



Regione Lombardia



**Consigliera di Parità
Regionale**

CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE LOMBARDIA

RELAZIONE ATTIVITÀ

ANNO 2017

INDICE

Organizzazione dell'Ufficio delle Consigliere di Parità effettiva e supplente	5
Azioni di contrasto alle discriminazioni di genere – Casi di discriminazione	6
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	18
Attività di informazione e formazione contro le discriminazioni di genere	19
Progetti di azioni positive	22
Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro e della formazione	23
Collaborazione con le Direzioni Interregionali e Territoriali del Lavoro	23
Collaborazione con gli assessorati regionali e con organismi di parità degli Enti Locali. Partecipazione a tavoli istituzionali, tavoli tecnici, organismi di parità	23
Collaborazione con i Comitati Unici di Garanzia e contributi alla predisposizione dei Piani triennali di Azioni Positive	25
Incontri operativi della Consigliera di Parità Nazionale	26
Collaborazione con le Consigliere di Parità Provinciali della Lombardia	26
Fondo e nuovi capitoli delle Consigliere di Parità	27

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

Gli Uffici della Consigliera di Parità sono collocati a Palazzo Lombardia sede della Giunta e Direzioni Generali dell'Ente.

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 il 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).

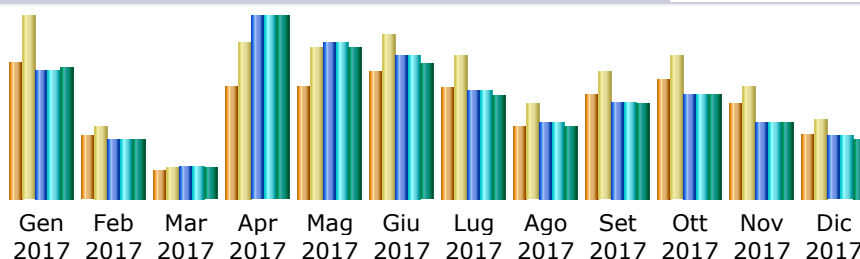
Regione Lombardia mette a disposizione (per alcune ore alla settimana) anche una funzionaria della Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro (di seguito DG IFL) che ha il compito di: coordinamento dell'Ufficio e supporto alle Consigliere nella programmazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione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

Nel mese di aprile 2017 è stata nominata la Consigliera di Parità della Città Metropolitana di Milano, nomina vacante dall'anno 2013, che ha comportato l'aggravio per l'Ufficio regionale della gestione dei casi di presunta discriminazione individuali; a seguito di passaggio di consegne, la trattazione dei casi individuali afferenti al territorio della Provincia milanese, da aprile in poi è stata orientata all'Ufficio della Città Metropolitana di Milano.

Nel mese di dicembre 2017 si è concretizzato il percorso di revisione e reindirizzamento del nuovo sito della Consigliera di Parità regionale, accessibile da gennaio 2018; 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, dovendo considerare che a causa del processo di trasmigrazione al nuovo sito lo stesso è stato parzialmente accessibile all'utenza nel corso dell'anno 2017:

Tabella e grafico1. Accesso al sito web dell'Ufficio delle Consigliere di Parità regionali

Riepilogo mensile



Mese	Visitatori diversi	Numero di visite	Pagine	Accessi	Banda usata
Gen 2017	664	874	1641	1641	41.00 MB
Feb 2017	293	351	746	746	18.65 MB
Mar 2017	131	155	417	417	9.35 MB
Apr 2017	545	748	2301	2301	56.14 MB
Mag 2017	552	735	1971	1971	46.90 MB
Giu 2017	615	793	1840	1840	41.73 MB
Lug 2017	538	691	1371	1371	32.36 MB
Ago 2017	358	447	960	960	22.49 MB
Set 2017	505	609	1241	1241	29.70 MB
Ott 2017	578	687	1347	1347	32.83 MB
Nov 2017	466	547	968	968	23.59 MB
Dic 2017	311	379	770	770	18.47 MB
Totale	5556	7016	15573	15573	373.21 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.

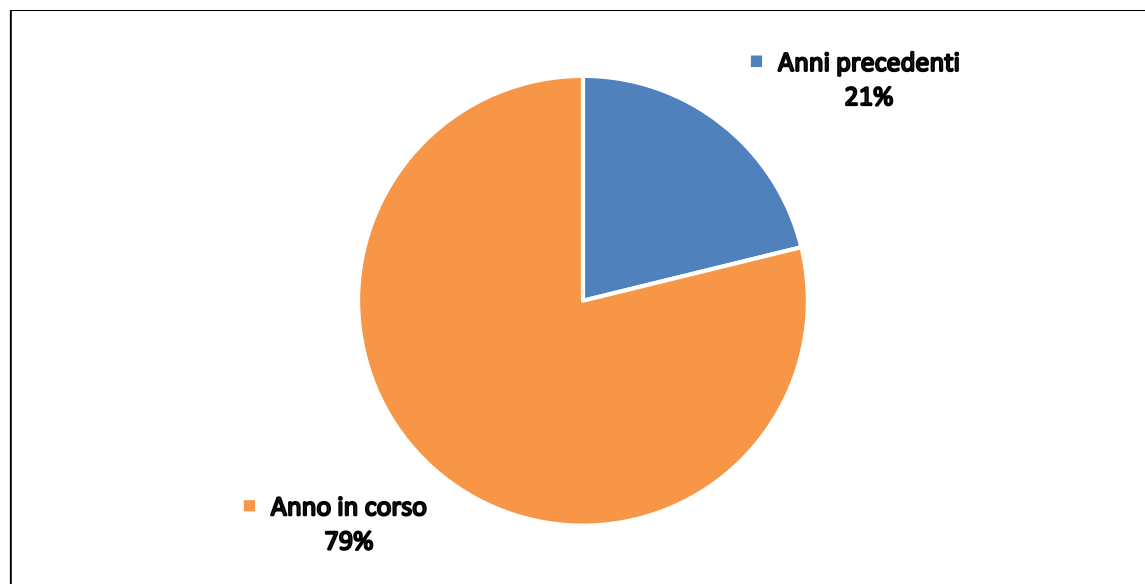
Nel secondo caso è la Consigliera di Parità provinciale che coinvolge le Consigliere di Parità Regionali in "casi" particolari e chiede il loro supporto e accompagnamento.

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

Alcuni dati

Nel 2017 l'Ufficio ha trattato complessivamente **85 casi**, di cui **18 presi incarico nell'anno precedente** e **67 nuove segnalazioni**.

Grafico 2. Casi del 2017



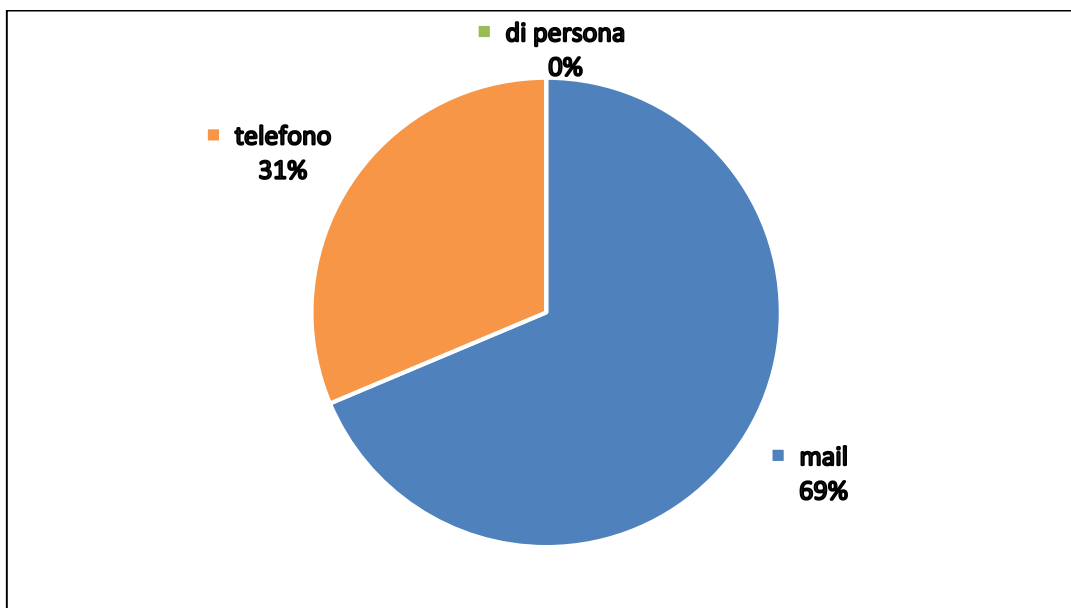
In questa parte della relazione prenderemo **in esame solo le 67 segnalazioni pervenute nel 2017**, rimandando alla precedente relazione annuale l'analisi dei casi ancora in carico all'Ufficio.

2.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. 46)**, una parte attraverso semplice **telefonata (n. 21)** mentre non si registra alcun caso in cui il primo contatto sia avvenuto con la presentazione diretta della persona interessata in Ufficio.

Infatti il Palazzo Istituzionale che ospita gli Uffici della Consigliera di Parità nell'anno 2017, Palazzo Lombardia, ha 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

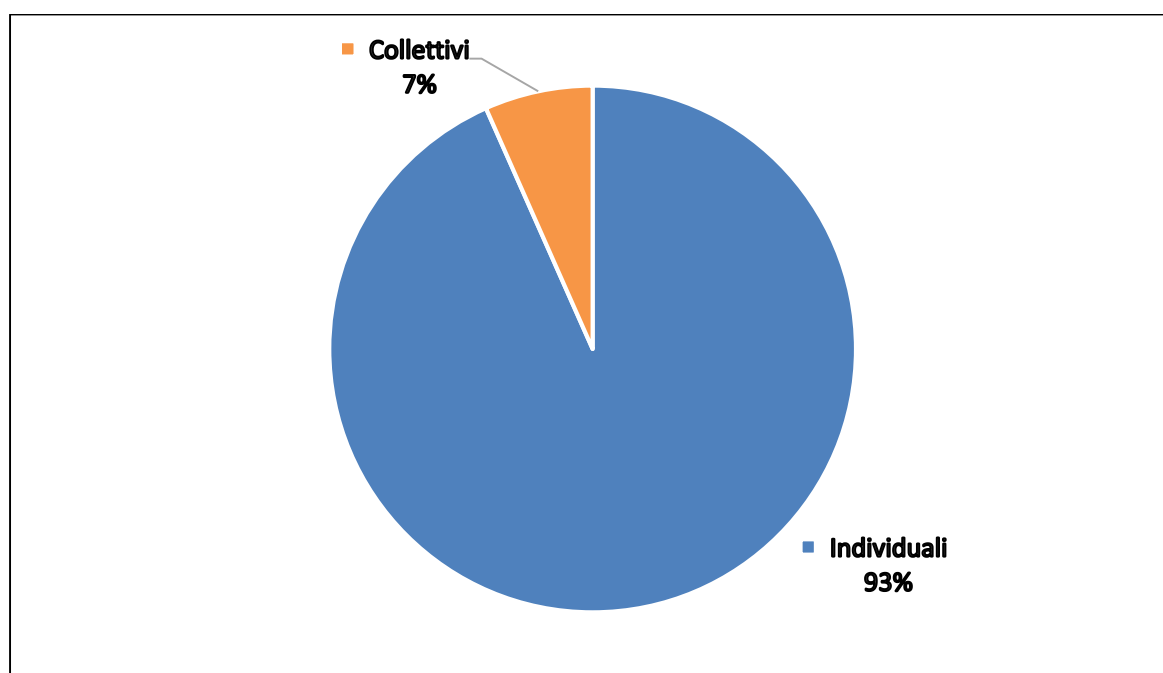


2.b TIPOLOGIA DEI CASI

Nonostante il compito della Consiglieria di Parità regionale sia l'intervento nei casi di discriminazione collettiva, come detto nel paragrafo precedente, il nostro Ufficio si è fatto carico nel periodo gennaio/aprile dei casi individuali di competenza della Città Metropolitana di Milano.

Dei 67 casi del 2017, **n. 45** sono **richieste di intervento individuali** e **n. 22** sono **richieste di intervento collettivo**.

Grafico 4. Casi per tipologia



2.c SEDE LEGALE DELL'AZIENDA

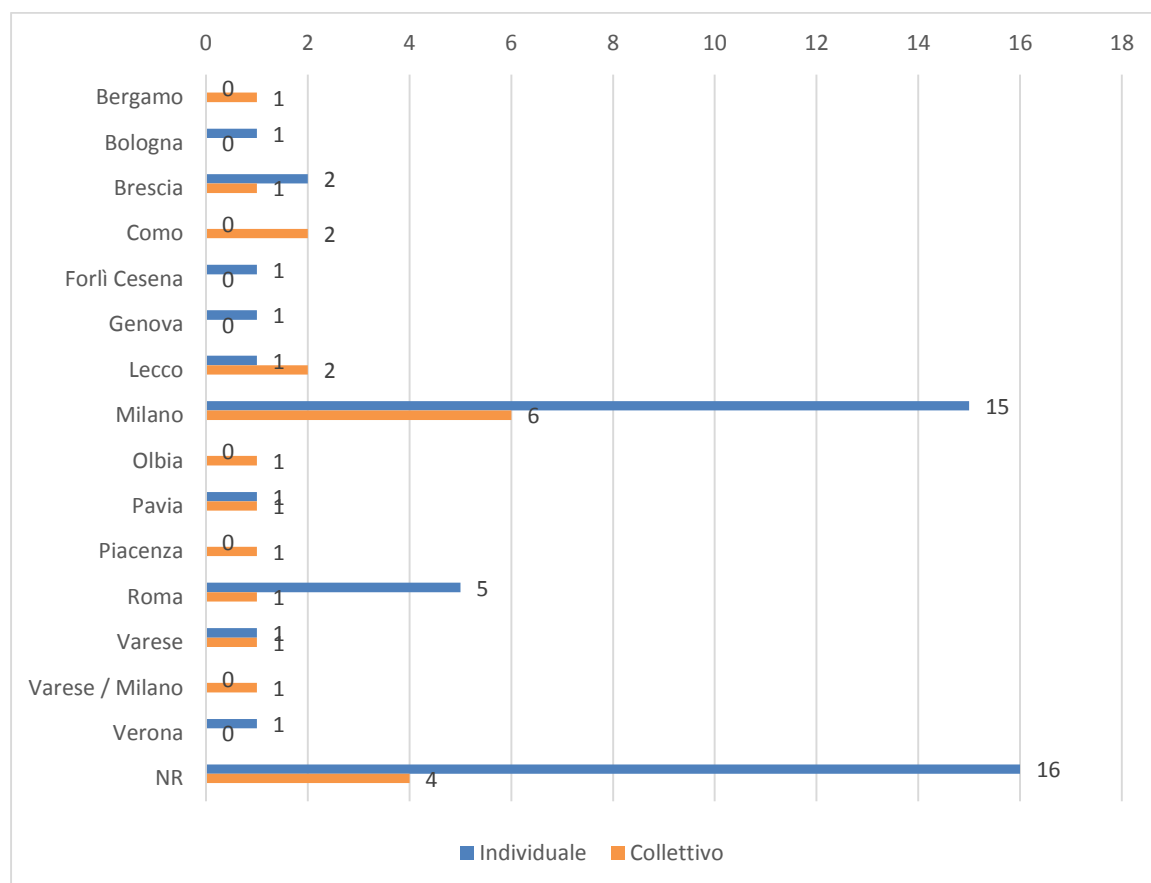
L'analisi della localizzazione delle aziende interessate da una segnalazione di presunta discriminazione di genere, evidenzia quanto sottolineato in precedenza circa l'anomalia dei molti casi individuali proveniente dal contesto milanese.

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.

Inoltre si precisa che due delle aziende interessate sono multinazionali con sede una in Germania (caso individuale) e l'altra in Gran Bretagna (caso collettivo).

Grafico 5. Casi per sede legale aziendale

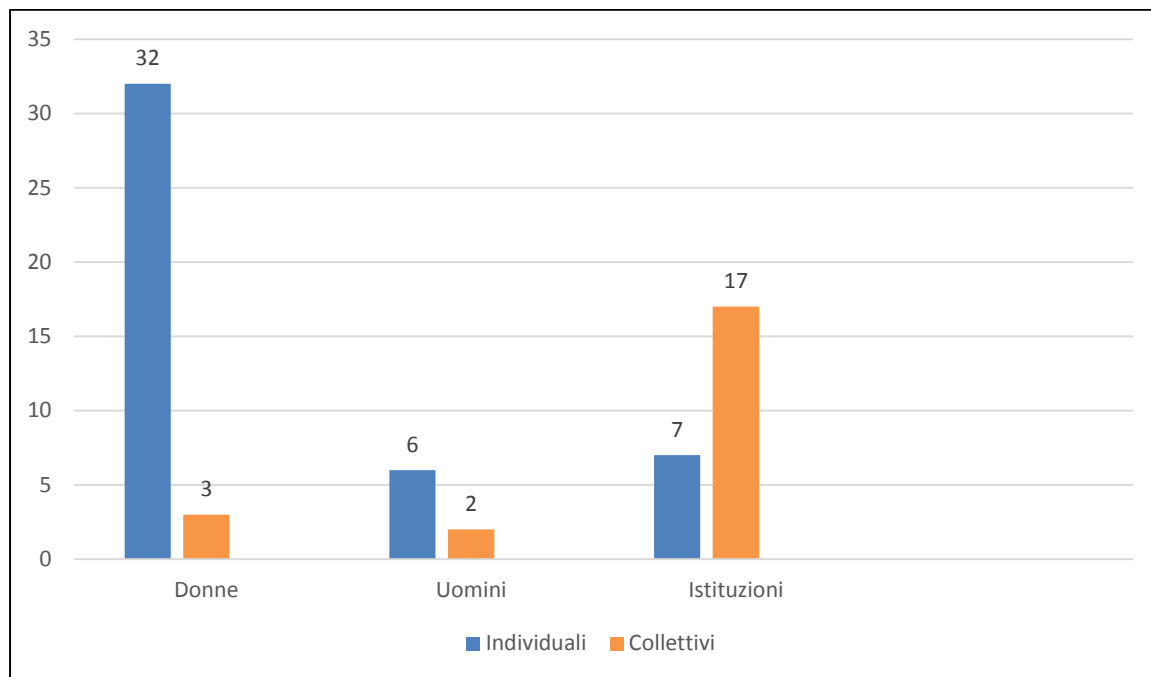


2.d TIPOLOGIA RICHIEDENTI

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 è la lavoratrice stessa a farsi portavoce delle proprie istanze, nei casi collettivi le richieste di intervento vengono poste da altri soggetti, quali organizzazioni sindacali, studi legali, associazioni...

Grafico 6. Casi per tipologia richiedenti



2.e SETTORI LAVORATIVI

Guardando ai settori nei quali sono impiegate le lavoratrici ed i lavoratori che si sono rivolti al nostro Ufficio nel 2017, constatiamo una maggiore presenza di casi proviene dal **settore privato (n. 32 casi)**, afferenti ai seguenti CCNL:

- Agenzie Assicurative n. 1
- ANFFAS n. 1
- Commercio n. 4
- Coop. Servizi n. 4
- Credito n. 1
- Istruzione n. 1
- Metalmeccanico n. 2
- No Profit n. 1
- Poste e Telecomunicaz. n. 1
- Privato, CCNL nr n. 3

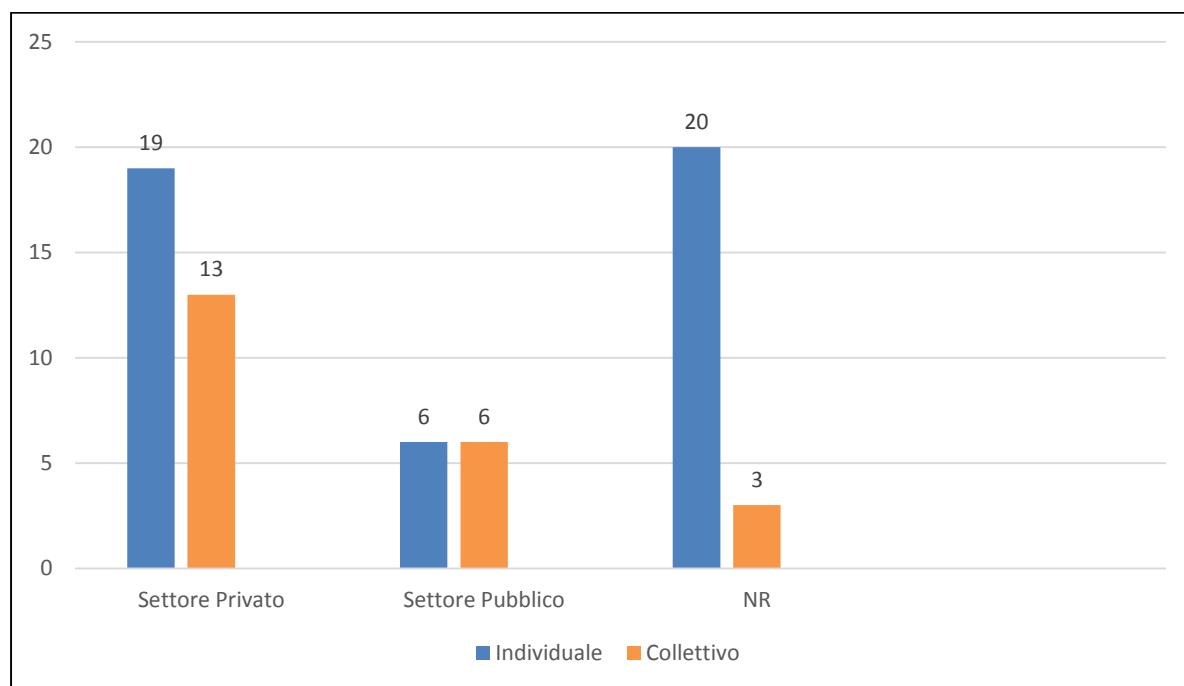
- Sanità n. 2
- Trasporti n. 1
- Trasporto Aereo n. 10

I casi presenti afferenti alla **Pubblica Amministrazione (n.12)** si dividono in:

- n. 7 casi presso Enti statali e locali
- n. 4 casi presso Aziende Ospedaliere o Territoriali
- n. 1 caso presso Istituto Scolastico

Il dato “**non rilevato**” (n. 23) si riferisce ai casi trattati con modalità “just in time”, quindi pervenuti attraverso telefonate o mail e risolti rapidamente con un’informazione o un orientamento presso altri servizi.

Grafico 7. Casi per settore aziendale



2.f MOTIVAZIONI

Le **motivazioni prevalenti**, sottostanti le nuove 67 richieste di intervento all'Ufficio delle Consigliere, riguardano:

- in 17 casi la **sede di lavoro e la gestione degli orari**, sia per richieste di trasferimento negate alle lavoratrici, sia per i trasferimenti penalizzanti imposti dall'azienda, che pregiudicano la possibilità di cura soprattutto in caso di nuclei famigliari con minori; in questa casistica, un Infortunio sul lavoro è stato

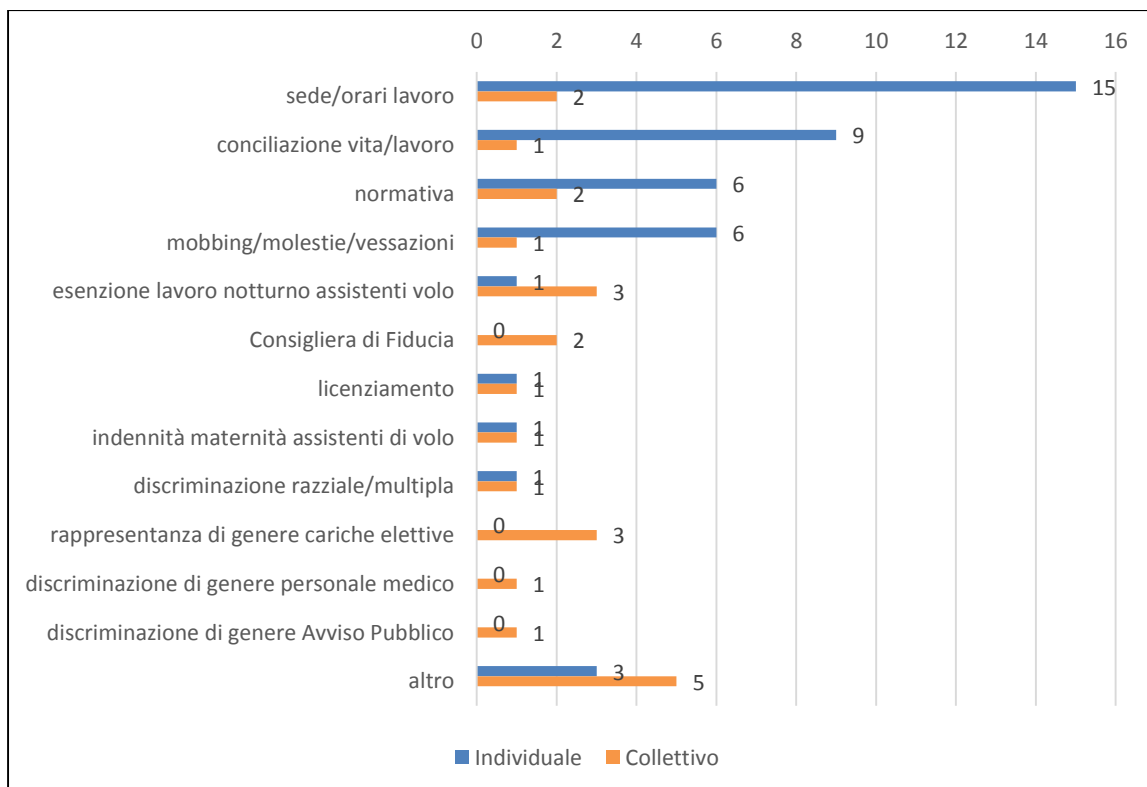
occasione di una serie di trasferimenti a danno della lavoratrice;

- In 10 casi l'argomento evidenziato è la difficoltà di **conciliazione vita / lavoro**, in particolare a seguito del rientro al lavoro dopo la maternità, in caso di necessità di permessi per cure (L. 104/12) o di modifiche nell'organizzazione del lavoro;
- In 8 casi (di cui 1 lavoratore padre) le casistiche convergono sul recepimento di informazioni relative alla **normativa vigente**, in particolare in materia di congedi (per maternità, paternità, adozione), sulla maternità facoltativa, sulle modalità di intervento della Consigliera di Parità;
- In 7 casi lavoratrici e rappresentanti sindacali segnalano comportamenti di **mobbing, molestie, vessazioni**, che rimandano a scorretti comportamenti e relazioni nell'ambiente di lavoro o a situazioni riconducibili a discriminazione e inagibilità sindacale;
- 4 casi hanno riguardato specificatamente la tematica dell'**esenzione dal lavoro notturno del personale navigante per la categoria delle assistenti di volo**. La Corte di Cassazione ha emesso la Sentenza nr. 18285/17 del 27 luglio 2017 secondo cui il personale navigante non ha diritto all'esenzione dal lavoro notturno per i primi tre anni di vita del bambino e fino ai dodici anni in caso di genitore unico affidatario; questa Sentenza rende inefficace un intervento stragiudiziale da parte della Consigliera di Parità, fino ad ora esperito in questi casi anche con riscontro positivo. A fronte della Sentenza sopraccitata, in caso di disagi di lavoratrici e lavoratori nella conciliazione vita-lavoro, l'unica strada possibile rimane ormai quella giudiziaria, poiché non è detto che il Tribunale Sezione Lavoro, Giudice di Primo Grado in una causa di lavoro, sia d'accordo con le tesi della Cassazione, anche se potrebbe allinearsi a quanto deciso dalla Cassazione;
- 2 casi hanno riguardato richieste di consulenza in merito alla figura della **Consigliera di Fiducia**;
- 2 casi, uno collettivo ed uno individuale, hanno avuto come argomento il **licenziamento** di lavoratrici, ma non in ottica di discriminazione di genere;
- 2 casi, uno collettivo ed uno individuale, hanno riaperto la problematica relativa **all'indennità per maternità delle assistenti di volo**, per la quale il nostro Ufficio ha un procedimento in corso pendente in Cassazione (Ruolo Genereale 3144/2015 del 29/01/2015), in attesa di sentenza definitiva;
- 2 casi sono ascrivibili a **discriminazione razziale**, e solo uno di questi, collettivo, in corso, potrebbe consistere in **discriminazione multipla**, razziale e di genere;
- 3 casi hanno interessato per conoscenza l'Ufficio della Consigliera di Parità per motivi di **rappresentanza di genere nelle cariche elettive** e di **doppia preferenza di genere elezioni regionali**; infatti nell'Ente Regione Lombardia questa tematica è in competenza alla Direzione Generale Reddito di Autonomia e Inclusione Sociale, Unità Operativa Pari Opportunità,

Prevenzione e Contrasto alla Violenza contro le Donne;

- 1 caso di discriminazione collettiva è stato segnalato e trattato in collaborazione con l'Ordine dei Medici della Regione Lombardia; evidenzia la **discriminazione per maternità del personale medico femminile precario presso Enti Pubblici e privati accreditati**: numerose segnalazioni sono pervenute all'Ordine dei Medici da giovani dottoresse precarie, in maternità, che segnalano discriminazioni a loro danno (contratti non rinnovati quando annunciata la maternità; maternità tenute nascoste ad oltranza per non pregiudicare contratti e mansioni..) nonché il timore di uscire allo scoperto per non essere ulteriormente penalizzate. Questo caso ha prodotto il Convegno "Donna, medico, mamma: si può fare", tenutosi in collaborazione con l'Ordine dei Medici (accreditamento formativo); le testimonianze delle lavoratrici sono state raccolte e trasformate in testo teatrale, la cui drammatizzazione è stata svolta nel corso del Convegno stesso;
- 1 caso di discriminazione di genere collettiva, in corso, riguarda la **declinazione di un Avviso Pubblico di Selezione effettuata al maschile**, per il quale una candidata non è stata convocata e ammessa alle prove di selezione stessa. L'esito dell'Avviso sono state assunzioni di personale tutto maschile (requisito non indispensabile);
- Le altre casistiche (n. tot. 8), trattate in modalità just in time, hanno come argomenti il contratto di somministrazione, la disparità salariale, la normativa regionale che disciplina i micro-nidi, Opzione Donna, un dress code aziendale, delle richieste di contributi.

Grafico 8. Casi per motivazione /problemativa presentata



2.g TIPOLOGIA DI INTERVENTO

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

- in 32 casi l'intervento dell'Ufficio è stato di tipo **informativo e orientativo**. In alcuni casi è sufficiente rispondere telefonicamente o via mail alle richieste pervenute **rispetto a servizi e normativa**, in altri invece è stato necessario un approfondimento della materia a cura dell'Ufficio o una ricerca proattiva a favore degli istanti al fine di un **ri-orientamento agli Uffici/Settori corretti**

- in 11 casi si tratta di **avvio di istruttorie formali**, con il recepimento d'Ufficio della segnalazione di presunta discriminazione. Di queste segnalazioni, alcune si limitano ad una semplice presa d'atto in quanto l'Ufficio della Consigliera di Parità regionale è interessato per conoscenza e non viene richiesto un intervento diretto. In altri casi, la segnalazione è effettuata da uno studio legale che ha già in corso una procedura a tutela della lavoratrice. Alcune istruttorie sono tutt'ora in corso. In alcuni casi, all'apertura dell'istruttoria segue l'invito dell'Ufficio a fornire maggiori dettagli o a presentarsi per una "presa in carico"; invito che non sempre viene raccolto dalle parti interessate che non forniscono risposta.

- in 9 casi si è trattato di un intervento più strutturato di **consulenza** in cui è stato necessario per la Consigliera approfondire con la lavoratrice, o chi ha effettuato la segnalazione, la tematica magari ricorrendo a valutazioni legali nel merito della problematica stessa.

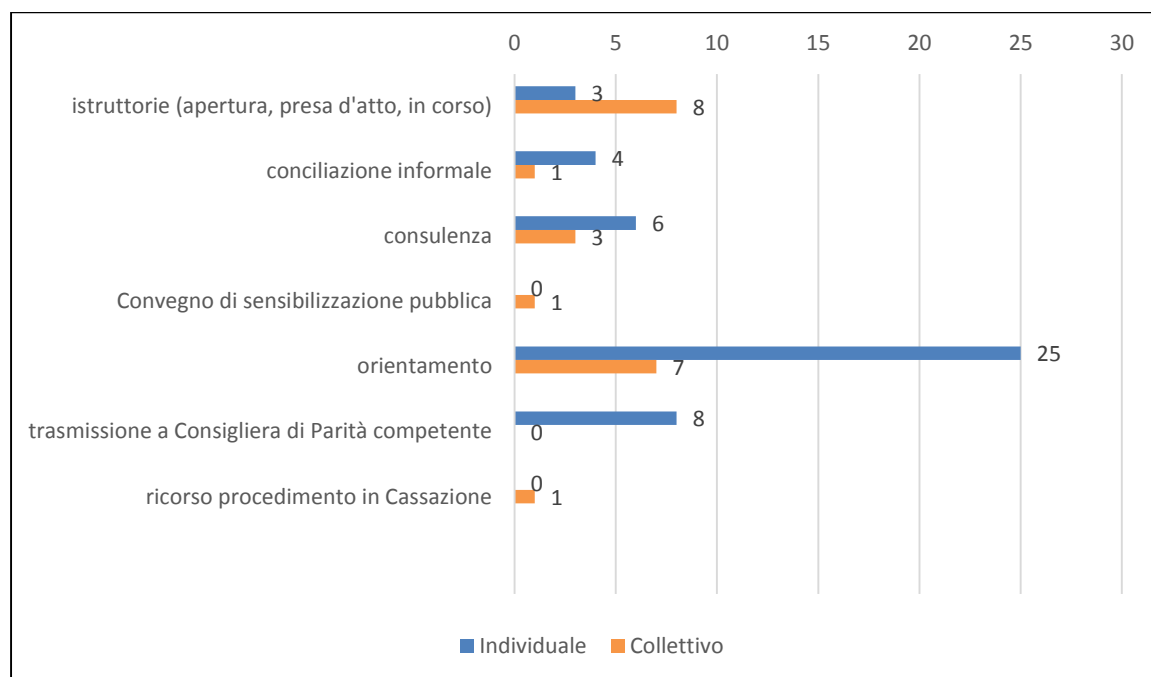
- in 5 casi è stato necessario un **intervento di conciliazione informale e/o di mediazione**: l'intervento, sia nei confronti della lavoratrice ed eventuali suoi patrocinanti (sindacati, Studi legali) così come dell'azienda interessata, ha comportato l'audizione e lo studio della documentazione di entrambi 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 1 caso l'istruttoria si è evoluta **nell'organizzazione di un Convegno** in collaborazione con l'Ordine dei Medici di Milano (Crediti Formativi previsti per le/gli appartenenti all'Ordine), con l'obiettivo di sensibilizzare all'interno ed all'esterno dell'ambito sanitario la situazione di discriminazione che vivono numerose donne medico che in occasione della maternità vedono pregiudicato un eventuale rinnovo contrattuale o status professionale. Fenomeno sommerso e sussurrato, per timore delle dirette interessate di ritorsioni professionali.

- in 1 caso l'istanza della lavoratrice è consistita in un accorato e giuridicamente documentato appello alla Consigliera di Parità regionale al fine di proseguire un'azione giudiziaria collettiva, attivata nell'anno 2015, e allo studio di percorribilità. A seguito di opportuna consulenza legale e verifica disponibilità finanziaria, la Consigliera di Parità si è costituita con atto di intervento nel

procedimento in Cassazione per la riforma della sentenza della Corte d'Appello di Brescia n. 298/2017, Decreto Dirigenziale n. 15477 del 05/12/2017.

Grafico 9. TIPOLOGIA INTERVENTO



2.h TIPOLOGIA ESITO DELL'INTERVENTO

Dei **67 casi** complessivamente trattati nell'anno 2017, **3 sono tutt'ora in corso**.

In relazione agli esiti dei **rimanenti 64 casi trattati**, possiamo rilevare che:

- **33 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);
- **13 segnalazioni** hanno ricevuto una risposta informativa da parte dell'Ufficio e consulenziale da parte della Consigliera di Parità stessa, circa le normative in merito all' attuale legislazione in materia di congedi parentali, Sentenze Corte di Cassazione, modalità di attivazione istituti di Legge quali CUG/CPO; oppure hanno ricevuto un orientamento mirato verso servizi più idonei per procedere con consapevolezza nella rivendicazione dei propri diritti (Elenco Avvocati esperti in Discriminazione di Genere; DTL);
- **9 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 **4 casi** il tentativo di conciliazione informale è fallito; le aziende, pur rispondendo ai solleciti della Consigliera di Parità, non hanno ritenuto di dover modificare la propria condotta nella gestione del personale. 3 casi riguardano la richiesta di trasferimento sede di lavoro di Assistenti di volo per motivi di conciliazione vita/lavoro e 1 caso un Avviso di Selezione pubblica declinato e sostanziato (nell'ammissione alle prove di selezione) solo al maschile;
- **2 casi** esulano dalle competenze della Consigliera di Parità così come previste dal D. Lgs 198/2006 (richieste di contributo per Associazioni/Imprese femminili);
- In **2 casi** la Consigliera di Parità regionale è tra i destinatari in conoscenza rispetto a corrispondenze e contenzioni già in corso; ne consegue una semplice presa d'atto;
- **1 caso** trattasi di mero errore di indirizzo di posta certificata, restituito all'azienda mittente.

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 2012¹, 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 2017 l'Ufficio ha esaminato **661 atti di nomina di commissioni di concorso**.

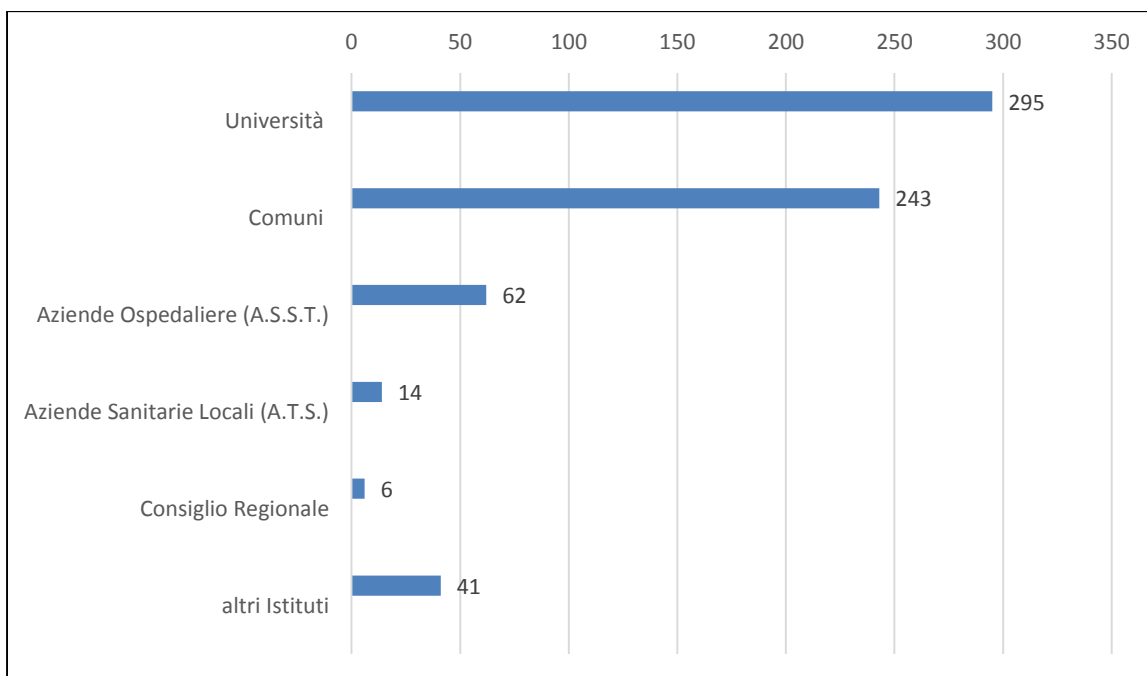
E' stata inviata n. 1 diffida, positivamente conclusa.

Nello specifico, questi gli Enti di provenienza degli atti:

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"

- 295 dalle Università
- 243 dai Comuni
- 62 da Aziende Ospedaliere (A.S.S.T.)
- 14 da Aziende Sanitarie Locali (A.T.S.)
- 6 da Consiglio Regionale
- 41 da altri istituti

Grafico 10. 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 appartenenti 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.

In merito all'argomento l'anno 2017 ha visto una serie di corrispondenze e di quesiti posti dalle Consigliere di Parità regionali all'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità e in sede di Conferenza nazionale delle Consigliere di Parità, in merito alla necessità di aggiornamenti alla modulistica ministeriale di raccolta dati per il Rapporto Biennale 2016/2017.

L'esito delle sollecitazioni ha prodotto, a inizio anno 2018, la seguente comunicazione a cura del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Prot. n. 1865 del 31 gennaio 2018

*Alla Consigliera nazionale di parità e a tutte le Consigliere regionali di parità
In merito ai rapporti biennali relativi gli anni 2016 -2017, previsti dall'articolo 46 del decreto legislativo n. 198 del 2006, d'intesa con il Direttore Generale, dott. Romolo de Camillis, comunico quanto segue.*

Come è già stato anticipato nel corso delle ultime riunioni della Conferenza nazionale delle consigliere di parità, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha avviato la predisposizione di un applicativo informatico che consentirà di semplificare l'elaborazione e l'invio dei rapporti da parte delle aziende.

Il nuovo applicativo consentirà anche di elaborare con maggiore rapidità ed efficacia i dati inseriti, facilitandone la lettura e l'analisi.

Al momento si prevede che l'applicazione potrà essere disponibile dal 30 marzo 2018, consentendo comunque alle imprese il rispetto della scadenza del 30 aprile 2018, attualmente prevista dal decreto ministeriale del 17 luglio 1996.

Nelle more della introduzione delle nuove modalità telematiche, che sarà disciplinata da un nuovo decreto ministeriale, resta confermata la piena validità dei rapporti biennali che saranno eventualmente trasmessi nel formato cartaceo attualmente previsto.

Con i migliori saluti e auguri di buon lavoro

Valeria Bellomia

Pertanto l'Ufficio della Consigliera di Parità della Regione Lombardia si è attenuto alla disposizione sopraccitata, diffondendo opportunamente la comunicazione sul proprio sito istituzionale a favore delle numerose aziende in obbligo di presentazione del Rapporto sulla situazione del personale, biennio 2016/2017.

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

- 24 febbraio – Convegno: "Discriminazioni e Molestie sul lavoro" - Pioltello - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 6 marzo – Convegno: "L'Europa è per le donne" – European Parliament - Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 7 marzo – Seminario: "Donna e Lavoro" - Legnano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 8 marzo – Convegno a cura di CGIL/CISL/UIIL – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 8 marzo – Convegno: "Nel dialogo delle donne il futuro della pace" – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 8 marzo – Seminario: "Giornata Internazionale della Donna" – Palazzo Pirelli – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 9 marzo – Seminario – San Vittore Olona MI - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 10 marzo – Convegno: "Economia sociale e nuove opportunità per le donne" - European Parliament - Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 10 marzo – Seminario: "Discriminazione e Molestie sul Lavoro" – Municipio 9 Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini

- 13 marzo – Convegno in materia di Conciliazione - Cremona - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 16 marzo – Convegno: "Risoluzione Parlamento Europeo" – Verbania VCO - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 28 marzo – Seminario: "Lombardia e sviluppo sostenibile: l'obiettivo 5 dell'Agenda ONU 2030" – Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 18 maggio – Seminario: "Women Empowerment in the Economy". Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 settembre – Convegno: "Valorizzazione femminile nella Cooperazione Sociale" - Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini
- 4 ottobre – Seminario: "La prevenzione senologica" – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 6 ottobre – Convegno: "Forum delle Associazioni femminili per l'Europa" – European Parliament - Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 18 ottobre – Convegno: "La mediazione a 360° - Nuova forma del tessuto giuridico internazionale" – Milano – Relatrice: Carolina Pellegrini
- 20 ottobre – Seminario a cura di Confcommercio e Parlamento europeo – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 26 ottobre – Convegno: "CUG/Welfare/Conciliazione - Funzione Pubblica CISL" – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 ottobre – Convegno "Donna, medico, mamma: si può fare" – Palazzo Pirelli – Milano – Relatrici: Carolina Pellegrini e Paola Mencarelli
- 14 novembre – Seminario: "La violenza svelata" - Milano- Relatrice: Paola Mencarelli
- 24 novembre – Convegno: "Rete dei centri di senologia in Regione Lombardia" - Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini
- 25 novembre – Convegno – Corbetta MI - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 27 novembre – Convegno: "Maternità e Lavoro" – Pavia - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 28 novembre – Convegno a cura del Parlamento europeo di Milano e Associazione Irene – Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini
- 5 dicembre - Seminario: "Riflessioni su una nuova Europa sociale: un confronto sulla conciliazione vita-lavoro" - Palazzo Pirelli Milano- Relatrice: Carolina Pellegrini

- 6 dicembre – Seminario: “HIV in her Voice” Milano - Relatrice: Carolina Pellegrini

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

- 20 gennaio – Corso di formazione CUG ATS Milano. Milano – Docente: Carolina Pellegrini
- 15 marzo – Incontro di formazione CPO Ferrovie Italiane: “Stili di vita salutari” – Milano - Docente: Carolina Pellegrini
- 29 marzo - Incontro di formazione “In carcere contro la violenza di genere” – Bollate MI - Docente: Carolina Pellegrini
- 19 aprile - Incontro di formazione CPO Comune di Milano - Milano – Docente: Carolina Pellegrini
- 11 settembre - Incontro di formazione CUG Istituto Nazionale dei Tumori - Milano – Docente: Carolina Pellegrini
- 12 ottobre – Seminario di formazione “Istituzione di un coordinamento dei CUG” – Varese - Docente: Carolina Pellegrini
- 25 novembre – Corso di formazione CUG Camera di Commercio di Milano – Milano - Docente: Carolina Pellegrini
- 25 novembre – Workshop “WeWorld festival. Con le donne. Per i loro diritti” – Milano - Docente: Carolina Pellegrini

6. PROGETTI DI AZIONI POSITIVE

Nel corso dell'anno 2017 la Consigliera di Parità ha promosso con endorsement il seguente progetto di azioni positive "DONNE AL CENTRO" Forme inedite di welfare comunitario al femminile", proposta progettuale nell'ambito del Bando Fondazione Cariplo Welfare in azione – Welfare di comunità e innovazione sociale, i cui principali obiettivi sono i seguenti:

- facilitare lo sviluppo di comunità;
- rafforzare le capacità di resilienza, di alleanza, di sostegno reciproco e di partecipazione nella definizione e implementazione delle politiche verso le donne delle associazioni femminili del distretto di Milano.

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 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.

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 positiva collaborazione con l'Ispettorato Interregionale di Milano, come da protocollo di intesa.

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: 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 2017 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.

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. 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.

11. INCONTRI OPERATIVI DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ NAZIONALE

La Consigliera di Parità regionale ha partecipato ad un incontro tra quelli 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.

- 31 ottobre Conferenza Consigliere di Parità - Roma

12. COLLABORAZIONE CON LE CONSIGLIERE DI PARITÀ PROVINCIALI DELLA LOMBARDIA

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.

Anche in questo caso il taglio ai fondi ha influenzato pesantemente la realizzazione di incontri operativi collegiali, privilegiando il lavoro di Rete da remoto, o la vicinanza e la partecipazione in loco della Consigliera di Parità regionale in occasione di eventi realizzati a favore dei territori provinciali.

13. FONDO E NUOVI CAPITOLI DELLE CONSIGLIERE DI PARITA'

A seguire i prospetti di Bilancio relativi al Fondo della Consigliera di Parità regionale, per il periodo gennaio / giugno 2017:

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	€ 1.500,00
€ 1.500,00	€ 1.500,00	Indennità 2017 (8 mesi) Consigliera di Parità Supplente	€ 0,00	
				Disponibilità residua
€ 1.500,00	€ 1.500,00			€ 0,00
ATTIVITA' CONSIGLIERE/I DI PARITA' REGIONALI <i>(CAP. 8453 - attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 0,00
€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	
				Disponibilità residua
€ 0,00	€ 0,00			€ 0,00
ALTRE SPESE <i>(CAP. 8455 - attività di patrocinio legale per l'Ufficio della Consigliera di Parità regionale)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 3.000,00
€ 2418,58	€ 2418,58	Ricorso in appello davanti al Tribunale di Brescia. Affidamento incarico di assistenza legale	€ 0,00	
€ 581,42	€ 581,42	Affidamento di incarico professionale a supporto delle attività della Consigliera di Parità regionale	€ 0,00	
				Disponibilità residua
€ 3.000,00	€ 3.000,00			€ 0,00

Nel corso dell'ultimo mandato dell'attuale Consigliera di Parità, 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 stato nell'impossibilità per il primo semestre di reinscrivere negli appositi capitoli di Bilancio 2018 le risorse residue dell'anno 2017 così come evidenziate nelle tabelle precedenti, nonostante il Fondo della Consigliera di Parità sia vincolato e origini da trasferimenti ministeriali. La positiva collaborazione dell'Ente ospitante e della Direzione Generale nella quale l'Ufficio della Consigliera di Parità opera, ha permesso di effettuare quegli stanziamenti minimi indispensabili per assicurare la tutela legale di lavoratrici coinvolte in un caso di discriminazione collettiva, già avviato in una azione giudiziale.

Nel secondo semestre dell'anno 2017, sono stati creati appositi capitoli di bilancio finanziati da Regione Lombardia e allocati presso la Direzione Generale Istruzione, Formazione, Lavoro, quindi direttamente gestiti dall'Unità Operativa di riferimento dell'Ufficio Consigliera di Parità. Al fine perseguire un'azione di conciliazione il più possibile stragiudiziale, maggiormente favorevole alle lavoratrici, l'Ufficio si avvale di un'apposita consulente legale, 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.

Quindi il bilancio dell'Ufficio Consigliera di Parità regionale per il periodo giugno / dicembre 2017 è il seguente:

INDENNITA' CONSIGLIERE/I DI PARITA' REGIONALI (CAP: 12821 indennità e rimborsi dovuti alle Consigliere e ai Consiglieri di Parità e relative spese di funzionamento)				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 6.000,00
€ 5.400,00	€ 5.400,00	Indennità 2017 Consigliera di Parità effettiva	€ 0,00	
€ 300,00	€ 300,00	Indennità 2017 (8 mesi) Consigliera di Parità supplente	€ 0,00	
€ 199,80	€ 199,80	Spese di missione a Roma - Consigliera di Parità effettiva	€ 0,00	
				Disponibilità residua
€ 5.899,80	€ 5.899,80			€ 100,20

ATTIVITA' CONSIGLIERE/I DI PARITA' REGIONALI <i>(CAP. 12822 - attività delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 30.000,00
€ 0,00	€ 0,00		€ 0,00	
				Disponibilità residua
€ 0,00	€ 0,00			€ 30.000,00

ALTRE SPESE <i>(CAP. 12824 - attività di patrocinio legale per l'Ufficio della Consigliera di Parità regionale)</i>				Disponibilità iniziale capitolo
IMPEGNATO	TOTALE PAGATO SU IMPEGNO	DESCRIZIONE	DA PAGARE	€ 15.000,00
€ 9.568,98	€ 0,00	Affidamento di incarico consulenza legale Ufficio Consigliera di Parità - anno 2017	€ 9.568,98	
€ 5.042,40	€ 0,00	Ricorso in Cassazione - Affidamento incarico di assistenza legale per costituzione in giudizio Consigliera di Parità regionale	€ 5.042,40	
				Disponibilità residua
€ 14.611,38	€ 0,00			€ 388,62