

CONSIGLIERA DI PARITÀ: RESOCONTO IN VISTA DELLA RIPRESA DI SETTEMBRE

Tempo di bilanci in vista della ripresa settembrina per la Consigliera di Parità di Città metropolitana, seppure anche in agosto l'operatività non è mai stata del tutto sospesa. Il pubblico ufficio - al quale attendono da quasi un anno **Barbara Peres**, titolare dell'incarico, e la sua supplente **Silvia Belloni** - promuove, monitora e controlla l'attuazione e il rispetto dei principi di uguaglianza, pari opportunità e non discriminazione nei luoghi di lavoro. In quanto pubbliche ufficiali sono chiamate ad intervenire, sia direttamente sia rivolgendosi all'autorità giudiziaria, qualora vengano a conoscenza di singoli casi di discriminazione, molestie o violenza in ambiti lavorativi. E il lavoro a tal proposito non è mancato.

Dall'inizio dell'anno 2023 la Consigliera di Parità ha ricevuto ben 38 segnalazioni (quasi cinque al mese) di potenziali casi di discriminazione di genere o molestie sul posto di lavoro. Allorché la sussistenza delle violazioni della normativa è stata accertata, sono seguiti incontri sia in presenza che da remoto tra le consigliere di Parità e le parti interessate.

La gestione delle segnalazioni è alquanto complessa: per ognuna occorre verificare il contratto collettivo nazionale di riferimento, eventuali accordi sindacali a latere e contratti di secondo livello (ovvero contratti integrativi aziendali), il contratto sottoscritto dalla persona che segnala e, nel caso di aziende con più di 50 dipendenti, il rapporto biennale. Spesso significa anche contattare le organizzazioni sindacali che hanno rappresentanti nell'azienda perché, a volte, le discriminazioni vengono messe in atto in virtù di accordi sottoscritti con i sindacati stessi. Per esempio: negli accordi relativi ai premi di produttività, spesso si scrive che le assenze causano una decurtazione del premio, includendo (involontariamente, da parte dei sindacati) nelle assenze anche la maternità. In questi casi, prima di convocare l'azienda, la Consigliera di Parità convoca i sindacati e lavora con loro all'aggiornamento del testo, che poi viene presentato insieme all'azienda.

Ogni mediazione richiede almeno tre incontri: il primo con chi segnala; il secondo con le parti (azienda, eventuali rappresentanti sindacali, eventuali avvocati incaricati da chi segnala e, ovviamente, chi segnala); il terzo, quello conclusivo, in cui si trova/non si trova un accordo per risolvere il caso. Ogni incontro prevede un verbale. Nel caso si raggiunga un accordo di mediazione, l'ultimo verbale viene sottoscritto dalle parti e protocollato.

Interessante sapere che, dacché è in carica (dal settembre 2022), la consigliera Peres ha ricevuto segnalazioni da ogni categoria di lavoratrici/tori: dalle/gli operaie/i alle/ai dirigenti. Nella stragrande maggioranza dei casi, la discriminazione nasce dopo un parto. Insomma, la genitorialità rende le aziende molto... democratiche nel discriminare.

Tra i compiti assegnati anche quello di verificare gli equilibri tra personale maschile e femminile nelle aziende sia private che pubbliche. Questo attraverso le relazioni e i rapporti periodici trasmessi dai datori di lavoro al Ministero del Lavoro. Per le imprese con oltre 50 dipendenti è un obbligo con cadenza biennale, a pena di sanzioni il mancato assolvimento. Tre i rapporti direttamente inviati via email alla Consigliera di Parità che ha

comunque accesso alla piattaforma ministeriale per effettuare verifiche sulla documentazione di sua competenza.

La Consigliera di Parità opera in collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e consiglieri delegati delle Amministrazioni pubbliche, nonché con gli organismi di parità degli enti locali (CUG) e le direzioni interregionali e territoriali del lavoro. Offre consulto alle stazioni appaltanti sulle imprese partecipanti alle gare. A questo proposito l'ufficio ha ricevuto una determina Cug con la convocazione di prima riunione e gli atti di nomina della commissione esaminatrice di un concorso pubblico. Comunicazioni alle quali aggiungono le segnalazioni pervenute a mezzo mail da parte di Città metropolitana di Milano.

Sul fronte dei pareri preventivi ex lege rilasciati sui Piani triennali di Azioni Positive (PAP) redatti dai Comuni e dalle Unioni di Comuni, il computo a metà del mese di agosto era di 29, ai quali se ne aggiungono altri due rivisti, corretti e rinviati recependo i rilievi a firma della Consigliera di Parità Barbara Peres.

«Le notizie della settimana» - 23 agosto 2023

© RIPRODUZIONE RISERVATA La presente newsletter "Le novità della settimana" è ad uso esclusivamente interno al Settore Politiche del Lavoro, welfare metropolitano e promozione delle pari opportunità.