata di monitorare lo sviluppo e il consolidamento delle Reti territoriali e il buon andamento dei piani territoriali di conciliazione nel loro complesso, di consultare e formulare eventuali azioni correttive e indirizzi operativi sulla base dell'analisi periodica dei risultati raggiunti dalla realizzazione dei Piani territoriali di conciliazione.

- **Cabina di regia “Piano regionale 2014-2018 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro” (DG Sanità):**

Obiettivi principali del Piano sono la riduzione del tasso infortunistico e delle malattie professionali e il sostegno alle imprese mediante la semplificazione dell'azione delle istituzioni con competenza in materia. Per il raggiungimento degli obiettivi, la Regione ha messo in campo una rete di operatori (“peer network” o “rete dei pari”) volta a consolidare un metodo di condivisione - tra i diversi attori (istituzioni, imprese, organizzazioni sindacali, ecc) - delle strategie e degli indirizzi comuni, stimolando partecipazione e consenso. Con questa logica ha dato vita alla Cabina di regia che ha collaborato nella stesura del piano quinquennale. Partecipando attivamente alla Cabina di regia, le Consigliere di parità hanno contribuito non solo a inserire la valorizzazione di genere nelle linee strategiche del Piano quinquennale, ma anche il progetto “Che genere di salute nei luoghi di lavoro?” quale *action research* utile a fornire spunti ed approfondimento utili ai LAP dedicati alla valutazione dei rischi.

10. COLLABORAZIONE CON I COMITATI UNICI DI GARANZIA e CONTRIBUTI ALLA PREDISPOSIZIONE DEI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE DI CUI ALL'ART. 48 D.LGS. 98/2006

La collaborazione della Consigliera di parità è stata richiesta in molte occasioni dai **CUG (COMITATI UNICI DI GARANZIA)** con lo scopo duplice sia di approfondire il ruolo svolto dalle Consigliere sia di condividere e confrontarsi sulle possibili attività da implementare per favorire una fattiva parità di genere nelle organizzazioni pubbliche. La Consigliera di parità è stata chiamata ad esprimere parere sui Piani di Azioni Positive e a svolgere momenti di docenza all'interno dei percorsi formativi degli stessi CUG.

È proseguita la proficua collaborazione con il CUG di ARPA Lombardia.

E' stato avviato dalla D.G. SANITA' (ora Welfare) di Regione Lombardia il Tavolo regionale di coordinamento dei CUG della Sanità e la Consigliera di Parità ne è componente.

- 25 novembre : presentazione CUG Istituti Milanesi Martinitt e Stelline e Pio Albergo Trivulzio – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini

11. INCONTRI OPERATIVI DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ NAZIONALE

La Consigliera di Parità regionale ha partecipato agli incontri di formazione³ promossi dalla Consigliera di Parità Nazionale e ha mantenuto costanti rapporti con alcune delle Consigliere regionali e provinciali per lo scambio di buone prassi e il confronto operativo.

Rimarchiamo che la scarsità dei fondi assegnati, purtroppo, non permette più una costante presenza agli incontri di formazione che costituiscono un indispensabile strumento di confronto per le attività delle Consigliere stesse.

- 14 gennaio : riunione operativa. Roma. Carolina Pellegrini
- 17 dicembre: Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità – Roma – Carolina Pellegrini

12. COLLABORAZIONE CON LE CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIALI

Come previsto dalla Legge regionale, la Consigliera di parità regionale coordina la Rete delle Consigliere di Parità provinciali della Lombardia, al fine di rafforzare l'efficacia della loro azione e di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi in una logica di cooperazione funzionale all'attuazione delle politiche per le pari opportunità in tutto il territorio della regione Lombardia.

La Consigliera di parità regionale ha organizzato due incontri con le Consigliere di Parità provinciali con l'obiettivo di consolidare la rete e di diffondere e promuovere le reciproche iniziative, nonché condividere le proprie esperienze per costruire un insieme comune di conoscenze.

- 3 marzo : riunione operativa delle Consigliere Provinciali – Milano
- 21 settembre 2015: riunione operativa delle Consigliere Provinciali in collegamento con la Consigliera di Parità Nazionale.

Le Consigliere provinciali sono state coinvolte nell'ambito del progetto "*Sindacalisti at work*"⁴, che si sta svolgendo nel territorio lombardo.

Anche in questo caso il taglio ai fondi ha influenzato pesantemente la partecipazione delle Consigliere provinciali agli incontri regionali.

³ vedi paragrafo n. 13

⁴ vedi paragrafo n. 6

13. AGGIORNAMENTO E FORMAZIONE DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ REGIONALI

Compatibilmente con gli impegni dell'ufficio e la scarsità di risorse del fondo, la Consigliera di Parità regionale ha partecipato ai seguenti corsi e seminari di formazione:

- 22 maggio 2015 “Valutazione dell'impatto dei decreti del Jobs Act nel mondo cooperativo” – Carolina Pellegrini - Modena