

Azioni positive

Pari opportunità uomo - donna

D. Morena Massaini - Consulente del lavoro

Il nostro ordinamento non conosce solo strumenti per “reprimere” gli eventi che possiedono capacità lesiva dell’uguaglianza tra sessi, ma conosce anche strategie e mezzi che mirano alla realizzazione di strumenti “promozionali” che di fatto realizzino la parità tra sessi nel lavoro.

Per “azioni positive” si intendono misure di vario tipo che sono dirette a rimuovere gli ostacoli che impediscono di fatto la realizzazione di pari opportunità.

Gli organismi a sostegno della parità di trattamento

Prima di affrontare la parte sulle azioni positive occorre tracciare brevemente la disciplina che regola l’attività dei soggetti chiamati, come si vedrà, alla concreta realizzazione delle pari opportunità.

Il capo II del titolo II del D.Lgs. n. 198 dell’11 aprile 2006 (noto anche come Codice delle pari opportunità) regola l’attività del Comitato nazionale per l’attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici e le consigliere e i consiglieri di parità.

Comitato nazionale

Il Comitato nazionale è istituito presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed è chiamato a promuovere, nell’ambito della competenza statale, la rimozione delle discriminazioni e di ogni altro ostacolo che limiti di fatto l’uguaglianza fra uomo e donna nell’accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252. Il Comitato è composto dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali o, per sua delega, un Sottosegretario di Stato, con funzioni di presidente e da una serie di membri designati dalle confederazioni sindacali dei lavoratori comparativamente

più rappresentative sul piano nazionale, dalle confederazioni sindacali dei datori di lavoro dei diversi settori economici, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dalle associazioni di rappresentanza, assistenza e tutela del movimento cooperativo più rappresentative sul piano nazionale, dalle associazioni e dai movimenti femminili più rappresentativi sul piano nazionale operanti nel campo della parità e delle pari opportunità nel lavoro; dalla consigliera o dal consigliere nazionale di parità. Partecipano alle riunioni del Comitato, ma senza diritto di voto, altri soggetti quali esperti in materie giuridiche, economiche e sociologiche, con competenze in materia di lavoro e politiche di genere nonché da rappresentanti e funzionari di vari dicasteri.

Compiti del Comitato

Operativamente, il Comitato è chiamato ad adottare ogni iniziativa utile, nell’ambito delle competenze statali, per il perseguimento delle finalità descritte, ed in particolare:

- a) formula proposte sulle questioni generali relative all’attuazione degli obiettivi della parità e delle pari opportunità, nonché per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente che direttamente incide sulle condizioni di lavoro delle donne;
- b) informa e sensibilizza l’opinione pubblica sulla necessità di promuovere le pari opportunità per le donne nella formazione e nella vita lavorativa;
- c) formula, entro il 31 maggio di ogni anno, un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;
- d) esprime, a maggioranza, parere sul finanziamento dei progetti di azioni positive e opera il

Percorsi

controllo sui progetti *in itinere* verificandone la corretta attuazione e l'esito finale, adottando un metodo che garantisca un criterio tecnico scientifico di valutazione dei progetti;

e) elabora codici di comportamento diretti a specificare le regole di condotta conformi alla parità e ad individuare le manifestazioni anche indirette delle discriminazioni;

f) verifica lo stato di applicazione della legislazione vigente in materia di parità;

f-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo tra le parti sociali, al fine di promuovere la parità di trattamento, avvalendosi dei risultati dei monitoraggi effettuati sulle prassi nei luoghi di lavoro, nell'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale, nonché sui contratti collettivi, sui codici di comportamento, ricerche o scambi di esperienze e buone prassi;

g) propone soluzioni alle controversie collettive, anche indirizzando gli interessati all'adozione di progetti di azioni positive per la rimozione delle discriminazioni pregresse o di situazioni di squilibrio nella posizione di uomini e donne in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale, delle condizioni di lavoro e retributive, stabilendo eventualmente, su proposta del collegio istruttorio, l'entità del cofinanziamento di una quota dei costi connessi alla loro attuazione;

g-bis) elabora iniziative per favorire il dialogo con le organizzazioni non governative che hanno un legittimo interesse a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

h) può richiedere alla Direzione provinciale del lavoro di acquisire presso i luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e della promozione professionale;

i) promuove una adeguata rappresentanza di donne negli organismi pubblici nazionali e locali competenti in materia di lavoro e formazione professionale;

i-bis) provvede allo scambio di informazioni disponibili con gli organismi europei corrispondenti in materia di parità fra donne e uomini nell'occupazione e nell'impiego;

i-ter) provvede, anche attraverso la promozione di azioni positive, alla rimozione degli ostacoli che limitino l'uguaglianza tra uomo e donna nel-

la progressione professionale e di carriera, allo sviluppo di misure per il reinserimento della donna lavoratrice dopo la maternità, alla più ampia diffusione del part-time e degli altri strumenti di flessibilità a livello aziendale che consentano una migliore conciliazione tra vita lavorativa e impegni familiari.

Collegio istruttorio

Si affianca al Comitato anche un collegio istruttorio che deve istruire gli atti relativi alla individuazione e alla rimozione delle discriminazioni; redige, inoltre, pareri al Comitato nazionale e alle consigliere e consiglieri di parità.

E proprio per quanto concerne le consigliere e i consiglieri di parità, è l'art. 12 al capo IV che ne regola l'attività e le funzioni.

Pertanto, a livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità (e il relativo supplente) con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità.

Le consigliere ed i consiglieri di parità tutti - in possesso di comprovati requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro - svolgono funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro.

Essi sono pubblici ufficiali e hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Compiti dei consiglieri

Circa i compiti e le funzioni - assai numerosi - attribuiti ai consiglieri, l'art. 15 è estremamente dettagliato. In tale sede si prevede, in sintesi, che essi intraprendano ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella forma-

zione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;

b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;

c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;

d) sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;

e) promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;

f) collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;

g) diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni;

h) verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46 del Codice del 2006;

i) collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.

La consigliera o il consigliere nazionale di parità, inoltre, svolge inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubblica relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro

Essi sono altresì componenti a tutti gli effetti oppure partecipano alle riunioni di una serie di organismi e possono richiedere alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro territorialmente competenti di acquisire nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, delle retribuzioni, delle condizioni di

lavoro, della cessazione del rapporto di lavoro, ed ogni altro elemento utile, anche in base a specifici criteri di rilevazione indicati nella richiesta. Entro il 31 dicembre di ogni anno, infine, presentano un rapporto sull'attività svolta agli organi che hanno provveduto alla designazione e alla nomina.

Per quanto concerne la redazione del rapporto biennale sulla situazione del personale (art. 46 del Codice) si dirà oltre.

Le pari opportunità nel Codice

Già prima dell'avvento del Codice per le pari opportunità attualmente in vigore, di pari opportunità se ne è occupata in larga misura e in modo specifico la legge n. 125 del 1991 intitolata proprio alle «Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro», norma che poi è stata abrogata dal D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006.

Ora la materia è regolata all'interno del Codice delle pari opportunità al libro III, capo IV sulla Promozione delle pari opportunità anche se un principio fondamentale si ritrova già all'art. 1, c. 3 laddove viene precisato che «Il principio della parità non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato». Si annota che l'attuale formulazione dell'art. 1 risale alla modifica introdotta con il D.Lgs. n. 5 del 25 gennaio 2010.

All'art. 42 vengono identificate le azioni positive come quelle misure volte alla rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nell'ambito della competenza statale, sono dirette a favorire l'occupazione femminile e realizzare l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro.

Le azioni positive hanno in particolare lo scopo di:

a) eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne in particolare attraverso l'orientamento scolastico e professionale e gli strumenti della formazione;

c) favorire l'accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale e la qualificazione

Percorsi

professionale delle lavoratrici autonome e delle imprenditrici: per questa specifica ipotesi si annota come sia stata emanata la legge 25 febbraio 1992, n. 215 per favorire la imprenditoria femminile, legge poi confluita sempre nel Codice al Titolo II, Pari opportunità nell'esercizio dell'attività d'impresa, Capo I, Azioni positive per l'imprenditoria femminile (artt. 52-55);

d) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

e) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e in particolare nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

f) favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

f-bis) valorizzare il contenuto professionale delle mansioni a più forte presenza femminile.

Dalla lettura dell'elenco si evince come le azioni positive siano individuate e caratterizzate per le finalità conseguite.

Le azioni positive vengono realizzate in modo volontario, fatti salvi i casi in cui la realizzazione è coattiva, ovvero per via di ingiunzione giudiziale, a seguito dell'accertamento di discriminazioni collettive.

Pertanto, le azioni positive possono essere promosse dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici dalle consigliere e dai consiglieri di parità, dai centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, delle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali, anche su proposta delle rappresentanze sindacali aziendali o degli organismi rappresentativi del personale di cui all'articolo 42 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Progetti di azioni positive

Il Codice conferma (art. 44) la possibilità che a partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali possano richiedere al Ministero del lavoro e delle politiche sociali di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo formulato dal Comitato nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici. Sarà il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Comitato, ad ammettere i progetti di azioni positive al beneficio illustrato e, con lo stesso provvedimento, autorizza le relative spese. I progetti di azioni concordate dai datori di lavoro con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale hanno precedenza nell'accesso al beneficio del rimborso.

L'accesso ai contributi è, dunque, disciplinato come appena illustrato. E a tale riguardo va sottolineato che al 31 maggio 2014 il precedente Comitato era decaduto e il nuovo non era ancora stato nominato; pertanto, non c'è stata la possibilità di formulare il Programma obiettivo per il 2014. Questo significa, anche, che la mancata adozione del Programma obiettivo comporta la mancata individuazione delle azioni positive per il 2014, la cui attuazione avrebbe dato diritto al citato finanziamento.

Giova, a questo proposito, ricordare brevemente quanto disposto con D.M. 15 marzo 2001 circa le modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna.

Per potere accedere alla richiesta di finanziamento, dunque, il soggetto proponente, costituito da almeno due anni, deve essere in possesso dei seguenti requisiti di onorabilità: non deve aver riportato condanne penali, se persona fisica per se, se persona giuridica per il rappresentante legale e, ove esistente, per l'amministratore delegato. Qualora il soggetto proponente sia una azienda, non deve essere o essere stata assoggettata a procedure concorsuali negli ultimi cinque anni. A tal fine dovrà essere presentata apposita dichiara-

zione sostitutiva, ai sensi della legge 4 gennaio 1968, n. 15.

Qualora, poi, il soggetto proponente sia un centro di formazione professionale, questi deve essere in possesso della certificazione attestante l'accreditamento, ai sensi della legge 24 giugno 1997, n. 196, e deve produrre apposita documentazione. E se, infine, il soggetto proponente sia una cooperativa sociale, questi deve essere in possesso della certificazione attestante l'iscrizione all'albo regionale e deve produrre apposita documentazione.

In ogni caso quando per la natura giuridica del soggetto la normativa vigente richiede l'iscrizione all'albo, la relativa certificazione deve essere prodotta. Tutta la documentazione appena richiamata, va allegata alla domanda di ammissione al beneficio, a pena di improcedibilità dichiarata d'ufficio, ad eccezione della documentazione già in possesso dell'amministrazione procedente, ovvero detenuta istituzionalmente da altre pubbliche amministrazioni.

Circa le modalità e i termini di presentazione delle richieste, i datori di lavoro (pubblici e privati), ivi compresi le cooperative e i loro consorzi, i centri di formazione professionale accreditati, le associazioni, le organizzazioni sindacali nazionali e territoriali presentano richiesta (con allegato progetto) al Ministro del lavoro e della previdenza sociale intesa ad ottenere l'ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi all'attuazione dei progetti di azione positiva. I progetti di azioni positive, della durata massima prevista dal Programma obiettivo, possono essere articolati in fasi temporali, per ciascuna delle quali devono essere indicati i relativi costi.

Sarà poi valutato dai componenti organismi di parità al fine della loro approvazione ed eventualmente approvato e ammesso a finanziamento con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale.

A pena di decadenza, l'attuazione del progetto deve avere inizio entro due mesi dal rilascio dell'autorizzazione e l'avvio deve essere comprovato con atto di data certa e il finanziamento sarà erogato in due quote, secondo le modalità definite dal Decreto, e alternative tra loro. In ordine ai costi, sono ritenuti inammissibili (e, dunque, non sono ammesse a rimborso le seguenti spese): mancata produzione; acquisto di macchinari e at-

trezzature; borse di studio e indennità orarie; ristrutturazione di impianti; fideiussione; quelle derivanti da modifiche non autorizzate.

Qualora, infine, si realizzi la (parziale) mancata attuazione del progetto, verificata dalla Direzione provinciale del lavoro - Servizio ispezioni, territorialmente competente, comporta la decadenza totale (o anche parziale) dei contributi concessi e la conseguente ripetizione delle relative somme.

Rapporto sulla situazione del personale

L'art. 46 del Codice prevede che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti sono tenute a redigere un rapporto almeno ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei pre-pensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta. La denuncia ha carattere biennale e, se omessa, può dare luogo a pesanti sanzioni a carico dei datori di lavoro inadempienti. La denuncia è finalizzata al monitoraggio e alla rilevazione della condizione dei lavoratori - uomini e donne - nelle realtà lavorative.

L'ultimo rapporto è stato presentato il 30 aprile 2014 e ha interessato gli anni 2012 e 2013. Il prossimo appuntamento è fissato per il 2016.

A seguire qualche dettaglio più operativo. Ai fini del calcolo della determinazione della dimensione numerica dell'azienda, l'anno da considerare è il secondo del biennio. Ad esempio, per il biennio 2012/13, il dato ha fatto riferimento al 31 dicembre 2013. Se nel corso del biennio i dipendenti erano più di 100 ma al 31 dicembre 2013 risultano inferiori a 100, l'azienda non ha dovuto redigere il rapporto biennale.

Per quanto concerne i dati indicati nella denuncia, si osserva che il rapporto deve essere riferito al complesso delle unità produttive e delle dipendenze nonché per ciascuna unità produttiva con più di cento dipendenti e si compone di 8 tabelle che raccolgono i dati relativi a:

- assunzioni
- formazione
- promozione professionale

Percorsi

- livelli, passaggi di categoria o di qualifica
- altri fenomeni di mobilità
- intervento della Cassa integrazione guadagni
- licenziamenti
- prepensionamenti e pensionamenti
- retribuzione effettivamente corrisposta.

La modulistica è organizzata secondo il disposto di cui al D.M. 17 luglio 1996. Ogni tabella deve essere compilata e, nel caso di unità produttive con oltre 100 dipendenti, devono essere compilate per ciascuna di esse, anche le tabelle relative alle informazioni generali sulle unità nell'ambito comunale, personale occupato al 31 dicembre del primo anno del biennio e al 31 dicembre del secondo anno del biennio e alla retribuzione annua con riferimento al secondo anno del biennio per livello e categoria professionale. Per l'invio della denuncia, infine, occorre rifarsi alle istruzioni dei singoli uffici delle Consigliere regionali di parità. In alcune Regioni si fa luogo, ad esempio, all'utilizzo di un applicativo che consente la denuncia on line.

Infine, per quanto concerne l'apparato sanzionatorio, la legge ha previsto che qualora, nei termini prescritti, le aziende non trasmettano il rapporto, la Direzione regionale del lavoro, previa segnalazione da parte delle rappresentanze sindacali aziendali/consigliera(e) regionale di parità, invita le aziende stesse a provvedere entro sessanta giorni.

In caso di inottemperanza si applicano le sanzioni di cui all'articolo 11 del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1955, n. 520; pertanto, si prevede la sanzione amministrativa da € 516,46 a € 2582,28, quando per tali inosservanze non siano previste sanzioni diverse da altre leggi. Si segnala che nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

L'esperienza lombarda

Nel rapporto rilasciato a marzo del 2013 (cfr. <http://www.consiglieradiparita.regione.lombardia.it>) viene data contezza dell'attività svolta dalla Consigliera di parità per la regione Lombardia. Si tratta della Relazione attività riferita all'anno 2012. Così si legge nel Rapporto: «Gli obiettivi prioritari del nostro primo anno di mandato, di concerto con l'azione regionale, sono stati il contrasto alle discriminazioni dirette e indirette rela-

tive all'accesso e alla permanenza nel mercato del lavoro, soprattutto per le donne con più di 45 anni; la promozione dell'occupazione giovanile, per evitare rischi di precarizzazione, fenomeni di segregazione e/o auto-segregazione; la diminuzione di fenomeni quali le dimissioni in bianco, differenziali retributivi, le dimissioni nel primo anno di vita del bambino. Non meno importanti sono state le azioni volte a contrastare le molestie sessuali e la violenza contro le donne in ambito lavorativo, la promozione e il rispetto allargato delle misure di sicurezza nei luoghi di lavoro e soprattutto la sensibilizzazione verso una vera cultura di genere. In articolare l'impegno più difficile è stato quello di leggere in una ottica di genere le varie politiche regionali e sensibilizzare l'amministrazione regionale ad approcciarsi al tema femminile nell'ottica del gender mainstreaming». Dando un rapido sguardo alle attività svolte dalla Consigliera, la Relazione riprende l'effettuazione di azioni di contrasto alle discriminazioni di genere e di promozione delle azioni positive. Nel 2012 l'Ufficio della Consigliera di parità ha esaminato 33 casi (collettivi e individuali) per problematiche inerenti la discriminazione di genere, conciliazione, maternità e molestie. Le attività delle consigliere di parità si sono sviluppate con diverse modalità: 1) contrasto alle presunte discriminazioni collettive e individuali, a seguito di segnalazioni che provengono da organizzazioni sindacali o da gruppi di lavoratori/lavoratrici o da singoli lavoratori/lavoratrici 2) assistenza agli interventi delle Consigliere di parità provinciali: in questo caso l'intervento della Consigliera regionale nasce su impulso della Consigliera provinciale 3) consulenze "Just in time". In questo ultimo caso le consulenze sono richieste direttamente dal lavoratore o dalla lavoratrice, per le vie brevi e/o email, alle quali è possibile dare una risposta in tempi brevissimi e sono state 24 nel 2012.

Le motivazioni prevalenti delle richieste delle lavoratrici all'Ufficio delle Consigliere riguardano problematiche lavorative inerenti a conciliazione con impegni familiari, richieste di part-time e/o flessibilità oraria. In molti casi la soluzione è stata raggiunta convocando l'azienda e ricercando un accordo condiviso, in altri si è trattato solo di interventi di consulenza e le lavoratrici hanno richiesto tempo per riflettere.

Le richieste delle Organizzazioni sindacali hanno riguardato, oltre a valutazioni di presunte discriminazioni individuali e collettive, anche valutazioni su temi quali maternità, flessibilità degli orari, costituzione di Comitati Pari Opportunità o Cug, consulenza per la realizzazione di accordi contrattuali per le pari opportunità.

Inoltre, si è proceduto al rinnovo dell'elenco di avvocati/e ed esperti/e in materia di lavoro femminile, di normative sulle parità e pari opportunità.

Con riferimento, poi, ai dati desunti dalle denunce della manodopera occupata, risulta che «l'indagine nella regione Lombardia, caratterizzata da un tessuto produttivo tra i più avanzati del Paese e ben integrato nel contesto europeo, evidenzia un parziale riequilibrio di genere in atto in alcuni dei contesti settoriali della nostra economia e una convergenza dell'indice di partecipazione al mercato del lavoro delle donne verso livelli simili a quelli degli uomini, soprattutto nella fascia dei giovani occupati e occupate. Le promozioni sembrano indicare che all'interno dei livelli gerarchici elevati (quadri e dirigenti) non si riscontrano a livello aggregato ostacoli significativi nelle progressioni di carriera delle donne rispetto a quelle degli uomini. Dall'altro lato, invece, dobbiamo rimarcare come ancora oggi esistano differenze molto significative tra uomini e donne in termini di promozioni all'interno delle categorie di operai e impiegati. Ciò significa che le differenze di genere all'interno di queste qualifiche non sono solo il frutto di dinamiche passate che tendevano a sfavorire le donne, bensì che stiano continuando ad accumulare ulteriore disuguaglianza.

Sebbene una perfetta parità non sia stata ancora raggiunta, si può affermare con ragionevole con-

vinzione che il mercato del lavoro lombardo sia giunto a un punto molto avanzato sulla strada del raggiungimento di una sostanziale uguaglianza da questo punto di vista».

Inoltre, le Consigliere hanno promosso numerose iniziative e hanno partecipato ad altre realizzate sul territorio regionale per diffondere la cultura della parità e della conciliazione lavoro famiglia così come hanno realizzato politiche di conciliazione coinvolgendo numerosi attori istituzionali.

Le pari opportunità e il Jobs Act

Potrebbero aprirsi nuove prospettive in materia di pari opportunità. Infatti, la legge n. 183 del 2014 - nota come Jobs Act - ha previsto che allo scopo di garantire adeguato sostegno alle cure parentali, attraverso misure volte a tutelare la maternità delle lavoratrici e favorire le opportunità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro per la generalità dei lavoratori, il Governo è delegato ad adottare uno o più decreti legislativi per la revisione e l'aggiornamento delle misure volte a tutelare la maternità e le forme di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Nell'esercizio della delega il Governo si attiene ai seguenti principi e criteri direttivi fra i quali meritano di essere ricordati, in questa sede, la semplificazione e razionalizzazione degli organismi, delle competenze e dei fondi operanti in materia di parità e pari opportunità nel lavoro e riordino delle procedure connesse alla promozione di azioni positive di competenza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ferme restando le funzioni della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di parità e pari opportunità.