



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

**RAPPORTO ANNUALE SULL'ATTIVITÀ
SVOLTA DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI CUNEO
ANNO 2012**

Consigliera di Parità effettiva
della Provincia di Cuneo
Avv.ta Daniela Contin

1 _ LA CONSIGLIERA DI PARITÀ NELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE

Il Consigliere/la Consigliera di Parità (d'ora in poi "*Consigliera di Parità*") è una figura istituzionale prevista dalla legge, con funzione di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di pari opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro.

L'organismo è articolato a vari livelli territoriali. L'art. 12 del D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, intitolato "*Codice delle pari Opportunità tra uomo e donna a norma dell'art. 6 della legge 18.11.2005 n. 246*" (d'ora in poi "*Codice delle pari opportunità*") prevede infatti che "*A livello nazionale, regionale e provinciale sono nominati una consigliera o un consigliere di parità, per ogni consigliera o consigliere si provvede altresì alla nomina di un supplente*".

In conseguenza di tale previsione normativa, esiste anzitutto un/una Consigliera Nazionale di Parità Nazionale. Esso/a è nominato/a dal Ministero del lavoro e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, ed domiciliato/a presso una Direzione Generale del Ministero del Lavoro. Ci sono, poi, le Consigliere di parità regionali e provinciali, che hanno competenze limitate al territorio di appartenenza.

La figura della Consigliera di parità, risalente al 1984, ha subito negli ultimi vent'anni una significativa evoluzione. **Tale organismo di parità è volto ad attuare il principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro. L'assetto attuale del medesimo è ricostruibile in base agli artt. 12-19, 25-56 del Codice delle Pari Opportunità, non essendo stato sostanzialmente modificato dal decreto legislativo n. 5 del 2010 di attuazione della direttiva 2006/54/CE**, se non nella parte relativa al rinnovo del mandato (ora possibile "per non più di due volte" anziché "una sola volta", ai sensi del novellato art.14, comma 1, Codice delle pari opportunità). Con tale direttiva l'Unione Europea ha modificato e raggruppato in un unico testo, per maggior chiarezza, i principali atti normativi comunitari in materia (direttiva 76/207/CEE, direttiva 86/378/CEE, direttiva 75/117/CEE, direttiva 97/80/CE) nonché i principi risultanti dalla Giurisprudenza della Corte di Giustizia delle Comunità Europee. Gli Stati membri erano tenuti a dare attuazione alla direttiva entro il 15 agosto 2009. Lo Stato italiano ha provveduto, come detto, con il decreto legislativo del 25 febbraio 2010, n. 5.

Volendo ripercorrere brevemente la suddetta *evoluzione*, al fine di meglio comprendere l'attuale fisionomia della *Consigliera di Parità*, occorre ricordare che tale organismo di parità ha visto le sue origini nel 1984 (cfr. art. 4, comma 4, Legge n. 726 del 1984), qualche mese dopo la costituzione del *Comitato Nazionale di Parità* e della Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna, istituiti rispettivamente presso il Ministero del Lavoro e presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. Con il D.lgs n. 226 del 2003 la Commissione per le Pari Opportunità tra uomo e donna è stata trasformata nell'attuale *Commissione Nazionale per le Pari Opportunità*, incardinata presso il Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Nelle intenzioni originarie la figura della *Consigliera fu inserita in seno alle Commissioni Regionali per l'Impiego*, con poteri di intervento in tale ambito ai fini dell'attuazione dei principi di parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici.

In seguito, nell'intento di rendere tale istituzione realmente operativa, il legislatore ha ritenuto opportuno realizzare un collegamento anche con la *Commissione Centrale per l'Impiego*, disciplinata dalla Legge n. 285 del 1977: si è perciò previsto l'inserimento in tale Commissione di un membro con funzioni di Consigliere per l'attuazione dei principi di parità di trattamento tra uomo e donna in materia di lavoro (art. 4, comma 2, legge n. 56 del 1987).

Qualche anno dopo, è stata infine istituita la figura del *Consigliere di parità presso la commissione circoscrizionale del lavoro*, che ha sede nel capoluogo di provincia, con facoltà di intervento anche nelle altre Commissioni circoscrizionali nell'ambito della stessa provincia (art. 8, comma 2, legge 10 aprile n. 125 del 1991, *Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro*).

Come noto, la legge n. 125/1991, adottata per adempiere agli obblighi comunitari, ha rappresentato il primo importante intervento normativo in materia di pari opportunità, essendo volta a colmare carenze sia strutturali che strumentali della normativa precedente. Oltre a definire meglio, al triplice livello centrale, regionale e provinciale, la figura della Consigliera di parità, ha infatti precisato ed ampliato le attribuzioni di tale organismo, includendovi pure funzioni di impulso processuale. In sintesi, tali organismi sono stati muniti di legittimazione processuale a promuovere azioni in giudizio davanti al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale competente, su delega della persona interessata oppure a tutela di un gruppo indistinto di persone, come nei casi di discriminazione di carattere collettivo che non consenta di identificare in modo diretto ed immediato i lavoratori lesi dal comportamento discriminatorio. Ciò nella logica di rendere effettiva la tutela contro le discriminazioni di genere in ambito lavorativo, sia sul versante giudiziario, sia sul versante promozionale delle c.d. "azioni positive".

Sotto il primo profilo (tutela giudiziaria contro le discriminazioni in materia di lavoro), oltre a risolvere l'annoso problema della ripartizione dell'onere della prova con la previsione della sua parziale inversione, ed a introdurre la c.d. prova statistica, la legge richiamata ha introdotto nel nostro ordinamento le definizioni di discriminazione "diretta" e "indiretta" (art. 4). Si tratta di nozioni oggi riviste, ma solo in parte, dal provvedimento di attuazione della Direttiva 73 del 2002, ovvero il **D.lgs. n.145 del 2005**, raccolto, unitamente alle disposizioni in materia di pari opportunità, nel "*Codice delle pari Opportunità*" (**D. lgs. 11 aprile 2006, n. 198**).

Sotto il secondo profilo (contrasto delle discriminazioni e promozione della parità mediante azioni positive), la legge n. 125/1991 ha ammesso esplicitamente la legittimità nel nostro ordinamento dello strumento delle azioni positive, da realizzare per favorire la presenza e la qualificazione delle donne nel mercato del lavoro, in modo da colmare il divario e ridurre gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle pari opportunità tra donne e uomini nell'accesso al lavoro e nella carriera professionale.

Tra le azioni positive sono ricomprese quelle che favoriscono la diversificazione delle scelte professionali, ma anche quelle che eliminano gli ostacoli organizzativi che hanno effetti diversi, e meno vantaggiosi, per le donne rispetto agli uomini, nonché quelle che promuovono la conciliazione tra lavoro professionale ed esigenze personali e familiari, e la ripartizione degli oneri familiari tra i due generi. Le azioni positive possono essere finanziate anche mediante fondi distribuiti dal Comitato nazionale per le pari opportunità costituito presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Riassumendo, relativamente alle competenze di tale organismo di parità, le disposizioni della legge n.125/1991 e del decreto legislativo n. 196 del 23 maggio 2000 (oggi raccolte nel *Codice delle pari Opportunità*, D.lgs. 11 aprile 2006 n. 198, così come emendato dal D.lgs. n. 5 del 2001) prevedono che le Consigliere di parità intraprendano ogni utile iniziativa 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:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni dirette e indirette **"nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione 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"**; (cfr. art. 15, comma 1, lettera a), del Codice delle pari opportunità, come emendato dal **D.lgs 25 gennaio 2010, n. 5**);
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo (cfr. art. 15, comma 1, lettera b), del Codice delle pari opportunità);

- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera c), del Codice delle pari opportunità);
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera d), del Codice delle pari opportunità);
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro (cfr. art. 15, comma 1, lettera e), del Codice delle pari opportunità);
- 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 (cfr. art. 15, comma 1, lettera f), del Codice delle pari opportunità);
- 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 (cfr. art. 15, comma 1, lettera g), del Codice delle pari opportunità);
- verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46 del Codice delle pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera h), del Codice delle pari opportunità);
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali, e con organismi di parità degli enti locali (cfr. art. 15, comma 1, lettera i), del Codice delle pari opportunità);
- **svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubbliche relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro** (cfr. art. 15, comma 1-bis, introdotto dal D.lgs 25 gennaio 2010, n 5);
- promozione di progetti di azioni positive e valutazione dei dati emersi dai rapporti biennali sulla situazione del personale redatti dalle aziende con oltre 100 dipendenti (cfr. art. 46 del Codice delle pari Opportunità);
- promozione dell'azione civile per l'accertamento di atti e comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 4 e 8 della legge 125/1991, e intervento nei giudizi promossi dai lavoratori e dalle lavoratrici per lo stesso fine (cfr. art. 36, comma 2, e 37 del Codice delle pari opportunità).

2 _ GESTIONE DELL'UFFICIO DELLE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Analogamente a quanto avvenuto nel corso del 2011, l'Ufficio ha potuto usufruire di una **sede dedicata** messa a disposizione dall'Ente provinciale presso lo stabile di Via XX Settembre, n. 48 a **Cuneo** al Piano terra. Facilmente accessibile utilizzabile anche da persone con disabilità, si garantisce riservatezza per gli incontri con i lavoratori e le lavoratrici che accedono ai servizi offerti. Dispone di un locale autonomo completamente arredati con mobilio ed attrezzature funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali previste, si compone di:

- _ n. 2 postazioni fisse complete di scrivanie, sedie, cassettiere e mobili per archiviazione documenti;
- _ n. 1 computer fisso;
- _ n. 1 computer portatile;
- _ n. 2 telefoni;
- _ n. 1 stampante.

Si specifica che l'insieme degli spazi e delle attrezzature sono assegnate all'Ufficio in base a quanto stabilito dalla Convenzione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Provincia di Cuneo.

Relativamente al tema del **personale**, è stata assegnata una unità per 18 ore settimanali, per il funzionamento dell'Ufficio, la quale sostiene l'operato delle Consigliere di Parità dal punto di vista amministrativo-gestionale, nello specifico si occupa della gestione della risposta telefonica e dell'organizzazione degli incontri con le/gli utenti esterni.

Operativamente, nelle sedi assegnate l'Ufficio ha assicurato l'accessibilità ai servizi offerti secondo la seguente organizzazione:

_ da lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 12.30

_ il lunedì, martedì, giovedì dalle 15.00 alle 16.30

La presenza delle Consigliere è stata assicurata nel corso dell'anno una volta a settimana in aggiunta alle giornate di incontro con gli/le utenti esterni, definite via via su appuntamento per essere maggiormente flessibili rispetto alle richieste ed alle disponibilità di tempo degli/delle utenti stessi.

Sono stati confermati i numeri telefonici, la casella di posta elettronica dedicata (consiglieradiparita@provincia.cuneo.it) e il sito internet all'interno del portale della Provincia (<http://www.provincia.cuneo.it/consigliera-parita>).

3 _ TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO (AZIONI IN GIUDIZIO)

Sulla base di quanto ribadito dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 la Consigliera (effettiva e supplente) svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio della funzione loro attribuita, sono "pubblici ufficiali" ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Di conseguenza possono adottare tutti gli interventi ritenuti necessari - attivazione di procedure di conciliazione ai sensi dell'art.410 c.p.c. o previste dai CCNL e azioni in giudizio dinanzi al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo - per porre fine alle attività o ai comportamenti discriminatori (cfr. artt. 36,37,39 del codice delle pari opportunità)

In coerenza al ruolo istituzionale assegnato, le Consigliere di Parità della provincia di Cuneo hanno mantenuto, per tutto il 2012, l'attività di sportello per l'avvio di azioni di istruttoria rispetto ai presunti casi denunciati di discriminazione sul luogo di lavoro.

Metodologia di intervento della Consigliera

L'accesso allo Sportello, gratuitamente a disposizione di tutti gli utenti che necessitano di informazioni o che ritengono di subire, o di aver subito, una discriminazione di genere nell'ambito lavorativo, è articolato nei seguenti step:

_ *primo contatto*: l'utente che intende accedere ai servizi dello Sportello prende contatto con l'Ufficio o per via telefonica o per via elettronica.

Le domande poste dall'utenza incontrano una risposta immediata da parte del personale dell'ufficio, in particolare quando si riferiscono a quesiti sulla maternità ed ai diritti di congedo parentale: in costante aumento le richieste dei padri, non solo per informazioni sui diritti della moglie, ma in prima persona per le modalità di utilizzo dei congedi parentali.

Per i casi più complessi che non si esauriscano con informazioni immediate da parte dell'ufficio della Consigliera di parità, una volta raccolta la richiesta si propone all'utente un appuntamento con le Consigliere cercando di incrociare le esigenze di flessibilità e conciliazione dei tempi. Nel caso l'utente accetti la proposta di appuntamento si procede allo step successivo.

_ *incontro con la Consigliera di Parità*: nella giornata stabilita, l'utente incontra la Consigliera di Parità in forma privata e presenta il proprio caso; l'utente compila una scheda informativa fornendo tutti i dati personali di riferimento e il motivo del colloquio, firmando contestualmente l'autorizzazione al loro utilizzo anche ai fini statistici.

La prima fase, dell'ascolto, finalizzata a dare voce all'utente, per comprenderne le reali necessità, è rilevante per due ordini di ragioni.

Anzitutto, poter offrire un luogo e del tempo per un incontro diretto, rappresenta spesso di per sé la soluzione a taluni problemi: non è un caso che alla fine del colloquio alcuni utenti rinuncino a proseguire con azioni legali o di altro tipo, in quanto hanno avuto modo di far luce sulle reali motivazioni del disagio e le possibili soluzioni.

In secondo luogo serve per verificare la competenza e per vagliare il tipo di intervento necessario: a volte è sufficiente un'attività informativa, altre una vera e propria consulenza legale (per comprendere se si è in presenza di una condotta discriminatoria oppure no, per risolvere questioni interpretative inerenti la normativa nazionale o CCNL in materia di maternità o di pari opportunità, ...), altre volte è necessario il rinvio ad altri Enti ed Istituzioni competenti per l'intervento.

Nel caso la Consigliera individui la sussistenza della denuncia e la competenza ad agire da parte dell'Ufficio stesso, si confronta con l'utente circa la procedura risolutiva attivabile più opportuna.

Viene prioritariamente privilegiata la mediazione del conflitto tentando una composizione informale delle controversie, in sede stragiudiziale, per non correre il rischio di pregiudicare irrimediabilmente il rapporto fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro. Se l'utente concorda rispetto alla procedura proposta, sottoscrive un'autorizzazione/mandato ad agire che permette all'Ufficio di procedere.

Nel caso la soluzione individuata preveda il ricorso ad un'azione conciliativa o in giudizio presso gli enti preposti, l'utente assegna la propria delega alla Consigliera di Parità.

_ gestione del caso: una volta raccolta l'autorizzazione ad agire/delega, la Consigliera procede nella gestione del caso coerentemente a quanto deciso con l'utente stesso/a. Le azioni condotte e la documentazione raccolta vengono inserite in uno specifico fascicolo relativo al caso, a sua volta archiviato in formato cartaceo all'interno di un archivio ad accesso controllato nel rispetto della normativa sulla privacy.

Ove si pongano le condizioni per procedere ad un'azione legale l'Ufficio individua, tra una lista di legali selezionati sulla base delle competenze e dell'esperienza sviluppata in tema di discriminazioni sul luogo di lavoro, un legale di riferimento che supporta l'Ufficio stesso nella gestione della pratica.

Gli incontri effettuati nel corso dell'anno hanno permesso l'avvio di azioni di istruttoria rispetto ai presunti casi denunciati e ove ritenuto opportuno indotto ad individuare azioni ed interventi funzionali alla risoluzione dei casi stessi.

Come avvenuto negli anni precedenti è stato mantenuto attivo un sistema di monitoraggio dell'attività antidiscriminatoria attraverso la raccolta delle informazioni relative agli/alle utenti prese in carico ed alle relative denunce di discriminazione.

In sintesi si riportano di seguito le caratteristiche principali dei casi trattati nel corso dell'anno: nel 2012 l'Ufficio ha preso in carico un totale di 43 casi di cui due azioni in giudizio.

Dei 43 casi le due azioni in giudizio hanno riguardato :

- la costituzione in giudizio ad adiuvandum della Consigliera di parità nel giudizio di appello a sostegno di una lavoratrice dipendente già risultata vittoriosa in primo grado relativamente ad un caso di demansionamento e conseguente licenziamento illegittimo;
- la costituzione in giudizio ad adiuvandum della Consigliera di parità a difesa e sostegno di un padre lavoratore avanti al TAR Piemonte che ha riconosciuto il diritto del padre lavoratore dipendente del Ministero della Difesa a vedersi riconosciuto il permesso e i riposi giornalieri in sostituzione della madre casalinga.

I restanti 41 casi hanno rilevato discriminazioni nell'accesso al lavoro, nell'ambito della formazione professionale e, la maggioranza dei casi, nella conciliazione dei tempi/maternità.

Come rilevato negli anni precedenti il numero dei casi è andato aumentando in modo consistente, anche in corrispondenza ad una maggiore conoscenza dell'Ufficio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici del territorio.

In parallelo ai presi in carico, l'Ufficio ha curato altrettante richieste di informazione e consulenza provenienti da lavoratori ma anche aziende ed enti pubblici del territorio. Nel corso del 2012 tali richieste di informazioni e approfondimenti sono state oltre le 50 unità;

4 _ DISCRIMINAZIONI RISCOSE

a) Definizione di discriminazione (ARTT. 25 e 26 Codice pari opportunità, come emendati dal D.lgs. n. 5/2010)

Al fine dell'applicazione del principio di parità in materia di occupazione e impiego è considerata discriminazione diretta **ogni disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento** che comporta per ragioni riconducibili al sesso, un trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra persona in situazione analoga. Si ha discriminazione indiretta, invece, quando una persona è messa in condizioni di svantaggio rispetto ad altra di sesso diverso, da norme, prassi, criteri, atti o comportamenti, apparentemente neutri.

Con l'aggiunta all'articolo 25 del Dlgs 198/06 del **comma 2-bis, è definito discriminazione, ai fini della tutela in esame, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.**

Si noti che in caso di adozione internazionale il divieto di licenziamento scatta dalla comunicazione della proposta di adozione o dalla comunicazione dell'invito a recarsi all'estero per ricevere la proposta di abbinamento. Il divieto dura poi fino a un anno dall'ingresso del minore nel nucleo familiare.

Quanto alle molestie, l'aggiunta nell'art. 26 del comma 2-bis comporta che **"Sono, altresì, considerati come discriminazione i trattamenti meno favorevoli subiti da una lavoratrice o da un lavoratore per il fatto di aver rifiutato i comportamenti di cui ai commi 1 e 2 o di essersene sottomessi.**

ACCESSO AL LAVORO, FORMAZIONE, PROMOZIONE PROFESSIONALI E CONDIZIONI DI LAVORO (ART 27 Codice pari opportunità, come emendato dal D.lgs. n. 5/2010)

Il nuovo articolo 27 estende il divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro, anche alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro". In particolare, il comma 1 è sostituito dal seguente: **"1. È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l'accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale."**

Nel comma 3 il divieto è esteso anche alle iniziative in materia di aggiornamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini formativi e di orientamento".

RETRIBUZIONE (ART 28 Codice pari opportunità, come emendato dal D.lgs. n. 5/2010)

Il nuovo articolo 28 del Dlgs 198/06 vieta qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, su qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro a cui è attribuito un valore uguale.

AGGIORNAMENTO E PROGRESSIONE DI CARRIERA (ART 29 Codice pari opportunità, come emendato dal D.lgs. n. 5/2010)

E' vietata qualunque forma di discriminazione tra sessi in materia di aggiornamento professionale e di progressione di carriera dei lavoratori.

PENSIONI COMPLEMENTARI VECCHIAIA (ART 30-bis Codice pari opportunità, introdotto ex novo dal D.lgs. n. 5/2010)

E' vietata qualunque forma di discriminazione nelle forme pensionistiche complementari, sulle regole di accesso, sui contributi e sulle prestazioni. Alla Covip il potere di verificare i dati attuali dei Fondi pensione che giustificano eventuali deroghe.

PENSIONE DI VECCHIAIA (ART 30 Codice pari opportunità, come emendato dal D.lgs. n. 5/2010)

In linea con il diritto comunitario, che vieta formalità o adempimenti che costituiscano discriminazione di genere, è abrogato il comma 2 dell'articolo 30 del D.lgs. 198/06 che, nel disciplinare il divieto di discriminazioni dell'accesso alle prestazioni professionali, poneva alle lavoratrici che intendessero proseguire l'attività lavorativa oltre l'età per il pensionamento di vecchiaia (60 anni), l'obbligo di comunicarlo al datore di lavoro almeno tre mesi prima della maturazione del diritto (onere già dichiarato illegittimo dalla Corte costituzionale nell'ottobre 2009). Con l'entrata in vigore del D.lgs. 5/2010, il 20 febbraio prossimo, le lavoratrici in possesso dei requisiti per la pensione di vecchiaia hanno semplicemente il diritto di proseguire il rapporto di lavoro fino agli stessi limiti di età previsti per gli uomini (65 anni).

NON RIMOZIONE DELLA DISPARITÀ DI TRATTAMENTO (ART 37 e 38 Codice pari opportunità, come emendati dal D.lgs. n. 5/2010)

La disparità di trattamento verso i dipendenti, uomini o donne, può ora costare al datore l'ammenda fino a 50 mila euro e l'arresto fino a sei mesi. La sanzione penale ricollegata all'inottemperanza del provvedimento del giudice che ordina la cessazione della condotta discriminatoria e la rimozione degli effetti è stata infatti determinata in modo autonomo, senza rinvio all'art. 650 c.p. Prima la sanzione pecuniaria arrivava a un massimo di 206 euro, e l'arresto non oltre i tre mesi.

INOSSERVANZA DEI DIVIETI DI DISCRIMINAZIONE (ART 41 Codice pari opportunità, come emendato dal D.lgs. n. 5/2010)

Le sanzioni amministrative previste per la violazione degli artt. 17,18,19, 30, che andavano da 103 a 516 euro, sono state aumentate da un minimo 250 euro a un massimo di 1.500 euro.

TUTELA GIURISDIZIONALE CONTRO LA VITTIMIZZAZIONE (ART 41-bis Codice pari opportunità, come introdotto ex novo dal D.lgs. n. 5/2010)

Al Codice delle pari opportunità è aggiunto l'articolo 41-bis che assicura la tutela giurisdizionale alla «vittimizzazione», ossia ai comportamenti messi in atto contro una persona che si è attivata per ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne.

b) Tipologia di discriminazione

Secondo il D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari Opportunità (recentemente emendato dal Dlgs novembre 2007, n. 196), prima della riforma attuata dal recentissimo D.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5, di attuazione della direttiva 2006/54/CE le discriminazioni venivano definite come:

- **discriminazione diretta** - art. 25 ... "qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e,

comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.”

- **discriminazione indiretta** - art. 25 ...”quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono e possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari”

- **molestie** - art. 26 “Sono considerate discriminazioni anche le *molestie*, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”

- **molestie sessuali** - art. 26 “Sono, altresì, considerate come discriminazioni le *molestie sessuali*, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.”

Tali definizioni, di per sé molto ampie, sono state parzialmente riscritte per effetto del **succitato D.lgs. 25 gennaio 2010 n. 5, che ha dato attuazione alla direttiva 2006/54/CE, relativa al principio di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.**

Si ricordi che con la Direttiva 2006/54/CE, l'Unione Europea ha riunito in un unico testo le principali disposizioni in materia, ossia la direttive 76/207/CEE del Consiglio del 9/2/1976, in materia di attuazione del principio di parità uomo-donna nell'accesso al lavoro, la direttiva 86/378/CEE del Consiglio del 24/7/1986, in materia di parità di trattamento uomo-donna nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, la direttiva 75/117/CEE del Consiglio del 10/2/1975, per il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri in materia di parità di trattamento uomo-donna, nonché la direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15/12/1997 in materia di onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

Ebbene, seppur tardivamente (il termine finale assegnato agli Stati membri per l'attuazione della direttiva era il 15 agosto 2009), nel gennaio 2010 l'attuale **Governo ha dato attuazione alla citata direttiva 2006/54/CE emanando, appunto, il D.lgs. n. 5/2010.**

Come si è detto, tale provvedimento legislativo ha emendato in più parti il c.d. Codice delle pari opportunità.

In sintesi (cfr. *Discriminazioni Uomo-Donna, massicizie al datore di lavoro, in Il Sole 24 Ore, 7 febbraio 2010, M.R. Gheido*) il nuovo testo rafforza il principio che la parità di trattamento e di opportunità fra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione, accompagnandolo con sanzioni più severe.

Il rafforzamento della tutela contro le condotte discriminatorie passa anzitutto attraverso **l'irrobustimento delle sanzioni penali e amministrative previste dal Codice delle Pari opportunità.** Infatti, in caso di condanna per comportamenti discriminatori, l'inottemperanza al decreto del giudice del lavoro non sarà più punita, in base all'articolo 650 del Codice penale, per «inosservanza del provvedimento dell'autorità», bensì con l'ammenda fino a 50 mila euro o con l'arresto fino a sei mesi. E aumentano anche le sanzioni amministrative per la violazione ai divieti di discriminazione in materia di formazione, accesso al lavoro, trattamento retributivo.

Il rafforzamento del principio della parità di trattamento si è realizzato, poi, attraverso l'ampliamento della nozione di discriminazione sopra riportata, in sintonia con le finalità indicate nel novellato art. 1 del Codice della Pari opportunità, che è stato interamente riscritto come segue:

«Art. 1 (Divieto di discriminazione e parità di trattamento e di opportunità tra donne e uomini, nonché integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche e attività).

- 1. *Le disposizioni del presente decreto hanno ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni discriminazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.*
- 2. *La parità' di trattamento e di opportunità' tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compresi quelli dell'occupazione, del lavoro e della retribuzione.*
- 3. *Il principio della parità' non osta al mantenimento o all'adozione di misure che prevedano vantaggi specifici a favore del sesso sottorappresentato.*
- 4. *L'obiettivo della parità' di trattamento e di opportunità' tra donne e uomini deve essere tenuto presente nella formulazione e attuazione, a tutti i livelli e ad opera di tutti gli attori, di leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività'.*»;

Più in dettaglio, l'ampliamento della nozione di discriminazione è stato realizzato mediante l'emendamento degli art. 25, 26, 27, 28, 29, 20, e con l'introduzione dell'art. 30-bis, in tema di forme pensionistiche complementari. Significativo è pure l'inserimento nel Codice delle pari opportunità dell'articolo 41-bis, che assicura la tutela giurisdizionale alla «vittimizzazione», ossia ai comportamenti messi in atto contro una persona che si è attivata per ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento fra uomini e donne.

In sintesi gli emendamenti più significativi concernono i seguenti punti:

c) Casi esaminati

Sulla scorta di tali criteri si è cercato di dar conto dei tipi di discriminazione, che confermano le tendenze evidenziate negli scorsi anni:

- Difficoltà nell'**accesso al lavoro** principalmente per le seguenti cause
 - a) irregolarità nelle procedure pubbliche di selezione (criteri potenzialmente discriminatori es. limite massimo di età)
 - b) difficoltà nel reperimento di una occupazione
- Problematiche legate alla cessazione del rapporto di lavoro (perlopiù utenti di genere femminile) per effetto di **licenziamento o dimissioni** a seguito di gravidanza o entro il primo anno di età del bambino o peggio ancora per dimissioni "estorte" o "sollecitate" dal datore di lavoro. Questa circostanza di mostra come la maternità costituisca ancora oggi un fattore fortemente penalizzante, soprattutto nei rapporti di lavoro di natura privatistica.
- Richieste, numericamente importanti, riguardano il tema della **flessibilità** e della **conciliazione** dei tempi di lavoro e l'esercizio dei diritti connessi alla maternità **part-time**. I casi purtroppo confermano che la necessità di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura ricade ancora oggi in prevalenza sulla donna, fortemente penalizzata da un insieme di fattori:
 - a) carenza dei servizi per l'assistenza a bambini e anziani, che spesso costringe la lavoratrice alle dimissioni
 - b) difficoltà che insorgono nell'ambiente di lavoro a seguito della nascita o adozione di un figlio: le responsabilità di cura spesso rendono le lavoratrici, dal punto di vista datoriale, meno affidabili e potenzialmente meno produttive. Ciò spiega non solo la limitata disponibilità al part-time, ma soprattutto condotte pregiudizievoli (trasferimenti, orari incompatibili con le esigenze di conciliazione, demansionamento) messe in atto dall'azienda per indurre alle dimissioni a seguito della maternità.

Ciò rende necessario sottolineare come l'opinione (molto diffusa) secondo cui la maternità e conciliazione sono "fatti privati", cui le donne devono far fronte "in proprio", sia profondamente sbagliata. Un corretto approccio alla gestione della conciliazione richiede, al contrario, di considerare la lavoratrice soltanto come un tassello di un più ampio mosaico, al quale concorrono anche e soprattutto altri soggetti, quali: il mercato del lavoro, l'organizzazione aziendale, la divisione dei ruoli all'interno della famiglia, sindacati, politiche sociali, organizzazione dei servizi di cura, ecc.

- Con specifico riguardo al contratto di lavoro a **tempo parziale**: i casi trattati confermano che le lavoratrici, anche ne pubblico impiego, notoriamente rappresentanti la categoria che maggiormente ricorre al part-time, soprattutto in seguito alla maternità per conciliare il lavoro con le esigenze di cura dei figli, incontrano spesso difficoltà ad ottenerlo, soprattutto nei rapporti di lavoro di natura privatistica ove non è configurabile un "diritto" ad ottenerlo, ed ove lo stesso contratto collettivo solitamente non prevede una percentuale minima obbligatoria di lavoratori part-time in organico tanto da essere costrette, in caso di diniego, alle dimissioni.

4 _ COLLABORAZIONE CON ORGANI TERRITORIALI DI INTERESSE E PARTECIPAZIONE A TAVOLI E RETI DI COMPETENZA

Con riferimento alle relazioni interne all'Amministrazione Provinciale di competenza, nel corso del 2012 sono stati curati e mantenuti attivi i rapporti con:

_ la Presidenza dell'ente, costantemente aggiornata ed informata rispetto alle attività svolte dall'Ufficio;

_ gli Assessorati di riferimento – Lavoro e Pari Opportunità - con i quali sono stati individuate aree di collaborazione specifica e sviluppati progetti di reciproco interesse;

Per quanto attiene il rapporto con gli organismi di parità di competenza l'Ufficio:

_ **CUG della Provincia di Cuneo** partecipando attivamente alle riunioni calendarizzate, contribuendo fattivamente alle attività da questo realizzate e offrendo un supporto operativo nella realizzazione di alcune attività previste dal Piano di Azioni Positive Triennali dell'Ente approvato nel primo semestre 2011. Tra queste **è stata seguita l'attività di analisi e modifica del regolamento del part-time adottato dall'ente** collaborando nella definizione dello strumento.

_ ha partecipato alle riunioni della **Commissione Tripartita Provinciale** quale membro di diritto svolgendo il ruolo di garante nel processo di definizione delle politiche attive del lavoro e delle politiche della formazione, circa la corretta presa in carico dei temi di parità nel mercato del lavoro;

_ **CUG ASLCN2 Alba**, partecipando ai lavori dello stesso

_ ha fornito **supporto alla stesura del Piano di Azione Positive Triennali** dei Comuni del territorio provinciale;

_ ha confermato i contatti e gli scambi con le **organizzazioni sindacali e datoriali** maggiormente rappresentative del territorio come da protocollo di intesa siglato nel marzo 2007;

_ ha rafforzato la collaborazione con la **Direzione Provinciale del Lavoro** come da protocollo di intesa siglato nel novembre 2007;

ha confermato i contatti e gli scambi con l'**INAIL** come da protocollo di intesa siglato nel febbraio 2009;

_ ha preso parte alle iniziative formative/informative sviluppate sul territorio del **Comitato per l'Imprenditoria Femminile della Camera di Commercio di Cuneo**;

_ ha preso parte agli incontri della **rete regionale delle Consigliere di Parità del Piemonte** contribuendo alla redazione di documenti condivisi.

_ ha seguito il **percorso di formazione organizzato dalla Consigliera Nazionale di Parità** per la rete nazionale delle Consigliere di Parità al fine di assicurare un aggiornamento rispetto alle novità normative via via introdotte;

_ ha seguito i lavori organizzati da vari movimenti associativi del territorio provinciale

_ adesione e sostegno ai progetti presentati: per la conciliazione vita lavoro - ex art 9 L.53, per la diffusione cultura della parità e del principio di non discriminazione (bando regionale), per l'inserimento lavorativo delle vittime di tratta e sfruttamento sessuale ex art. 18 e 13

5 _ EVENTI, SEMINARI E CONVEGNI A CUI HA PRESO PARTE LA CONSIGLIERA DI PARITA'

DATA EVENTO	TITOLO
28/09/2011	IMPORTANZA E CONSEGUENZE DEL RILEVAMENTO DISAGGREGATO PER SESSO DEI DATI STATISTICI
16/11/2011	MATRIMONI E PATRIMONIO
18/11/2011	LE AZIENDE CHE INVESTONO SULLE DONNE
13/12/2011	SCAMBIO DI ESPERIENZE E BUONE PRASSI PER LA PROMOZIONE DELLE POLITICHE ATTIVE E DELLE AZIONI A TUTELA DELLE DISCRIMINAZIONI DI GENERE SUI LUOGHI DI LAVORO
14/12/2011	COOPERAZIONE INTERREGIONALE SUI TEMI DELLA CONCILIAZIONE LAVORO-FAMIGLIA E DELLE POLITICHE FAMILY FRIENDLY. IL CONTRIBUTO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
15/12/2011	CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L'UGUAGLIANZA SUL LAVORO
20/01/2012	INSIEME PER UNA STRATEGIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ
16/02/2012	CONSULTA DELLE ELETTE PROTAGONISTE NEI GOVERNI LOCALI 2° INCONTRO LA POLITICA ATTIVA: STRUTTURA E FUNZIONAMENTO DEGLI ENTI LOCALI (AVV. ALESSANDRO PAIRE)
10/03/2012	CONVEGNO PARTO INDOLORE DI FIDAPA
12/03/2012	RELAZIONE "PAROLE E IMMAGINI DI GENERE: IL LINGUAGGIO CHE (NON) C'È ROTARY CLUB SALUZZO
14/03/2012	TAVOLO TECNICO PER IL PROGETTO "SVOLTA" BANDO REGIONALE FONDO SOCIALE EUROPEO - OB. 2 PERIODO 2011/2013
15/03/2012	CONSULTA DELLE ELETTE PROTAGONISTE NEI GOVERNI LOCALI 3° INCONTRO FEDERALISMO FISCALE ED ENTI LOCALI: EFFETTI INDIRETTI ED INDIRETTI SUL FUNZIONAMENTO E SULLA GESTIONE DEGLI ENTI LOCALI (PROF. CARLO MANACORDA)
16/03/2012	PARTECIPAZIONE ALLA SERATA "ARMENIA: LA RESPONSABILITÀ DEL SILENZIO" DI DONNE PER LA GRANDA
12/04/2012	LABORATORIO DONNA
14/04/2012	PARTECIPAZIONE CONVEGNO "CONCILIARE FAMIGLIA E LAVORO. SOLO UN PROBLEMA DI DONNE?" CON CHIARA SARACENO

16/04/2012	"FAMIGLIA S.P.A. STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA E LAVORO" Relatrice convegno
07/05/2012	SEMINARIO DI LAVORO DELLA RETE NAZIONALE DELLE CONSIGLIERE E DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ
11/05/2012	SEMINARIO FORMATIVO "I COMITATI UNICI DI GARANZIA (CUG): UN NUOVO STRUMENTO A SOSTEGNO DELLE PARI OPPORTUNITÀ, DEL BENESSERE DI CHI LAVORA E CONTRO LE DSCRIMINAZIONI"
14/05/2012	INCONTRO CON IL CUG DELL'ASL2 DI ALBA "I CUG E LA CONSIGLIERA DI PARITÀ - INSIEME CONTRO LE DISCRIMINAZIONI SUL LAVORO relatrice
29/05/2012	INCONTRO CUG PROVINCIA DI CUNEO
07/06/2012	DONNE CHE FANNO IMPRESA relatrice
03/07/2012	COMMISSIONE TRIPARTITA
11/07/2012	CORRI IN ROSA - CONSEGNA PREMI
05/10/2012	CONVEGNO "RAGIONI E RIMEDI DELLA CRISI D'IMPRESA"
11/10/2012	CUG "DAI CPO AI CUG COS'È CAMBIATO? relatrice
11/10/2012	CONTRO LE DISCRIMINAZIONI: FATTI, IDEE, BUONE PRASSI E AZIONI DI RETE – Fossano relatrice
12/10/2012	CONTRO LE DISCRIMINAZIONI: FATTI, IDEE, BUONE PRASSI E AZIONI DI RETE – Alba relatrice
24/10/2012	CONVEGNO CONSIGLIO DELL'ORDINE AVVOCATI DI TORINO
27/10/2012	CONVEGNO "1882 TRAGEDIA SUL LAVORO PER NON DIMENTICARE"
06/11/2012	COMMISSIONE TRIPARTITA
10/12/2012	RETE DELLE CONSIGLIERE DI PARITA' REGIONALE