



Regione Lombardia



**Consigliera di Parità
Regionale**

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

RELAZIONE ATTIVITÀ

ANNO 2016

INDICE

Introduzione	3
Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente	6
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Casi di discriminazione	7
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Nomine commissioni di concorso (ex L.215/2012)	17
Rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile previsto dall'art. 46 del D.lgs. 198/2006	19
Attività di informazione e formazione contro le discriminazioni di genere	24
Progetti di azioni positive	26
Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e della formazione	27
Collaborazione con le Direzioni Interregionali e Territoriali del Lavoro	27
Collaborazione con gli assessorati regionali e partecipazione a tavoli istituzionali e tavoli tecnici	27
Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e contributi alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive	29
Incontri operativi delle Consigliere di Parità Nazionale	31
Collaborazione con le Consigliere di Parità Provinciali delle Lombardia	31
Aggiornamento e formazione delle Consigliere di Parità regionali	32
Fondi delle Consigliere di Parità	32

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 2016 ed il 31 Dicembre 2016.

Non ci stanchiamo di ribadire quanta fatica ormai si faccia a "tenere insieme" il nostro personale lavoro e l'attività di Consigliera. I numeri delle richieste di consulenza parlano da soli e aggiungiamo anche che ormai è impossibile partecipare a tutti gli incontri istituzionali, ma anche di sensibilizzazione in cui viene richiesta la nostra presenza.

Questo dovrebbe interrogare le Istituzioni dalle quali dipendiamo circa il valore del nostro ruolo e della nostra funzione, ma purtroppo ad oggi nulla di concreto è stato fatto. Il problema è che la nostra presenza ed i nostri interventi sono "scontati", e bisognerebbe capire che dietro alla nostra presenza "scontata" ci sta senso di responsabilità, correttezza e passione per quello che si fa, non altro.

La situazione del nostro Ufficio, inoltre, è particolarmente delicata perché sopperiamo da anni alla mancanza della Consigliera di Parità della Città Metropolitana e ciò viene evidenziato clamorosamente dai numeri. Dei 70 casi del 2016, 51 sono richieste di intervento individuale (noi prendiamo in carico i casi e paghiamo anche l'eventuale intervento dell'Avvocata, un onere che non ci compete e che pesa ulteriormente su un fondo ormai inconsistente). Fatto ancora più grave se si pensa che la Consigliera Effettiva è libera professionista ed ogni ora di lavoro pesa gravemente sul suo bilancio personale, e che non è più possibile pagare le ore dedicate all'ufficio alla Consigliera supplente, che è dipendente, e che comunque nell'ultimo anno non ha mai fatto mancare il suo supporto laddove richiesto.

Questo è lo scenario un po' triste francamente, ma magicamente l'Ufficio è più vivo che mai, ed è vivo perché le Collaboratrici messe a disposizione da Regione Lombardia, credono in quello che fanno e perché le Consigliere non si risparmiano a costo (accertato) di rimetterci. D'altronde capita che due Consigliere non siano né ricche, né in pensione e, come ho già detto, basta leggere i numeri e gli accessi al Sito ed anche il livello della nostra immagine pubblica che è molto forte ed apprezzata, e questo vorrà pur dire qualcosa.

Il sito rimane una criticità e speriamo di intervenire pesantemente appena riusciremo ad alleggerire l'ufficio della casistica discriminatoria che non ci compete, così come desideriamo investire molto sulla comunicazione che è fondamentale per mettere al centro del dibattito il nostro ruolo, la nostra funzione, ma soprattutto il tema dell'occupazione femminile.

Riteniamo che il ruolo "politico", non partitico, della Consigliera sia fondamentale sia per le relazioni istituzionali sia per il cambiamento culturale che va ad innescare soprattutto in un momento drammatico come questo dove un ruolo, quasi tutto al femminile, viene così poco valorizzato.

Francamente non mi affascina il tema della "relegazione" al ruolo di tecnica, e su questo credo che tutte dovremmo fare una seria riflessione. Una tecnica che non percepisce un euro "dona" la sua competenza e fa la volontaria. Ma è questo il nostro caso? Il nostro ruolo ha una fortissima connotazione politica e forse è il caso di cominciare a parlarne senza nasconderci e con un po' di onestà intellettuale, mettendo nel conto le nostre legittime differenze. E' profondamente politico il tema della continua ed incessante discriminazione alla maternità, in un momento in cui il tasso di natalità è ai minimi storici, soprattutto nel nostro Paese.

E' profondamente politico il tema della "condivisione del lavoro di cura" per cui l'UE tanto ci sollecita. E' profondamente politico il tema del pay gap, della povertà femminile, del welfare; è profondamente politico il tema della povertà dei minori, della segregazione orizzontale e tanto altro. Noi rileviamo dei dati, entriamo nella carne viva della casistica discriminatoria, ma finché non avremo la forza di pretendere che tutte le nostre relazioni vengano utilizzate per capire la reale situazione delle donne nel mondo del lavoro, gran parte della nostra fatica, compresa quella di fare ogni anno la relazione e soprattutto la raccolta dei dati per il Rapporto Biennale, credo serva a poco.

Noi continueremo a fare "politicamente" le Consigliere di parità

Milano, 31 marzo 2017

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

Nel periodo gennaio / giugno 2016 gli Uffici della Consigliera di Parità sono collocati a Palazzo Pirelli, sede storica della Regione Lombardia; a far data 1 luglio 2016 L'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia è stato trasferito a Palazzo Lombardia, sede della Giunta e Direzioni Generali dell'Ente. Il trasferimento è stato reso necessario da necessità logistiche, e nulla è modificato sostanzialmente nella dotazione a supporto tecnico, assegnazione di personale, strumentazione e attrezzature per la Consigliera di Parità.

Gli uffici sono dotati di 4 postazioni lavorative complete e di una stampante/fotocopiatrice dedicata, e sono allocati in due locali adiacenti: un locale è dedicato a ufficio della Consigliera di Parità effettiva ed un open space è destinato alle postazioni della Consigliera di Parità supplente e due istruttrici amministrative.

L'Ufficio è attivo tutti giorni lavorativi dal lunedì al giovedì dalle 9.30 alle 16.30 e venerdì dalle ore 9.30 alle ore 13.00. Le Consigliere sono presenti - salvo impegni esterni -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).

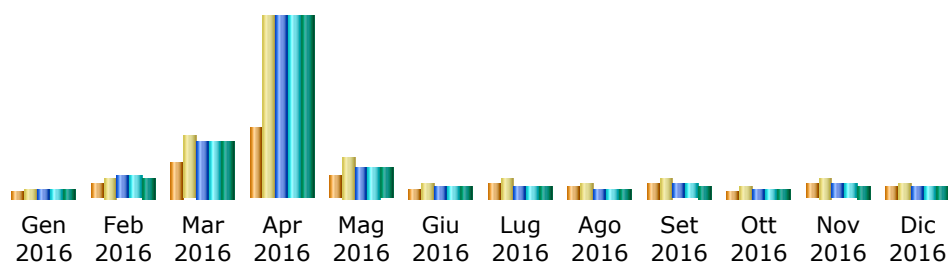
Regione Lombardia mette a disposizione (per alcune ore alla settimana) anche una funzionaria della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro (di seguito DG IFL) che ha il compito di: coordinamento dell'Ufficio, gestione amministrativa del fondo assegnato dal Ministero, supporto alle Consigliere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

Permane nel 2016 la criticità dell'assenza di nomina della Consigliera della Città Metropolitana di Milano, 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 è stato affidato un incarico professionale ad un'avvocata, il cui nominativo è stato attinto dall'elenco di avvocate ed avvocati esperti in diritto del lavoro e in materia antidiscriminatoria a supporto dell'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia.

Il versante della comunicazione esterna rappresentata dal sito internet, rimane ancora oggi l'aspetto tecnico più in sofferenza, in quanto non viene aggiornato da mesi. Il sito internet potrebbe essere, invece, un ottimo strumento non solo per valorizzare l'operato dell'Ufficio stesso, ma anche e soprattutto per diffondere corrette e tempestive informazioni alle cittadine e a tutti i soggetti pubblici e privati interessati alla promozione delle pari opportunità e non discriminazione di genere.

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
Gen 2016	308	433	1261	1261	33.13 MB
Feb 2016	563	879	2667	2667	67.93 MB
Mar 2016	1594	2734	7357	7357	191.60 MB
Apr 2016	3160	8149	23632	23632	614.80 MB
Mag 2016	995	1889	4081	4081	98.67 MB
Giu 2016	449	642	1535	1535	38.86 MB
Lug 2016	663	824	1533	1533	38.41 MB
Ago 2016	534	713	1297	1297	32.07 MB
Set 2016	696	882	1626	1626	40.27 MB
Ott 2016	331	521	1143	1143	28.82 MB
Nov 2016	622	849	1644	1644	40.82 MB
Dic 2016	520	717	1404	1404	35.17 MB
Totale	10435	19232	49180	49180	1.23 GB

1. 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.

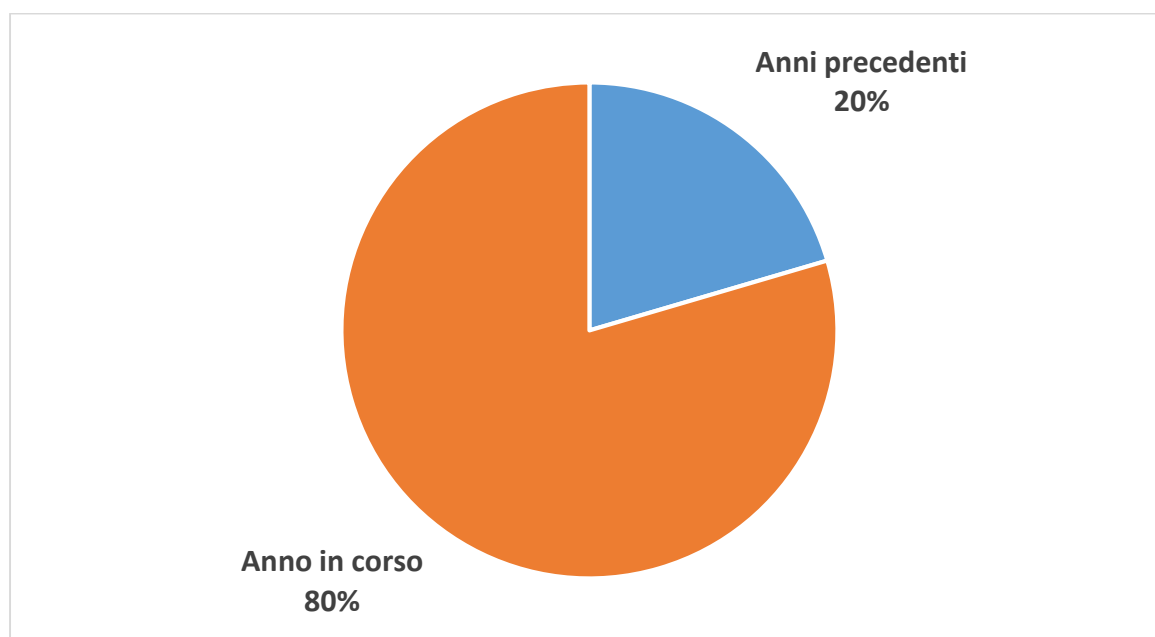
Nel secondo caso è la Consigliera di parità provinciale che coinvolge le Consigliere di parità Regionali in “casi” particolari e chiede il loro supporto e accompagnamento.

Le consulenze “just in time” vengono richieste per telefono o email, alle quali è possibile dare una risposta in tempi brevissimi.

Alcuni dati

Nel 2016 l'Ufficio ha trattato complessivamente **88 casi**, di cui 18 presi incarico nell'anno precedente e **70 nuove segnalazioni**.

Grafico 2. Casi del 2016



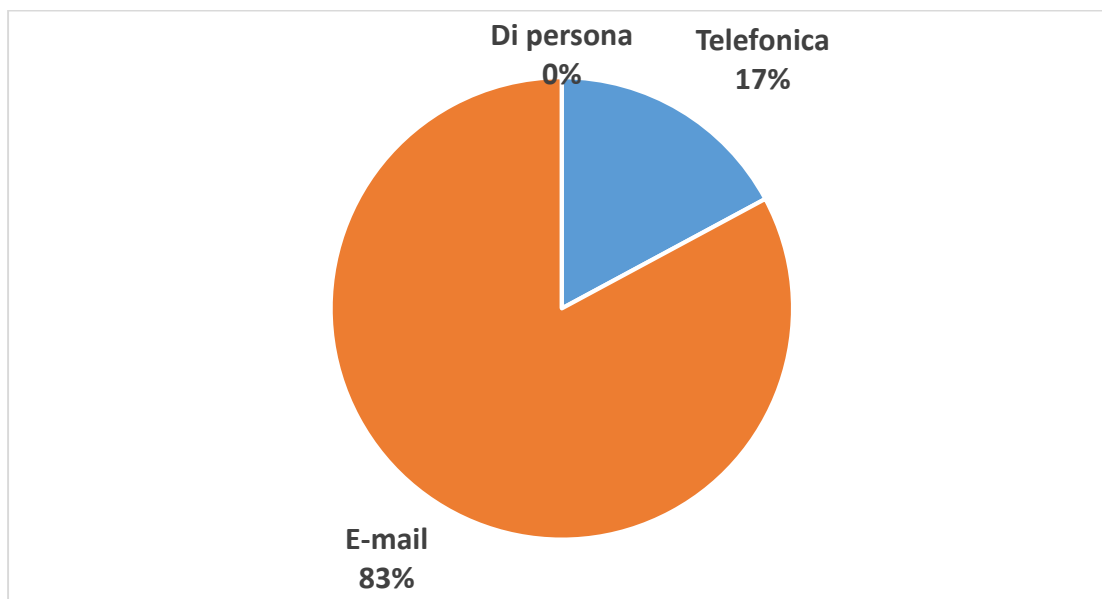
In questa parte della relazione prenderemo in esame solo le 70 segnalazioni pervenute nel 2016, rimandando alla precedente relazione annuale l'analisi dei casi ancora in carico all'Ufficio.

1.a MODALITÀ DI ACCESSO ALL'UFFICIO

In merito alla modalità di accesso all'Ufficio la maggior parte dei primi contatti avvengono attraverso la posta elettronica (n. 58), mentre non si registra alcun caso in cui il primo contatto sia avvenuto con la presentazione diretta della persona interessata in Ufficio.

Infatti i Palazzi Istituzionali che hanno ospitato gli Uffici della Consigliera di Parità nell'anno 2016, Palazzo Pirelli e Palazzo Lombardia, hanno ingressi presidiati per questioni di sicurezza e l'accesso dell'utenza è consentito solo per appuntamento o in occasione di eventi organizzati (seminari, convegni, etc.). Appositi Info-Point esterni fungono da Sportelli informazioni e gestione di piccole pratiche.

Grafico 3. Casi per modalità di accesso al servizio



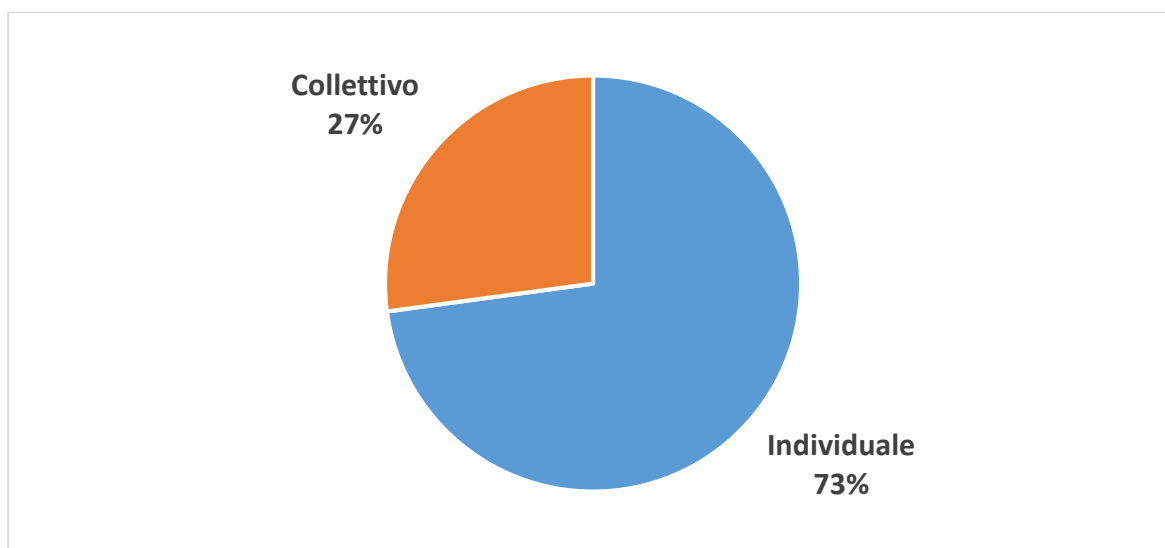
1.b TIPOLOGIA DEI CASI

Nonostante il compito della Consigliera di parità regionale sia l'intervento nei casi di discriminazione collettiva, come detto nel paragrafo precedente, il nostro Ufficio si fa carico dei casi di competenza della Città Metropolitana di Milano che ancora non ha una Consigliera nominata dal Ministero.

Ciò spiega in buon parte l'elevato numero dei casi individuali che hanno avuto accesso al nostro Ufficio.

Dei 70 casi del 2016, ben **51** sono **richieste di intervento individuali** e di questi 32 provengono da lavoratrici la cui azienda ha sede legale nella provincia milanese.

Grafico 4. Casi per tipologia



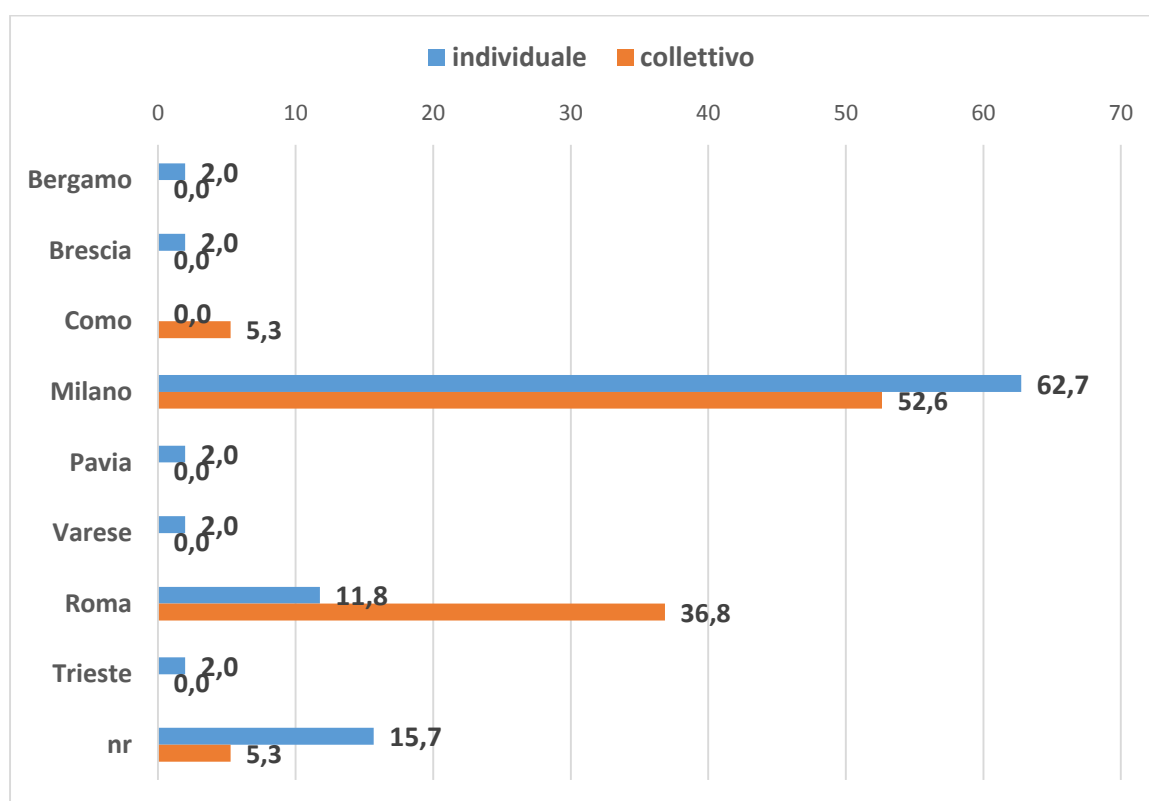
1.c SEDE LEGALE DELL'AZIENDA

L'analisi della localizzazione delle aziende interessate da una segnalazione di presunta discriminazione di genere, evidenzia quanto emerso prima circa l'anomalia dei molti casi individuali proveniente dal contesto milanese.

Allo stesso modo occorre leggere e non deve stupire l'alto numero di casi individuali e collettivi di lavoratrici con sede aziendale a Roma, poiché la sede operativa in cui sono impiegate le lavoratrici è situata in Lombardia.

Il dato invece "non rilevato" si riferisce ai casi pervenuti attraverso telefonate risolte spesso con una semplice informazione o un orientamento presso altri servizi.

Grafico 5. Casi per sede legale aziendale



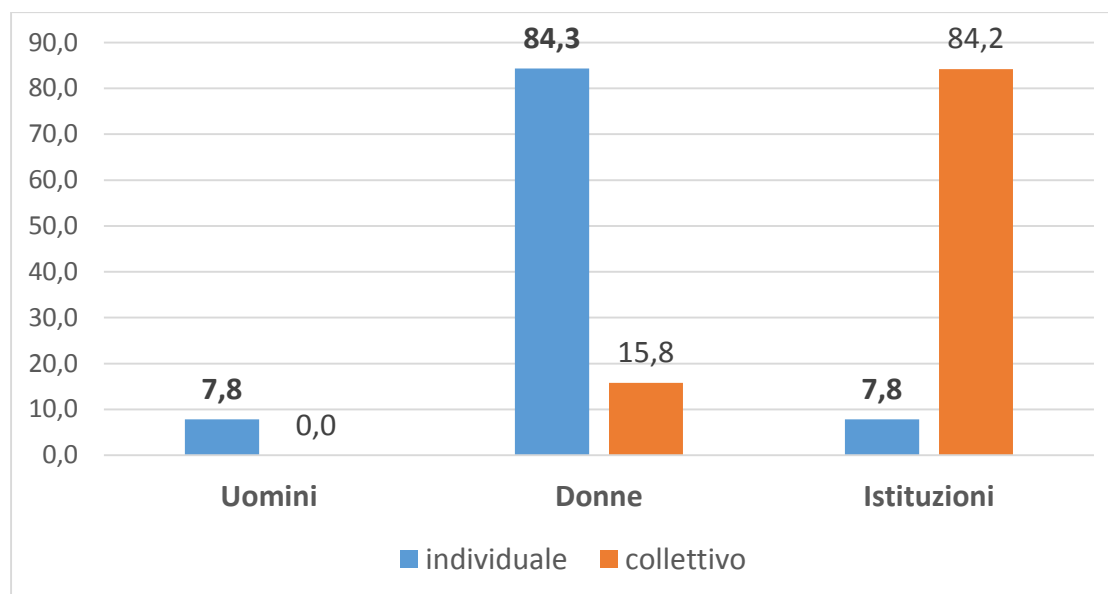
1.d TIPOLOGIA RICHIEDENTI

Analizzando chi si fa portavoce delle richieste pervenute all'Ufficio vediamo una marcata differenza tra casi individuali e casi collettivi.

Infatti, se nei casi individuali nell'84% dei casi è la lavoratrice stessa, nei casi collettivi le richieste di intervento vengono poste da altri *soggetti*, quali organizzazioni sindacali, studi legali, associazioni...

Ci sono poi 4 richieste pervenute da uomini che presentano richieste in base a presunte discriminazioni non di pertinenza del nostro Ufficio che sono dunque indirizzati ad altri servizi.

Grafico 6. Casi per tipologia richiedenti



1.e SETTORI LAVORATIVI

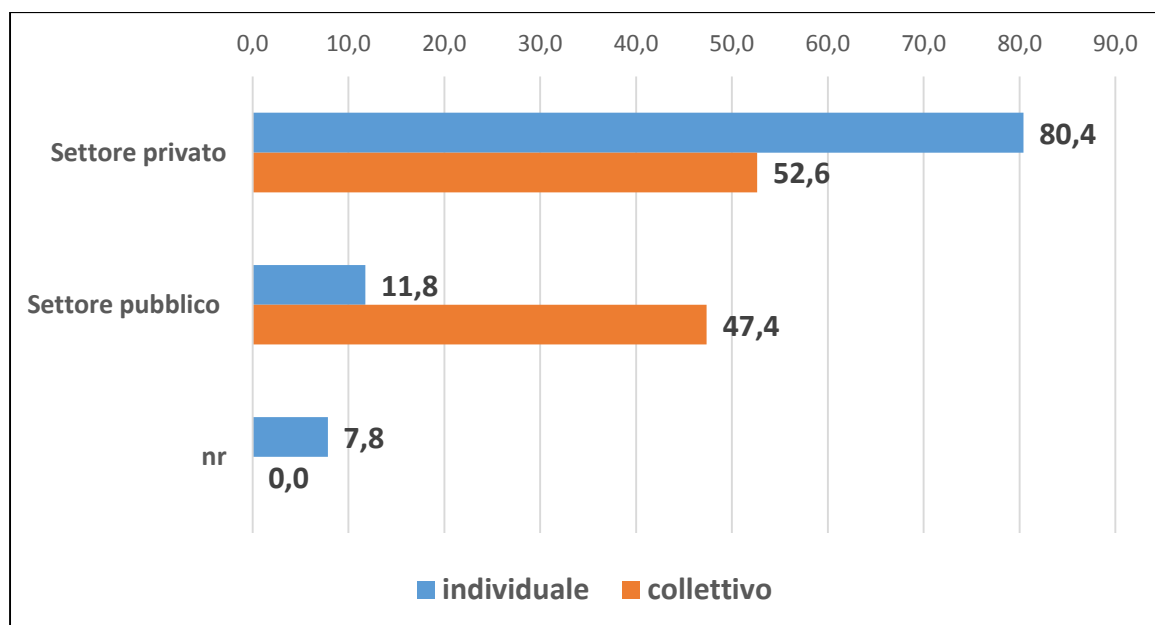
Guardando ai settori nei quali sono impiegate le lavoratrici che si sono rivolte al nostro Ufficio nel 2016, constatiamo una maggiore presenza di casi provenienti dal **settore privato (n.51 casi)**.

I casi presenti afferenti alla **Pubblica Amministrazione** (n.15) si dividono in:

- n. 8 casi presso Enti statali e locali
- n. 6 casi presso Aziende Ospedaliere o Locali
- n. 1 caso presso Istituto Scolastico Superiore

Tuttavia se nei casi individuali la maggior parte della lavoratrici è dipendente di un'azienda privata, nel caso dei casi collettivi il settore dell'impresa è equamente distribuito tra pubblico e privato. Occorre tuttavia precisare che in 9 delle 41 segnalazioni individuali, l'azienda di riferimento è una società a partecipazione pubblica e che nel 60% dei casi collettivi l'azienda appartiene al settore dei trasporti.

Grafico 7. Casi per settore aziendale



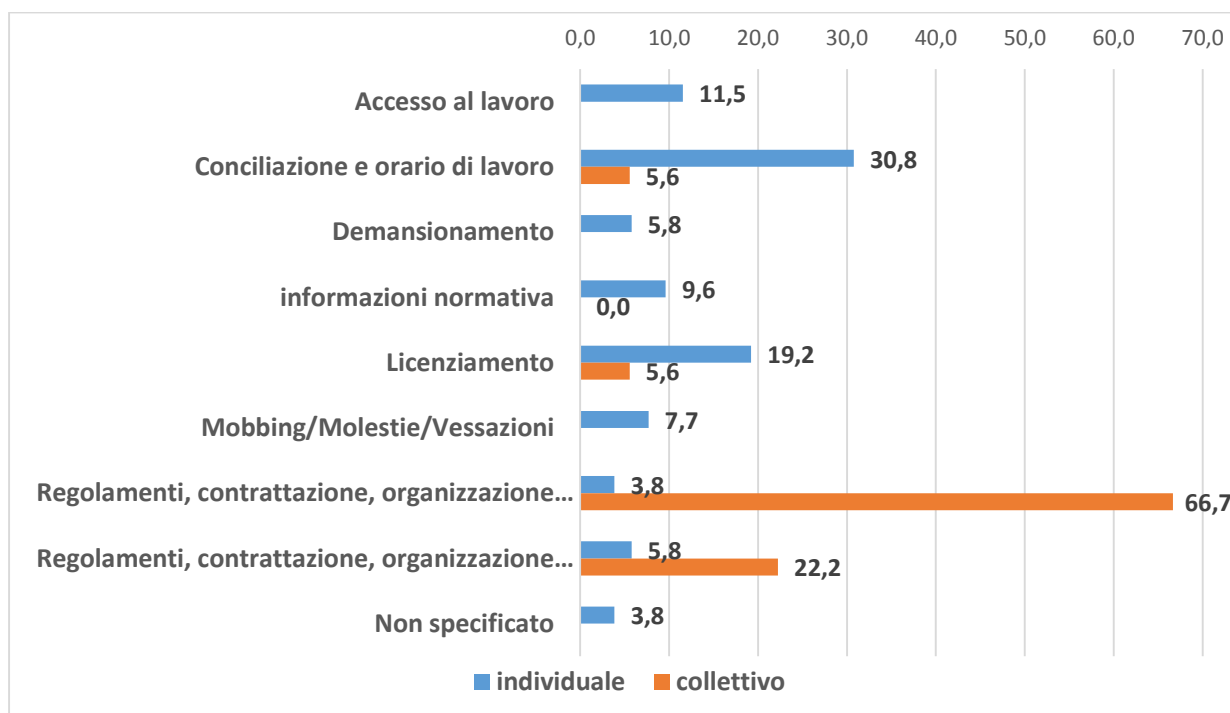
1.f MOTIVAZIONI

Le **motivazioni prevalenti**, sottostanti le nuove 70 richieste di intervento all'Ufficio delle Consigliere, riguardano:

- in **17 casi** la difficile **gestione degli orari di lavoro**, che spinge le lavoratrici a contattare l'Ufficio della Consigliera di parità per segnalare in relazione alle **esigenze di cura** il mancato riconoscimento del part time, la possibilità di essere esentata da alcuni turni di lavoro soprattutto notturni, ecc;
- in **13 casi** il **trattamento disparitario originato da regolamenti o dalla contrattazione e dall'organizzazione aziendale**, ha indotto delegati sindacali e avvocati a contattare la Consigliera di parità per segnalare casi di diverse tipologie: unilaterale soppressione aziendale della pratica in uso delle "attenzioni gestionali" nel trasposto aereo o aziende in cui i part-time sono concessi molto al di sotto soglia contrattuale e altro. Nel 50 % di questi casi la Consigliera è stata sollecitata dai componenti dei CUG a dare informazioni e pareri circa la normativa e loro costituzione; sono state segnalate alcune "disfunzionalità" fino all'inerzia amministrativa nell'istituzione dei CUG stessi;
- in **11 casi** il tema è stato il **licenziamento** a seguito del periodo di maternità o di un lungo periodo di malattia. In **5** casi le lavoratrici hanno segnalato criticità diffuse nel momento del **rientro in azienda dopo la maternità**, in altri casi, a seguito di approfondimento della segnalazione, emerge che trattasi di vertenza di lavoro, non attinente alla discriminazione di genere ma di competenza sindacale;

- in **7 casi** la segnalazione ha avuto per oggetto una discriminazione denunciata in relazione a regolamenti o contratti che di fatto implicano una **discriminazione di tipo economica**, in particolare legata al periodo di maternità, come ad es. il mancato riconoscimento delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR-comparto Sanità), oppure la valutazione di performance negativa per congedi parentali;
- in **7 casi** la tematica relativa **all'accesso al lavoro** in particolare o di mancata trasformazione del contratto precario in contratto a tempo indeterminato in concomitanza con lo stato di gravidanza o di bandi di concorso con requisiti di accesso discriminante;
- in **6 casi** la richiesta faceva riferimento specifico a **normative** in materia di maternità o discriminazione disabilità, ma anche su altre tematiche (centri antiviolenza, imprenditoria femminile ecc) hanno richiesto espressamente informazioni sulla normativa vigente o riferimenti Istituzionali;
- in **4 casi** si tratta di segnalazioni di **"vessazioni" e molestie** da parte di colleghi e capi, che sembrano trovare origine nella difficile relazione all'interno degli uffici;
- in **3 casi** il tema è il **demansionamento dopo la maternità** subito da lavoratrici trasferite in altri uffici o messe di fronte alla scelta di assegnazione a sedi molto distanti dalla sede precedente, in presenza di minori di età inferiore ai 12 anni;
- **in 3 casi**, infine, la segnalazione non è riconducibile ad una vera tematica, ma è una più ampia comunicazione alla Consigliera sulle proprie condizione di donna, madre e lavoratrice.

Grafico 8. Casi per motivazione /problematica presentata



1.g TIPOLOGIA DI INTERVENTO

Per quanto riguarda la **tipologia di intervento** possiamo riassumere in questo modo il nostro intervento:

- in **18 casi** si tratta di **prese d'atto**. Nell'80% di questi casi la situazione segnalata di presunta discriminazione di genere è già patrocinata da un sindacato o da un legale. La Consigliera di Parità è coinvolta attraverso lettere in cui è in copia conoscenza e per le quali non viene richiesto un intervento diretto. In alcuni casi, invece, alla segnalazione cui segue l'invito dell'ufficio a presentarsi per una "presa in carico" non viene raccolto dalla lavoratrice che "non si fa più sentire".

- in **15** casi l'**intervento** dell'Ufficio è stato **di tipo informativo e orientativo**. In alcuni casi è sufficiente rispondere via mail alle richieste pervenute **rispetto a servizi e normativa**, in altri invece è stato necessario un approfondimento della materia a cura dell'Ufficio;

- in **14** casi è stato necessario l' **intervento di conciliazione informale e/o di mediazione**: l' intervento, sia nei confronti della lavoratrice ed eventuali suoi patrocinanti (sindacati, Studi legali) così come dell'azienda interessata, ha comportato l' audizione e lo studio della documentazione di entrambi i soggetti, 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, la richiesta d'Ufficio di documentazione la cui lettura, statistica e non, favorisca l'emergere di eventuali azioni discriminatorie "sommese".

In molti casi il tentativo di conciliazione ha richiesto più colloqui con i referenti aziendali e con le lavoratrici; in 1 caso l'audizione dell'azienda è stata effettuata in collaborazione con l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e la Consigliera della Regione Lazio, in video-conferenza;

- in **12** casi è stato necessario **un ri-orientamento verso altri uffici**, in quanto nel 40% dei casi l'istruttoria è indirizzata alla Consigliera Provinciale territorialmente competente (per sede legale dell'azienda) e nel 60% dei casi al sindacato;

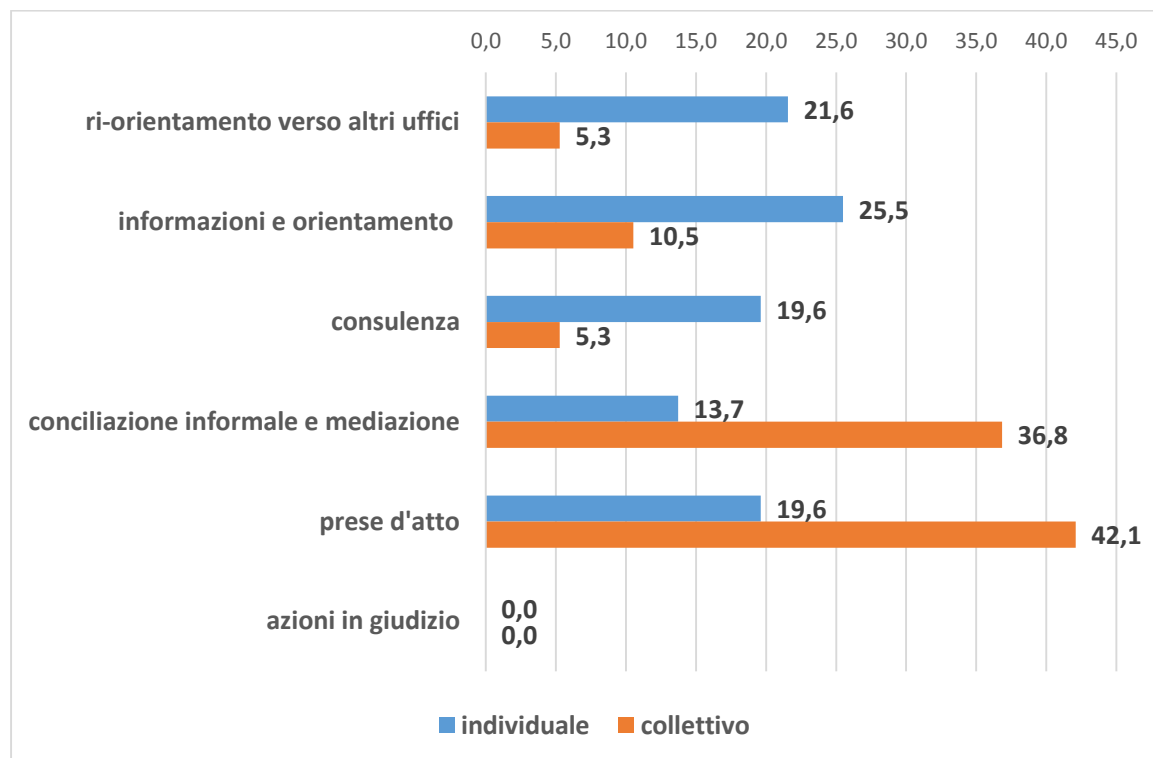
- in **11** casi si è trattato di un intervento più strutturato di **consulenza** in cui è stato necessario approfondire con la lavoratrice, o chi ha effettuato la segnalazione, la tematica magari ricorrendo a valutazioni legali nel merito della problematica stessa.

Oltre a questi 11 casi trattati nel 2016, merita una particolare segnalazione 1 caso collettivo, riportato nella Relazione dell'anno precedente che si è concluso nel 2016.

Questo è un caso di particolare significato per la tematica trattata (mancato riconoscimento dei periodi di congedi di maternità, paternità e parentale ai fini della corresponsione del premio di produttività individuale, Contratto Sanità - RAR). E' stato richiesto, dalla Consigliera di Parità, apposito parere legale sulla fattibilità di ricorso in giudizio ad adiuvandum che peraltro non ha poi avuto luogo

per inerzia dei soggetti latori dell'istanza. La stessa tematica è stata riproposta nel 2016 da altro soggetto proponente ed è attualmente in corso.

Grafico 9. TIPOLOGIA INTERVENTO



1.h TIPOLOGIA ESITO DELL'INTERVENTO

Dei **70 casi** complessivamente trattati nell'anno 2016, **10 sono tutt'ora in corso** e per lo più riferiti ad interventi di conciliazione informale.

In relazione agli esiti dei **rimanenti 60 casi trattati**, possiamo rilevare che:

- **17** segnalazioni hanno ricevuto una risposta sia informativa sia orientativa da parte dell'Ufficio circa normative o altri servizi più idonei per procedere con consapevolezza nella rivendicazione dei propri diritti (Elenco Avvocati esperti in Discriminazione di Genere; DTL);
- **14 casi** sono stati chiusi indirizzando le lavoratrici / i lavoratori agli Uffici competenti, per territorialità o tematica sottostante i quesiti o i contenziosi (Consigliera di Parità Provinciale; Sindacato, Associazioni);
- **11** casi non hanno avuto un esito, perlomeno per l'ufficio, in quanto da parte dei/delle richiedenti non ci sono stati aggiornamenti, pur avendo l'ufficio aperto formalmente l'istruttoria. Questa tipologia di casi evidenzia purtroppo l'utilizzo spesso strumentale dell'ufficio, che viene coinvolto solo come strumento da ostentare all'interno di spiacevoli dinamiche tra lavoratrici/lavoratori e aziende che nulla c'entrano con il ruolo della

Consigliera.

- In **12 casi** la Consigliera di Parità regionale è messa tra i destinatari in conoscenza rispetto a corrispondenze e contenzioni già in corso; ne consegue una semplice presa d'atto;
- in **3 casi** il tentativo di conciliazione informale è fallito; in un caso, vi è stata la contemporaneità dell'audizione aziendale e delle dimissioni della lavoratrice (che ha trovato altro impiego); negli altri due casi l'azienda, pur rispondendo ai solleciti della Consigliera di Parità, non ha ritenuto di dover modificare la propria condotta nella gestione del personale, in un caso avanzando criticità (riduzione di personale), nell'altro opponendo precedenti giurisprudenziali a suo favore.
- in **2 casi** le lavoratrici comunicano che il tentativo di conciliazione informale ha avuto esito positivo, non solo nei confronti delle rivendicazioni della lavoratrice interessata, ma anche delle policy aziendali. Ad es. l'assegnazione del Bonus Scuola anche a quegli insegnanti che non avevano potuto accedere alla selezione di candidatura, avendo superato i 30 giorni di assenza per congedi di vario tipo –maternità, paternità, familiari-. Il monito della Consigliera di parità ha portato alla modifica del criterio di assegnazione votato all'unanimità dal Collegio Docenti.
- **1 caso** si è concluso con conciliazione transattiva in sede sindacale con risoluzione di rapporto di lavoro;

Oltre ai casi della presente trattazione si rendiconta l'esito delle 2 vertenze legali avviate e relazionate nell'anno 2015 che hanno visto la loro conclusione ed esito nell'anno 2016, nelle quali la Consigliera di Parità è soggetto convenuto ad adiuvandum :

- ✓ Tribunale del Lavoro di Brescia: parziale accoglimento della domanda principale e ordine di rielaborazione delle graduatorie di attribuzione punteggi penalizzanti le lavoratrici in maternità. Respinto accertamento discriminazione di genere
- ✓ Tribunale del lavoro di Milano: accoglimento ricorso delle singole lavoratrici (3) avverso alla medesima azienda con reintegro e trasformazione rapporto di lavoro a tempo indeterminato + indennizzo mensilità.

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 2011¹, 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.

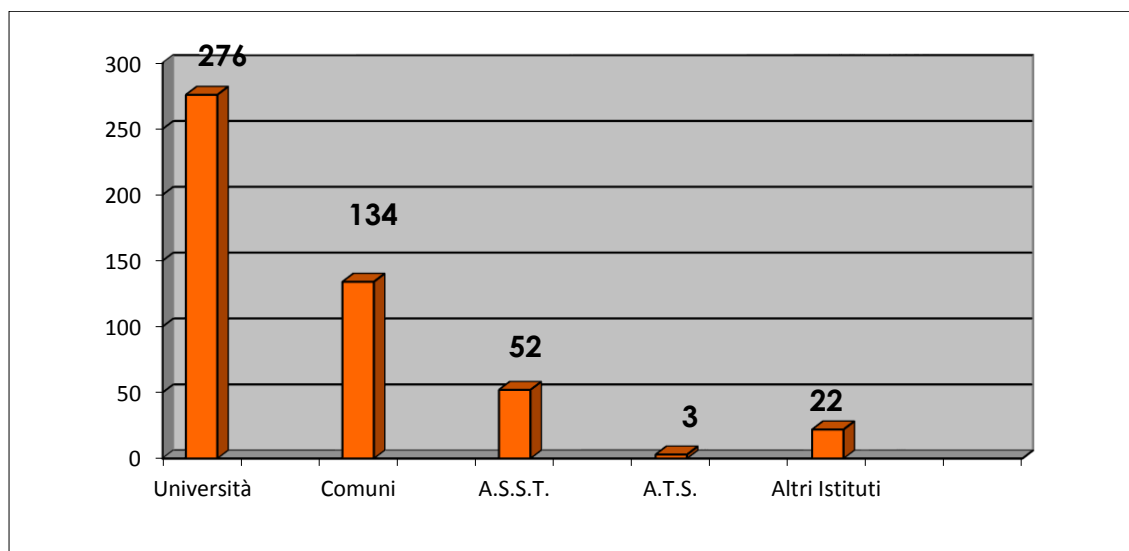
Nel 2016 l'Ufficio ha esaminato 487 atti di nomina di commissioni di concorso. E' stata inviata n. 1 diffida, positivamente conclusa.

Nello specifico, questi gli Enti di provenienza degli atti:

- 276 dalle Università
- 134 dai Comuni
- 52 da Aziende Ospedaliere (A.S.S.T.)
- 3 da Aziende Sanitarie Locali (A.T.S.)
- 22 da altri istituti

¹ 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"

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



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".

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

L'iter per la rilevazione del "Rapporto biennale sull'occupazione maschile e femminile in Lombardia" per il biennio 2014/2015 è stato avviato nel mese di Novembre 2015 e la rilevazione effettuata a partire dal mese di marzo 2016.

Nel mese di Maggio 2016 (essendo stati prorogati i termini di scadenza di legge per problemi tecnici legati al software di inserimento e raccolta dati aziendali) si è chiusa la rilevazione dei dati.

Éupolis Lombardia ha concluso nel mese di Febbraio 2017 le elaborazioni statistiche.

Il biennio a cui tale rapporto si riferisce è di particolare interesse perché si colloca in una fase di (pur ridotta) ripresa dell'occupazione dopo gli anni più duri della crisi economica scoppiata nel 2009. Nel 2015, il tasso di occupazione in Lombardia era pari al 65,1%, in leggera crescita dai minimi toccati nel 2011, quando era pari al 64,6%². A ciò si aggiungano gli sgravi fiscali per le nuove assunzioni previste con la Legge di Stabilità 2015, nonché la recente riforma del mercato del lavoro, il cosiddetto Jobs Act, entrata in vigore nel 2015 e che ha incentivato le trasformazioni di contratto da tempo determinato a tempo indeterminato con l'effetto di aumentare in maniera considerevole i flussi di entrata e uscita.

E' all'interno di questo scenario che sono stati raccolti i dati

Dalla loro analisi emerge un quadro, sul fronte del lavoro femminile, molto eterogeneo, dove accanto ad alcuni importanti segnali di cambiamento si riscontra il permanere di importanti disparità di opportunità.

Al questionario hanno risposto 4904 soggetti, di cui 2977 imprese e 1927 unità operative. I dati forniti dalle prime comprendono la casa madre e tutte le unità operative. I dati forniti dalle seconde riguardano invece solo la specifica unità operativa con più di 100 dipendenti. La maggior parte delle informazioni raccolte si riferisce alla situazione al 31.12.2015 e in particolare al secondo anno del biennio 2014-2015, mentre alcune (in particolare quelle sul welfare) estendono la copertura all'interno biennio.

Il collettivo delle imprese analizzate copre la quasi totalità della popolazione delle imprese lombarde. Secondo i dati rilevati da Asia-Istat le imprese in Lombardia con almeno 100 addetti sono infatti 3198 (il dato è aggiornato al 2014, ultima rilevazione disponibile). Assumendo che la popolazione nel 2015 non sia cambiata in maniera considerevole, le 2977 imprese rilevate nella presente indagine rappresentano perciò il 93% della popolazione.

² ISTAT (2017). Rilevazione sulle forze di lavoro. Tasso di occupazione – livello regionale. Serie storica.

Di queste 2977 aziende, più della metà (il 54,26%) è concentrata nel settore dei servizi, mentre il 45,5% nel settore industriale. Marginale la presenza delle imprese agricole, per un totale di 7 imprese pari allo 0,24% del totale, a causa della scarsa presenza di aziende di media-grande dimensione all'interno di questo specifico settore.

Breve sintesi

Il Rapporto è stato diviso in tre capitoli: 1) Il Mercato del Lavoro lombardo (le imprese; le occupate e gli occupati; i flussi in entrate e in uscita; le assenze da lavoro: aspettative e ammortizzatori sociali; le unità produttive: profilo aziendale e occupati); 2) Le Disuguaglianze di Genere (la segregazione orizzontale; la segregazione verticale; le promozioni; la tipologia contrattuale; il gender pay gap; la segregazione nelle unità produttive); 3) Pari Opportunità e Welfare (rappresentanza e pari opportunità; il welfare aziendale e la conciliazione vita-lavoro; la formazione).

Sono più di un milione e mezzo gli occupati e le occupate in Lombardia nelle imprese con più di 100 addetti. Di questi, il 45% è di sesso femminile e il 55% di sesso maschile. Il dato relativo alla composizione di genere degli occupati che emerge dalla presente rilevazione è indicativo del tasso di femminilizzazione delle imprese (o anche del tasso di occupazione femminile nelle imprese) e non è quindi da confondere con il tasso di occupazione femminile all'interno del mercato del lavoro periodicamente comunicato dall'Istat (e che in Lombardia è pari al 57,2%³). Se quest'ultimo infatti si riferisce alle donne occupate sul totale delle donne, il primo si riferisce invece alle donne occupate sul totale degli occupati (nelle imprese). Detto questo, dal confronto con le ultime tre rilevazioni, emerge che il tasso di femminilizzazione delle imprese lombarde è sostanzialmente stabile nel tempo: era al 43,9% nel 2009, al 44% nel 2011 e al 44,3% nel 2013. In sei anni la componente femminile ha registrato quindi una crescita marginale, pari a 0,6 punti percentuali che si traducono in un aumento dello 0,1% medio all'anno.

La rilevazione 2014-2015 sull'occupazione femminile nelle imprese lombarde con più di 100 dipendenti fornisce una fotografia complessa in termini di parità di genere e di pari opportunità nel mercato del lavoro. Il tasso di femminilizzazione delle imprese oggetto dell'analisi è pari al 45%. Si tratta di un tasso che è cresciuto molto lentamente nel tempo (0,1% in media l'anno negli ultimi sei anni) e che, presumibilmente, crescerà altrettanto lentamente, circostanza che si evince confrontando il tasso di occupazione femminile nelle imprese con il dato sulle assunzioni, pari al 46,5% nel 2015, poco al di sopra del primo. Se i dati sulla femminilizzazione delle imprese e sull'assunzione delle donne (da parte delle imprese) forniscono una fotografia sostanzialmente stabile dell'occupazione femminile, essi sono da valutare in relazione al dato sui tirocini, raccolto per la prima volta con la presente edizione. Le donne rappresentano infatti il 54% degli stagisti nelle imprese, un dato di nove punti percentuale superiore

³ ISTAT (2017). Rilevazione sulle forze di lavoro. Tasso di occupazione – livello regionale. Dato al 2015.

all'occupazione femminile e di sette punti percentuali al dato sulle assunzioni (46,5%). Il confronto tra dati suggerisce una perdita di risorse femminili tra il tirocinio – attività che generalmente precede l'assunzione – e l'ingresso nel mercato del lavoro. Alla luce di questo fenomeno, il seppur minimo miglioramento dell'occupazione femminile nel tempo esaurisce così qualsiasi accezione positiva, risultando ben al di sotto del suo potenziale.

La perdita di risorse femminili nelle fasi iniziali del percorso lavorativo prosegue, anzi peggiora, nelle successive tappe di carriera. Il tasso di promozione femminile è infatti pari al 38%, ben più basso di quello sul reclutamento (46,5%). Ciò significa che se le donne fanno più fatica, rispetto agli uomini, nell'accesso al mondo delle imprese, gli ostacoli si moltiplicano una volta entrate. La minore probabilità di essere promosse si traduce in un meccanismo di segregazione verticale che vede le donne nelle posizioni apicali numericamente marginali. Il diagramma a forbice illustrato nel secondo capitolo ben sintetizza gli effetti di un tale meccanismo: le donne sono il 52% tra gli impiegati, il 30% tra i quadri e il 19% tra i dirigenti. Sono la maggioranza nella categoria meno qualificata, per poi diminuire progressivamente nelle successive tappe di carriera. Tra il primo e il terzo "step", la perdita è di più di 30 punti percentuali, con un'intensità maggiore nel primo passaggio rispetto al secondo. I dati suggeriscono l'esistenza di un meccanismo di leaky pipeline (tubo che perde) che vede la perdita di risorse femminili consistente lungo tutte le fasi della carriera, ma in particolare nella fase intermedia.

D'altra parte, la comparazione della percentuale di donne per categoria nel tempo ha evidenziato un importante miglioramento tra i dirigenti (+51% l'aumento di donne in 10 anni) e tra i quadri (+27%). Ciò è dovuto sia a dinamiche demografiche – ovvero alla maggiore fuoriuscita di quadri e dirigenti uomini – sia a un effettivo miglioramento sul fronte delle pari opportunità, nella misura in cui il tasso di reclutamento femminile tra i dirigenti e i quadri è leggermente superiore al dato attuale di "stock" di donne nelle rispettive categorie.

Come per la segregazione verticale, anche sul fronte della segregazione orizzontale assistiamo ad alcuni segnali di cambiamento. Al permanere di una forte specializzazione in alcuni settori (sono fortemente femminilizzate la sanità, la pubblica amministrazione e l'istruzione mentre le costruzioni e la manifattura restano prerogativa maschile), altri risultano più paritari. Degni di nota sono in particolare due settori un tempo "tradizionalmente maschili", ovvero quello delle professioni, delle attività scientifiche e tecniche, dove le donne rappresentano oggi il 52% degli addetti, e quello del settore assicurativo e finanziario (46,5%).

Se gli ostacoli all'avanzamento di carriera e alla scelta del settore occupazionale sembrano essersi – pur lievemente – ridotti, rimangono ancora importanti disparità contrattuali e salariali. Le donne hanno più probabilità di essere assunte con contratti atipici e guadagnano mediamente meno degli uomini, anche a parità di categoria. Il gender pay gap medio è pari al 23%, e sale laddove sono più diffusi i contratti part-time (tra gli impiegati e gli operai), mentre si riduce nelle professioni/posizioni ad elevata qualificazione, ovvero tra i dirigenti, i quadri e i medici, pur permanendo con percentuali ben al di sopra del 10%. Anche sul fronte delle pari opportunità la situazione è tutto fuorché positiva. La percentuale di donne nei cda delle società oggetto dell'analisi è di appena il 15%, una percentuale di molto inferiore rispetto agli obiettivi della legge Golfo-Mosca che rispecchia il fatto che quest'ultima si applica solo alle società quotate.

Tra le novità della presente edizione, oltre al dato sui tirocinanti e all'analisi del gender pay gap, c'è anche quella relativa agli accordi di welfare e conciliazione

vita-lavoro. Dall'analisi emerge che il 39% delle aziende ha investito in politiche di benessere e "work-life balance" per i propri dipendenti, ma con un ammontare di investimenti piuttosto ridotto, pari cioè al 3% del bilancio. Scendendo nel dettaglio dell'offerta aziendale, e per quanto riguarda in particolare le forme di flessibilità organizzativa, se le aziende sembrano fornire in maniera adeguata strumenti più "tradizionali" quali il part-time e la flessibilità in entrata e uscita, ancora moltissimo resta da fare sul fronte degli strumenti più innovativi e in particolare del lavoro agile (o "smart-working"), adottato da un percentuale molto marginale di aziende. Un'ulteriore criticità sta nella scarsa offerta di strumenti di welfare che consentono ai dipendenti di usufruire dei servizi di cura per l'infanzia e per gli anziani o per persone con disabilità. Si tratta di un dato interessante perché evidenzia una scarsa propensione alla promozione dei servizi, la cui diffusione consentirebbe invece di intervenire sullo squilibrio dei carichi di lavoro non retribuito (di cura e domestico) all'interno delle coppie.

Suggerimenti per migliorare il questionario

Nel corso dell'elaborazione dei dati, è emersa sia da parte del committente che da parte del gruppo di ricerca la necessità di ripensare in maniera critica la struttura del questionario. Esso infatti appare in alcuni punti datato rispetto alle attuali caratteristiche del mercato del lavoro, nonché eccessivamente dettagliato e impegnativo per le imprese che lo compilano.

Innanzitutto, appare ridondante e inutile la continua richiesta di informazioni per ciascuna delle dieci categorie di addetti proposte nel questionario (dirigenti, quadri, impiegati, operai, medici, infermieri, ausiliari, apprendisti, co.pro, altro). Le tabelle dalla 2 alla 5 del questionario sono, in molti casi, inutilmente precise nel richiedere le varie informazioni (tipologia contrattuale, flussi, trasformazioni, beneficiari di ammortizzatori, formazione) per categoria. Si tratta di una fatica enorme per le imprese che non ci pare valga la pena, con eccezione delle tabelle 3.A e 3.B. del questionario, da cui si evince il tasso di promozione e di pensionamento per categoria.

La già citata scala delle categorie merita ulteriori riflessioni. Da una parte è indubbio che essa risulta molto efficace nel sintetizzare in pochi "items" le più diverse categorie professionali e qualifiche. Dall'altra, proprio per questo motivo, essa risulta inadeguata a rappresentarle in maniera esaustiva. Il "vulnus" di tale classificazione è infatti la confusione che crea tra le professioni e le gerarchie, ovvero tra la struttura "orizzontale" e la struttura "verticale" del mercato del lavoro. A fronte di questi limiti, ci pare necessario suggerire di separare le due dimensioni, con l'obiettivo di raccogliere due diverse "variabili". Come riuscirci, tuttavia, non è per nulla scontato e meriterebbe un approfondito lavoro di analisi, anche sulla base delle classificazioni già esistenti (ad esempio la classificazione Isfol-Istat delle professioni (<http://cp2011.istat.it/>)).

Un ulteriore punto debole del questionario riguarda le domande relative alla retribuzione dei dipendenti (tabelle 6-8). Anche in questo caso l'eccessiva precisione nel dettagliare i diversi livelli delle categorie risulta poco utile ai fini dell'analisi e parecchio dispendiosa per chi compila. Alle aziende si è infatti chiesto di precisare il numero dei livelli all'interno di ciascuna categoria e successivamente di calcolare il montante lordo totale speso per i dipendenti/collaboratori per ciascun livello. Il risultato è che alcune aziende sono arrivate a inserire cinquanta livelli per categoria, rendendo l'analisi dei dati oltremodo lunga e complessa. Il nostro suggerimento è quello di evitare di

chiedere alle imprese di specificare il totale stipendi per livello preferendo invece la compilazione per categoria. Inoltre, la formulazione delle domande sembra aver generato confusione in alcuni rispondenti. Ciò è particolarmente vero per quanto riguarda le tabella 8.1 e 8.2. del questionario. La prima presenta un numero elevato di errori che, evidentemente, hanno a che fare con il fatto che molte aziende, invece di inserire lo stipendio totale speso per gli addetti per ciascun livello, hanno inserito il numero di addetti per livello. Per ovviare a questo problema potrebbe essere utile inserire un filtro su un montante stipendi "minimo" tarato sul numero di addetti per categoria, informazione che le aziende forniscono nella tabella precedente. Errore analogo nella tabella 8.2, dove molti rispondenti hanno inserito il montante stipendio invece di inserire il numero di dirigenti per fascia. Anche in questo caso sarebbe opportuno, oltre che rendere più semplice la formulazione della domanda, inserire un filtro, dove il totale delle quattro fasce coincide con il numero di dirigenti dichiarato in precedenza.

Pare inoltre interessante la scelta di inserire una parte dedicata alle politiche di welfare e di conciliazione vita-lavoro, parte che tuttavia potrebbe essere ulteriormente migliorata nella domanda che riguarda i congedi, distinguendo tra: congedo parentale utilizzato dalle dipendenti donne (ex "maternità facoltativa"), congedo parentale elargito utilizzato dai dipendenti uomini e congedo di paternità.

Infine, non siamo del tutto convinti dell'utilità di raccogliere informazioni sulle unità operative. Posto che i rispondenti che indicano la sede legale al di fuori della Lombardia non dovrebbero poter compilare il questionario, e ricordando che un buon 35% delle unità operative si trova al di fuori della Lombardia, il valore aggiunto della parte di questionario dedicata alle unità operative resta tutto sommato modesta. Anche in questo caso non ci sembra che lo sforzo richiesto alle aziende valga davvero la pena. Sempre a proposito della localizzazione geografica, ci pare urgente migliorare la domanda, predisponendo tre diversi passaggi: nel primo si chiederà all'azienda di specificare la Regione della sede legale, nel secondo la Provincia, nel terzo il Comune. Si eviti di lasciare alle aziende facoltà di compilare liberamente il campo e si fornisca invece l'elenco, rispettivamente, delle/dei Regioni/Province/Comuni. Qualora il rispondente dovesse indicare una regione diversa dalla Lombardia, far terminare il questionario.

Infine, si potrebbe rendere obbligatoria la domanda sulla percentuale di investimenti in politiche di conciliazione sul bilancio, per ridurre il numero di casi mancati.

3. 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.

- 22 febbraio – Convegno: "Ha ancora senso parlare di parità di genere nel mondo del lavoro? La Consigliera di parità ai tempi del Job Act". Palazzo Lombardia Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini e Paola Mencarelli.
- 7 marzo – Convegno "Il ruolo delle donne nella società moderna" – Palazzo Lombardia Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini
- 11 marzo – Convegno: "Cassa e Pari Opportunità" Palazzo di Giustizia Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 5 aprile – Convegno: "L'aggressività non paga – Prevenire e gestire l'aggressività in azienda". Milano – Relatrice: Paola Mencarelli
- 20 giugno – Convegno: "La partecipazione femminile al mercato del lavoro: un confronto tra pubblico e privato su prospettive e possibili sinergie" - Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini
- 11 novembre – Congresso: "Attualità in ginecologia ed ostetricia". Rho (MI) - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 14 novembre – Convegno: "Un patto per il contrasto alle molestie sul luogo di lavoro" - Palazzo Pirelli Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini

- 15 novembre – Convegno: “Diversity Management” - Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini
- 15 dicembre- Seminario: “Imprenditoria femminile e lavoro agile rischi ed opportunità” - Palazzo Pirelli Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini

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

- 19 gennaio – Corso: “Donne e Lavoro. Quale innovazione sociale per uscire dalla crisi?”. Cremona – Docente: Carolina Pellegrini.
- 16 aprile - Corso: “Discriminazioni, molestie e conciliazione nei luoghi di lavoro” – Università Cattolica di Milano – Docente: Carolina Pellegrini.

4. PROGETTI DI AZIONI POSITIVE

Nel corso dell'anno 2016, rispettando l'iter di nuova nomina delle Consigliere di Parità effettiva e supplente, le Consigliere *in prorogatio* hanno ritenuto opportuno non impegnare risorse del Fondo attenendosi a promuovere con *endorsement* progetti di azioni positive finalizzati l'uno a disvelare luoghi comuni ed etichette sulle differenze di genere; l'altro al reinserimento socio-lavorativo di donne sottoposte a misure penali:

- Progetto europeo "Tackling Gender Stereotypes.TAGS", ideato dal Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca
- "Donne oltre le Mura: percorsi di inclusione attiva e accoglienza abitativa per donne e persone particolarmente vulnerabili" Promosso dalla Cooperativa Sociale ALICE di Milano nell'ambito dell'avviso Pubblico per lo sviluppo di interventi di accompagnamento all'inclusione socio-lavorativa delle persone sottoposte a provvedimenti dell'autorità giudiziaria – Minori e adulti – (POR FSE 2014/2020)

5. 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 collaborazione in virtù del Protocollo di Intesa sottoscritto nel primo semestre del 2013.

Anche con le **Associazioni datoriali** continua proficuamente la collaborazione sulle tematiche relative alle differenze di genere, conciliazione, maternità e sicurezza sul lavoro.

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

6. 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.

7. 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: Istruzione, Formazione e Lavoro; Reddito d'Autonomia, Conciliazione e Pari Opportunità; Sanità; Attività Produttive.

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 2016 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.
- **Comitato di Sorveglianza del Programma Italia - Svizzera 2014 – 2020 (Presidenza della Giunta di Regione Lombardia):** Il nuovo Programma di Cooperazione Transfrontaliera Italia Svizzera 2014 – 2020, approvato con Decisione della Commissione Europea n. 9108 del 9.12.2015 ha per obiettivo quello di generare un significativo cambiamento nell'area di cooperazione tanto in termini di crescita della competitività quanto di rafforzamento della coesione mirando a valorizzare le risorse di cui dispongono le aree di frontiera in una logica di rete. Con decreto di nomina del maggio 2016, la Consigliera di Parità è nominata componente con funzione consultiva.
- **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 d'Autonomia):** 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 e di cui la Consigliera di Parità è componente contribuendo ad inserire la valorizzazione di genere nelle linee strategiche del Piano quinquennale

8. 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. E' proseguito il lavoro avviato dalla D.G. SANITA' di Regione Lombardia con la costituzione di un Tavolo regionale di coordinamento dei CUG

della Sanità, di cui la Consigliera di Parità è componente, come è componente del Tavolo CUG Ambiente.

9. INCONTRI OPERATIVI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ NAZIONALE

La Consigliera di Parità regionale ha partecipato agli incontri di formazione 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 organizzati dalla Consigliera Nazionale che costituiscono sicuramente un indispensabile strumento di confronto per le attività delle Consigliere stesse.

- 26 aprile riunione operativa in videoconferenza Consigliere di Parità Regione Lombardia / Consigliera di Parità Nazionale - Palazzo Pirelli - Sala Eventi 1° piano – Carolina Pellegrini e Paola Mencarelli

10. 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 un incontro con le Consigliere di Parità provinciali, in collegamento videoconferenza con la Consigliera di Parità Nazionale 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.

- 26 aprile riunione operativa in videoconferenza Consigliere di Parità Regione Lombardia / Consigliera di Parità Nazionale - Palazzo Pirelli - Sala Eventi 1° piano – Carolina Pellegrini e Paola Mencarelli

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

11. 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:

- 16 dicembre "Una sollecitazione dall'Europa per la ripresa e lo sviluppo dell'occupazione femminile" - Presidenza del Consiglio dei Ministri – Roma. Carolina Pellegrini

12. FONDI DELLE CONSIGLIERE

A seguire i prospetti di Bilancio relativi al Fondo della Consigliera di Parità regionale:

INDENNITA' CONSIGLIERE/I DI PARITA' REGIONALI <i>(CAP: 8452 indennità e rimborsi dovuti alle Consigliere e ai Consiglieri di parità e relative spese di funzionamento)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 6.346,00
€ 277,80	€ 277,80	FUNZIONARIO DELEGATO	€ 0,00	
€ 1.854,00	€ 1.854,00	Indennità Consigliera Parità effettiva anni 2013/2016	€ 0,00	
€ 1.131,00	€ 1.131,00	Indennità Consigliera Parità Supplente anni 2013/2016	€ 0,00	
				disponibilità residua
€ 3.262,80	€ 3.262,80			€ 3.083,20

ATTIVITA' CONSIGLIERE/I DI PARITA' REGIONALI <i>(CAP. 8453 - attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
DISPONIBILITA' CAPITOLO DA ANNO PRECEDENTE				€ 31.902,73
RIPARTO FONDO ANNO 2013 (INTROITATO NEL 2016)				€ 1.302,00
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	
				disponibilità residua
				€ 33.204,73

ALTRE SPESE <i>(CAP. 8455 - attività di patrocinio legale per l'ufficio della Consigliera di Parità regionale)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
DISPONIBILITA' CAPITOLO DA ANNO PRECEDENTE				€ 7.545,90
RIPARTO FONDO ANNO 2014 (INTROITATO NEL 2016)				€ 8.655,50
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	
€ 7.105,28	€ 7.105,28	Incarico supporto legale ufficio giugno-ottobre 2016	€ 0,00	
€ 7.105,28	€ 0,00	Incarico supporto legale ufficio novembre 2016-marzo 2017	€ 7.105,28	
€ 1.522,56	€ 761,28	Incarico legale per ricorso in Cassazione Consigliera Parità / xxx	€ 761,28	
				disponibilità residua
€ 15.733,12	€ 7.866,56		€ 7.866,56	€ 468,28

Negli ultimi tre anni l'ufficio ha cercato di utilizzare con estrema parsimonia tutti i Fondi disponibili in considerazione delle ultime indicazioni ministeriali che prevedevano di non stanziare alcuna risorsa al Fondo delle Consigliere di Parità per il triennio 2015/2017.

Allo stato attuale, a seguito della normativa Finanziaria che regola la gestione del Bilancio della spesa pubblica, l'ufficio è nell'impossibilità di reinscrivere negli appositi capitoli di Bilancio 2017 le risorse residue dell'anno 2016 così come evidenziate nelle tabelle precedenti, nonostante il Fondo della Consigliera di Parità sia vincolato e origini da trasferimenti ministeriali.

Permane la grande difficoltà di dover sopperire ormai da anni alla mancanza della Consigliera di Parità della ex Provincia di Milano, ora Città Metropolitana, prendendo in carico tutti i casi individuali, senza tuttavia avere risorse economiche aggiuntive, la cui complessità è stata inoltre ulteriormente elevata a seguito delle innovazioni introdotte in legislatura ed in giurisprudenza dal Jobs Act; per questo motivo è stato affidato un incarico professionale ad un'avvocata, il cui nominativo è stato attinto dall'elenco di avvocate ed avvocati esperti in diritto del lavoro e in materia antidiscriminatoria a supporto dell'Ufficio della Consigliera di Parità regionale della Lombardia.