



Rapporto sulle attività 2020 Consigliera di Parità



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

 **Regione Emilia-Romagna**
Assemblea legislativa | **Consigliera di parità**



**MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI**



Rapporto sulle attività 2020

(art. 15, comma 7, D.Lgs n. 198/2006 e successive modificazioni e art. 32 bis L.R. n. 6/2014)

Sonia Alvisi

CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ



Marzo 2021



INDICE

Presentazione	4
Introduzione	5
Situazione generale dell'occupazione femminile	7
Rete con gli altri organismi	11
Recepimento delle relazioni biennali delle aziende con più di cento dipendenti	14
Pareri sui Piani di Azioni Positive delle Pubbliche Amministrazioni	15
Verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego	16
Contrasto ai fenomeni discriminatori	17
Partecipazione istituzionale	18

APPENDICE

Protocollo d'intesa con l'Ispettorato del Lavoro Nord-Est	20
Protocollo d'intesa con il Nursind Sindacato delle Professioni Infermieristiche	25
Rassegna stampa 2020	30



PRESENTAZIONE

Il presente rapporto costituisce un adempimento della Consigliera Regionale di Parità la quale, a norma dell'art. 15, comma 7, del D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e successive modificazioni, entro il 31 marzo di ogni anno deve elaborare “un rapporto al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministro delle Pari Opportunità sulla propria attività”.

Inoltre, come previsto dall'art. 32bis, comma 3, della Legge regionale 27 giugno 2014 n. 6, entro il 31 marzo di ogni anno la Consigliera deve elaborare una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente ed inviarla al Presidente della Regione Emilia-Romagna ed alla Presidente dell'Assemblea Legislativa.

Il rapporto intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera Regionale di Parità ha svolto dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020.

INTRODUZIONE

La parità tra uomo e donna si fonda sul principio fondamentale dell'uguaglianza di tutti gli esseri umani e implica la messa in discussione dell'idea, ancorata nella legge e caratterizzante tutte le istituzioni sociali, secondo cui sussiste una differenza di natura tra uomo e donna che giustifica una diversità di trattamento.

La parità tra uomo e donna mira a migliorare la condizione della donna sul piano del diritto costituzionale (Costituzione), del diritto del lavoro, della cittadinanza e del diritto di voto, come pure nell'ambito della legislazione sociale e civile (Codice civile). Interessa però anche la situazione concreta delle donne nella famiglia, nell'educazione, nella formazione, nella professione e nella politica, poichè la parità di diritto non garantisce automaticamente la parità di fatto.

In ambito europeo, il principio è sancito nella Direttiva 2006/54/CE che, tenendo presente le precedenti Direttive in materia, ha semplificato e migliorato la normativa europea sulle pari opportunità e rappresenta, a tutt'oggi, il quadro di riferimento di quella nazionale per l'attuazione di tali principi.

La normativa nazionale ha recepito tale principio, peraltro già presente nel proprio ordinamento, con il D.Lgs n. 198/2006, e successive modificazioni, recante "Codice delle Pari Opportunità".

Il Codice non solo promuove le pari opportunità tra donne e uomini in ogni ambito della nostra società, ma prevede anche importanti strumenti con cui tale principio può essere affermato e difeso.

Un ruolo importante, per il perseguimento di questo obiettivo, è svolto dagli organismi paritari di cui si è dotato il nostro Paese, fra cui la figura della Consigliera di Parità.

La figura della/del Consigliera/e di Parità è prevista negli articoli dal 12 al 20 del citato Codice.

Le/i Consigliere/i di Parità sono soggetti di nomina ministeriale, previa designazione dell'Ente di riferimento (art. 12, comma 2 e 3).

La loro designazione deve avvenire attraverso l'espletamento di una procedura di valutazione comparativa e sono presenti sul territorio "a livello nazionale, regionale e delle città metropolitane ed enti di area vasta di cui alla legge 7 aprile 2014, n. 56..." (art. 12, comma 1).

Non è più previsto, per le nomine, ad eccezione del ruolo di Consigliera Nazionale, il concerto con il Ministro per le pari opportunità (art. 12, comma 3).



Queste figure devono possedere “...requisiti di specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro ...” (art. 13, comma 1).

Esse nell’esercizio delle loro funzioni sono pubblici ufficiali, e “... hanno l’obbligo di segnalazione all’autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio” (art. 13, comma 2).

In sintesi, quindi, le/i Consigliere/i svolgono importanti funzioni di rilevazione di squilibri di genere sul lavoro relativamente all’accesso, alla progressione di carriera, alla formazione professionale, alla retribuzione, al licenziamento/dimissioni e agli aspetti pensionistici.

Svolgono altresì funzioni promozionali del principio di pari opportunità nelle politiche attive, nei progetti di azioni positive (artt. 42 e ss.), ed in ogni altra iniziativa utile a tale scopo.

Come pubblici ufficiali intervengono nei casi di discriminazione nell’ambito occupazionale e nei casi di violenza e/o molestia sessuale nei luoghi di lavoro con un tentativo di conciliazione e/o con il ricorso in giudizio, sempre su richiesta e delega degli interessati (artt. 36 e 37).

Nell’espletamento di tali funzioni è importante che ci sia la collaborazione della Consigliera, sia Nazionale, che Regionale, o di Area Metropolitana e di Area Vasta, con il Servizio Ispettivo Nazionale in tutte le sue articolazioni. Le/i Consigliere/i di Parità agiscono su istanza presentata dalle/dai lavoratrici/tori che si possono rivolgere a loro direttamente nel territorio afferente il luogo di lavoro.

La/il Consigliera/e Regionale interviene quando rilevi l’esistenza, nei casi di rilevanza regionale, di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo, anche quando non siano individuabili in modo immediato e diretto le lavoratrici o i lavoratori lesi dalle discriminazioni (art. 37, comma 1).



1 SITUAZIONE GENERALE DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

L'emergenza sanitaria in corso ha compromesso importanti risultati fino ad oggi raggiunti in materia di parità di genere. Il lavoro certamente è l'ambito su cui si è avuto l'impatto maggiore; tuttavia la pandemia ha rafforzato criticità presenti in altri ambiti come la condivisione dei carichi di cura, la violenza, la formazione e la povertà.

La situazione che stiamo vivendo rischia di acuire le disuguaglianze di genere e di rendere la società in generale meno inclusiva.

La pandemia da coronavirus sta avendo e avrà sicuramente gravi ripercussioni sull'economia e sul mercato del lavoro nel nostro Paese già alle prese con una lunga fase di stagnazione, per cui le risorse finora stanziare dal Governo e dalla Regione e finalizzate ad ammortizzare i riflessi più negativi sull'economia, sul lavoro e a livello sociale (cassa integrazione, bonus, permessi retribuiti aggiuntivi (pagati al 50% anziché al 30%), congedi, modalità di lavoro da remoto, appaiono insufficienti a coprire adeguatamente il lungo periodo di astensione dal lavoro e le diverse necessità che permarranno anche a causa della chiusura delle istituzioni scolastiche.

Le necessarie misure messe in atto per il contenimento del contagio Covid-19 hanno rappresentato per le donne motivo di grande preoccupazione. La violenza, come riportato anche nelle ultime notizie di cronaca, non si è fermata, anzi in molti casi si è aggravata, proprio in questo periodo che ha obbligato a restare a casa e quindi alla convivenza forzata. Per le donne chiuse in casa e soggette alle violenze del partner, ovviamente, tutto ciò ha rappresentato un ulteriore pericolo, con evidenti difficoltà a rivolgersi e contattare le forze dell'ordine e i preposti presidi di sicurezza, come ad esempio il numero antiviolenza 1522. Senza dimenticare le figlie e i figli, che presenti costantemente a casa per la chiusura delle scuole, si sono ritrovati loro malgrado vittime passive delle violenze stesse.

La Regione dovrà decidere sulle politiche e strategie da mettere in atto sulle questioni legate alla disparità di genere. All'interno di queste politiche ritengo debba essere prestata maggiore attenzione, oltre a provvedimenti mirati alla **partecipazione delle donne nel mercato del lavoro** e al potenziamento e facilitazione dell'accesso ai servizi per la famiglia, a misure per promuovere ulteriormente la condivisione dei lavori di cura, non solo attraverso un maggiore sviluppo di welfare aziendale ma anche facendo ricorso a istituti innovativi come lo **smart-working o lavoro agile**, che, laddove è stato possibile il suo utilizzo, si è dimostrato un ottimo ausilio in questo periodo emergenziale, da perfezionare però riguardo al tema della condivisione dei carichi di cura familiare.



L'emergenza sanitaria causata dal Covid-19 ci ha catapultati all'improvviso in una nuova dimensione dove, escludendo le attività lavorative con una presenza significativa di lavoratrici che hanno continuato a lavorare in presenza per garantire i servizi essenziali (basti pensare al comparto sociosanitario, alla grande distribuzione alimentare ecc.) per molte lavoratrici l'unico modo per lavorare, affrontare la quotidianità, studiare e in sostanza per sopravvivere è stato dettato dalla tecnologia, accelerando di fatto processi in atto ma a lentissima "andatura".

Lavorare da remoto, ha costretto moltissime lavoratrici, da un giorno all'altro, fare i conti con un doppio carico di lavoro e con il fenomeno della digitalizzazione e, di conseguenza, con la necessità stringente di sapere usare correttamente software e dispositivi tecnologici.

Per molte donne, infatti, lavorare da casa in periodo ha comportato un sacrificio maggiore, con manifesti casi di burnout. Senza un adeguato supporto delle politiche interne aziendali che permettano di gestire in maniera corretta il rapporto tra datore di lavoro e lavoratrice/lavoratore, esiste un rischio concreto di complicare la separazione tra vita privata e vita lavorativa, incentivando lo stress lavoro correlato.

Non bisogna dimenticare che lo smart-working, perchè funzioni davvero incentivando la produttività, deve essere volontario (anche passata l'emergenza), garantire una autonomia reale nell'organizzazione del lavoro ed essere supportato dalla sicurezza del posto di lavoro.

La combinazione tra smart working e chiusura delle scuole ha prodotto per le donne un pesante aggravio dei carichi di lavoro e accudimento.

Tra gli interventi urgenti per lo smart working:

1. regolamentazione orario e calendario smart working, attraverso incentivi adhoc per la contrattazione collettiva, spesso invasivo e totalizzante;
2. far attenzione che non vi sia alcuna disparità di genere;
3. prevedere aiuti economici, dalla fase di riapertura delle attività e per tutto il periodo estivo, per uomini e donne con figli a carico affinché possano usufruire di servizi a supporto familiare. Inoltre è necessario prevedere l'apertura di attività ludiche pubbliche che permettano alle famiglie soprattutto alle meno abbienti.

Tra gli interventi di medio periodo per lo smart working:

1. identificazione e diffusione di modalità efficienti di applicazione dello smart working (sicurezza digitale, piattaforme, competenza digitale, etica online);
2. leadership partecipativa, incentrata sull'inclusione e sull'ascolto dei diversi contributi, con particolare attenzione all'equità di genere;

- 
3. trasparenza aziendale nella comunicazione interna degli obiettivi, adottando la valutazione del risultato anzichè del tempo di lavoro.

E' molto importante distinguere tra quello che in questo periodo si è connotato come telelavoro e quello che è stato lo smart working. Quest'ultimo , se ben regolato, sembra rispondere di più alle esigenze sia dei soggetti coinvolti che alla condivisione dei carichi di cura tra uomini e donne.

La situazione diventa ancora più critica se consideriamo le dimissioni avvenute nel corso del primo anno di vita del bambino. I dati ci dicono che la tendenza delle donne (più degli uomini) ad abbandonare il lavoro dopo la nascita del primo figlio, non solo è confermata, ma è anche in aumento.

L'Ispettorato Nazionale, infatti, nella sua consueta Relazione annuale comunica che i provvedimenti di convalida sono aumentati complessivamente del 4% rispetto al 2018, in tutto si legge nel rapporto, sono stati emessi 51.558 provvedimenti.

E come di consueto la maggior parte ha riguardato le madri nel 73% dei casi. Le cifre sono il frutto dell'attività di verifica della reale e spontanea volontà di cessare il rapporto di lavoro manifestata dalla lavoratrice o dal lavoratore al personale dell'Ispettorato. Attività finalizzata proprio a prevenire licenziamenti mascherati da dimissioni volontarie e a contrastare il cosiddetto fenomeno delle "dimissioni in bianco".

Nella quasi totalità dei casi si tratta di dimissioni volontarie (49 mila) . Ciò però non sana la complicazione nel conciliare i tempi di vita con quelli di lavoro. Un problema che ricade sulle donne. E infatti tra le motivazioni indicate c'è proprio la difficoltà di "conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di cura della prole".

www.ispettorato.gov.it/it-it/studiestatistiche/Pagine/Relazione-annuale-sulle-convalide.aspx

Persiste, quindi, nel nostro mercato del lavoro quel carattere di segregazione orizzontale per le donne che si riflette conseguentemente nel differenziale salariale.

Il rapporto CNEL evidenzia come il nostro mercato del lavoro si continui a caratterizzare per la crescita del lavoro a tempo determinato e part-time involontario, soprattutto per le donne.

Persistono i gap retributivi di genere che diventano protagonisti di numerose iniziative non solo di dibattiti, ma anche di formulazione di proposte di legge sia nazionali che regionali che coinvolgono le Consigliere di Parità, come soggetti informati dei fatti. Si tratta infatti di un fenomeno discriminatorio di nostra competenza.

La situazione dell'occupazione femminile è peggiorata da un punto di vista numerico ed anche nei livelli di qualifica.



Ancora permane un ambiente ostile e degradato nei confronti del soggetto femminile attraverso comportamenti aggressivi, a volte anche violenti, di tipo culturale, occupazionale ed economico.

Le Consigliere erano e sono in prima linea a combattere le discriminazioni in ragione del genere e agiscono in autonomia funzionale e in una situazione di assoluta terzietà essendo pubblici ufficiali.

Purtroppo dobbiamo prendere atto che, però, si allarga sempre di più la forbice di una condizione complessivamente discriminatoria: le donne, in Italia, non solo entrano con difficoltà nel mondo del lavoro, ma soprattutto ne escono senza rientrarci più in occasione, prevalentemente, di una scelta di maternità, determinando così una perdita in termini di quantità e qualità per tutto l'apparato produttivo dal nostro paese.

La realtà che emerge nel nostro Paese la causa prevalente è da attribuirsi alle problematiche legate ad una storica mancanza di sostegno ai problemi della conciliazione e di conseguenza alle difficoltà da parte delle aziende di affrontare i costi derivanti dall'applicazione della normativa sulla maternità. Problema che in Italia penalizza l'occupazione femminile.

L'urgenza e l'importanza di dare una risposta alla centralità di questi problemi ha determinato le scelte del programma di lavoro che ho svolto nell'anno scorso: lavorare per una condizione lavorativa per le donne ma anche per gli uomini, senza discriminazioni, prevaricazioni e molestie interpretando sempre più il ruolo di pubblico ufficiale che ha poteri sanzionatori, ma anche soggetto di relazione con i territori di competenza, e che costruisce percorsi virtuosi dei comportamenti.

Da questa consapevolezza nasce, la scelta di dedicarmi come impegno principale la lotta contro le discriminazioni e la realizzazione di condizioni di parità e pari opportunità. L'obiettivo quindi è collaborare per la costruzione di una società che sia in grado di far ripartire il nostro Paese.

2 RETE CON GLI ALTRI ORGANISMI

La collaborazione con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro è sempre stata un elemento fondamentale del nostro ruolo.

A questo riguardo, le attività sono regolate da un protocollo d'intesa da me sottoscritto nel 2018 che vede impegnate anche le Consigliere provinciali della Regione Emilia-Romagna.

Elaborazione di una pubblicazione dal titolo "linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo Regione Emilia-Romagna" CHE è stata stampata e distribuita nei rispettivi ambiti territoriali dalle Consigliere provinciali e dagli Ispettorati per una condivisione di conoscenze e interventi coordinati.

La pubblicazione è il risultato di un tavolo di lavoro interistituzionale tra Ispettori e le Consigliere. Le tematiche trattate sono le discriminazioni in ambito lavorativo e le possibilità di intervento sinergico. Una guida, un manuale con esempi pratici che possa essere d'aiuto a tutte quelle donne che subiscono molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro.

www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita/file/lineeguidaweb.pdf

Abbiamo realizzato una guida, manuale con esempi pratici che possa essere d'aiuto a tutte quelle donne che lavorano "**Strumenti a favore dei genitori-lavoratori**", informazioni su permessi, congedi e smart-working.

www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita/file/pieghevolegenitorilavoratori.pdf

Con l'Ispettorato del Lavoro di Modena ho richiesto intervento ispettivo in merito ad un caso di discriminazione collettiva nel settore degli autotrasporti per il mancato riconoscimento del congedo parentale nei giorni festivi e nelle domeniche lavorate.

Con la nota n. 1116 del 14 dicembre 2020, l'Ispettorato Nazionale è intervenuto riguardo il riconoscimento dell'indennità giornaliera per congedo parentale in favore dei lavoratori turnisti con qualifica di operaio obbligati a rendere la prestazione di domenica o festivo.

Ciascun genitore, indipendentemente dalla situazione lavorativa in cui si trova l'altro genitore ed in relazione a ciascun figlio ha diritto, nei suoi primi dodici anni di vita, di astenersi dal lavoro per il periodo, continuativo o frazionato, fruendo della relativa indennità. Il diritto a fruire del congedo parentale non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che il lavoratore o la lavoratrice percepirebbe qualora non si astenesse e devono essere conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

Ciò premesso l'Ispettorato conclude che l'indennizzo è dovuto tutte le volte in cui, sulla base della

turnazione, è programmata la prestazione lavorativa, anche quando la stessa sia dunque prevista nella giornata di domenica.

È stato un lavoro di squadra lungo ed intenso ma che ha portato grande soddisfazione e vedrà il riconoscimento economico arretrato a tutti i lavoratori e lavoratrici.

Inoltre, va a beneficio di tutto il territorio nazionale.

Rete Comitati Pari Opportunità (CPO) degli Avvocati/e Emilia-Romagna

In attuazione del Protocollo sottoscritto tra il Consiglio Nazionale Forense (CNF) e la Consigliera Nazionale di Parità, ho realizzato il “corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria” svoltosi a Bologna dal 30 novembre 2018 all’8 marzo 2019.

Il progetto del Corso ha trovato le sue ragioni ben oltre quelle di uno dei momenti di formazione continua previsti per l’Avvocatura al fine di realizzare il principio di competenza a vantaggio dell’interesse pubblico e quindi dei cittadini alla corretta prestazione professionale e alla migliore amministrazione della giustizia.

Un progetto volto “a favorire il giusto accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni e promuovere una strategia integrata di prevenzione e contrasto delle discriminazioni, nonché favorire l’emersione del fenomeno della discriminazione attraverso un monitoraggio dei procedimenti per i diversi fattori di discriminazione.

Gli ambiti di intervento sono davvero vasti, potendo riguardare ogni procedimento giudiziale e/o stragiudiziale, in materia civile o penale, in cui le Consigliere di Parità sono chiamate a svolgere attività di assistenza o a promuovere azioni individuali o collettive, anche in via d’urgenza, a tutela delle vittime di comportamenti discriminatori.

È stata una felice intuizione quella del protocollo che, promuovendo un virtuoso rapporto di collaborazione, rafforza l’azione delle Consigliere di Parità nella tutela delle vittime e, al tempo stesso, offre all’Avvocatura nuove opportunità di sviluppo dell’attività professionale attraverso percorsi formativi specializzanti.

È stata proprio la comune volontà di dare concreta attuazione a questi obiettivi a favorire nella Regione Emilia-Romagna l’incontro tra la Consigliera Regionale di Parità e i Comitati Pari Opportunità degli Ordini Ferensi nel frattempo costituitisi in Rete regionale dell’Emilia-Romagna e la realizzazione del Corso di alta formazione.

Le iscrizioni raccolte sono state circa 250 e 200 le attestazioni di frequenza e superamento della prova finale rilasciate al termine.

Successivamente la Regione Emilia-Romagna ha adottato la delibera del 4 novembre 20196, n. 733, recante “Adozione di un avviso pubblico per la formazione di un elenco di avvocate e avvocati esperti in diritto del lavoro e in diritto antidiscriminatorio, sono state presentate 82 domande.

Con determina 13 febbraio 2020, n. 90 si è proceduto alla “Costituzione e nomina della commissione per l’approvazione e la pubblicazione finale della short list degli avvocate/i esperti in materia antidiscriminatoria: l’elenco è pubblicato <https://www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita/file/>



[determinadiapprovazione.491del17Agostodellelencoavvocatiespertiindirittodellavoroeindiritt-antidiscriminatorio.pdf](#) e comprende 57 nominativi.

Al termine del Corso, dopo otto incontri e più di ventotto ore di lezione, avremmo ascoltato e discusso ancora perchè molto ancora resta da dire e da discutere, ma soprattutto da fare. Per questa ragione il Corso avrà una seconda edizione ed è già in programma una iniziativa formativa promossa direttamente dal Comitato tecnico costituito al fine di dare attuazione al Protocollo e alla conseguente realizzazione della short-list nazionale.

Il patrimonio di competenze ed esperienze raccolto negli otto incontri non poteva andare disperso, ma meritava di lasciare memoria e testimonianza, anche per future analoghe esperienze formative quindi ho deciso di pubblicarlo .

La finalità di questa pubblicazione è certamente quella di favorire e diffondere la conoscenza della normativa nazionale ed europea in materia antidiscriminatoria e degli strumenti giudiziali e stragiudiziali di contrasto del fenomeno e di tutela delle vittime, ma anche ed anzi, in primo luogo di affinare le capacità di riconoscere un comportamento discriminatorio.

Per quanto strano possa sembrare, infatti, molto spesso la discriminazione non è percepita come tale neppure dalla stessa vittima o, al contrario, è percepito come discriminatorio un comportamento che tale non è. Il problema diviene poi ancora più complesso nei casi di discriminazione multipla. Sapere riconoscere le discriminazioni costituisce pertanto l'indispensabile presupposto per prevenirle/contrastarle.



3 RECEPIMENTO DELLE RELAZIONI BIENNALI DELLE AZIENDE CON PIÙ DI CENTO DIPENDENTI

Come noto, l'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, prevede che le aziende private con più di 100 dipendenti redigano un rapporto con cadenza biennale sulla situazione del personale maschile e femminile, descrittivo delle posizioni lavorative dei dipendenti in tutti i loro aspetti.

Questo adempimento obbligatorio per la Consigliera Regionale, le permette di essere in forte relazione con il tessuto produttivo della regione e di accedere alle caratteristiche dell'organizzazione interna delle aziende offrendo, quindi, anche la possibilità di intervenire e suggerire, ma anche sollecitare, azioni correttive nei meccanismi delle carriere, degli incarichi e delle retribuzioni.

I dati saranno presentati più avanti insieme all'analisi che stiamo facendo.

In tal modo il Rapporto Biennale rappresenta una chiave di lettura preziosa ed effettiva del mondo del lavoro in chiave di genere su tutto il territorio.



4 PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006, la Consigliere di Parità, fornisce il proprio parere sui Piani di Azioni Positive nelle pubbliche amministrazioni, in modo da orientare l'azione della pubblica amministrazione verso una parità di genere.

Si tratta di un adempimento importante, in quanto ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni non possono procedere a nuove assunzioni qualora non adottino un Piano di Azioni Positive.

Nel mio caso, ho fornito pareri alle amministrazioni centrali che ne hanno presentato richiesta, che per il 2020 sono ammontati a 6.



5 VERIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

Anche questo è un altro adempimento previsto dalla legge (art. 57, comma 1, lett. a) del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012), in cui siamo impegnati a controllare il rispetto della presenza femminile nella Commissioni di Concorso alle amministrazioni che ce ne fanno richiesta.

Come livello regionale, per il 2020 abbiamo ricevuto n. 318 bandi di concorsi con relative nomine di Commissioni provenienti da enti aventi rilevanza regionale, per i quali risulta rispettato la quota di genere.

6 CONTRASTO AI FENOMENI DISCRIMINATORI

La Consigliera, pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice/del lavoratore che ha denunciato la presunta discriminazione.

Può convocare il datore di lavoro, al fine di verificare i fatti e trovare, quando è possibile, un accordo.

Obiettivo principale è la conservazione del posto di lavoro, e dunque trovare una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice/ del lavoratore e migliori il clima aziendale.

Questa procedura, detta informale, è quella privilegiata dalla Consigliera ed è quella che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti.

Per quanto riguarda le discriminazioni trattate direttamente dallo Staff per il 2020, l'ufficio ha ricevuto n. 84 femmine e n. 21 maschi.

casi individuali trattati sono n. 15 casi individuali e n. 8 casi collettivi.

N. 9 casi di discriminazione individuale presi in carico e conclusi con sottoscrizione di verbale positivo.

N. 1 caso di discriminazione individuale maschile preso in carico e concluso con sottoscrizione di verbale conciliativo presso Ispettorato del Lavoro di Bologna ex art. 410 c.p.c.

N. 1 caso di discriminazione individuale concluso con un verbale di mancato accordo (motivazione mancata progressione di carriera e disparità salariale). Successivamente è stato effettuato un intervento presso il Tribunale di Bologna *ad adiuvandum*. Si realizza quando la Consigliera di Parità entra in un processo già avviato per discriminazione di genere da persona interessata. La Consigliera di Parità assume la qualità di parte per il solo fatto di essere intervenuta ed è assistita dal proprio legale.

N. 1 caso di discriminazione collettiva preso in carico e concluso con sottoscrizione di verbale conciliativo presso Ispettorato del Lavoro di Rimini ex art. 410 c.p.c.

N. 1 caso di discriminazione collettiva preso in carico e concluso con verbale di mancato accordo (disparità salariale degli uomini e delle donne che sono sposati o conviventi o compagni). La Consigliera di Parità ai sensi dell'art. 37 del Codice delle pari Opportunità ha esercitato direttamente ed autonomamente l'azione in giudizio, per il fatto stesso che la legge la individua come soggetto istituzionale rappresentativo dell'interesse generale alla parità. In attesa della sentenza.

N. 7 casi di discriminazione collettiva presi in carico e non ancora conclusi in fase di trattativa.

N. 1 caso è stato archiviato per mancanza prove discriminatorie.

N. 2 casi sono stati archiviati perchè non di competenza dell'ufficio.

N. 15 casi ho reso pareri on-line a lavoratrici con prevalenza richieste maternità, conciliazioni tempi di vita di lavoro e smart working.

7 PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE

DATA	LUOGO	EVENTO
21/01/2020	Faenza	Sos Donna - ONE MORE LIFE! Liberarsi dalla violenza si può
20/02/2020	Milano	Donne e politica - Tra rappresentanza e rappresentazione
05/03/2020	Bologna	Conferenza stampa
12/03/2020	Bologna	Riunione con rete regionale DTL
30/04/2020	Bologna	Commissione Parità
05/05/2020	Bologna	Riunione rete nazionale Consigliere di Parità
14/05/2020	Bologna	Incontro per short-list Regionale avvocati/e esperti in diritto antidiscriminatorio
21/05/2020	Bologna	Incontro per short-list Regionale avvocati/e esperti in diritto antidiscriminatorio
05/06/2020	Bologna	Riunione rete nazionale Consigliere di Parità
10/06/2020	Bologna	Riunione rete provinciali Consigliere di Parità
15/06/2020	Bologna	Intervento in Commissione Regionale per la Promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini + rete delle Consigliere di Parità Provinciali
18/06/2020	Bologna	Incontro con On.le Chiara Gribaudo + rete nazionale Consigliere di Parità per proposta di legge, modifica sui rapporti biennali
22/06/2020	Bologna	Con l'Ispektorato del lavoro Interregionale Dott. Marconi
09/07/2020	Bologna	Firma Protocollo d'intesa con Sindacato Nursind Antonella Rodigliano
28/07/2020	Bologna	Incontro Direttore Regionale Inps Dott. Elio Rivezzi
29/07/2020	Modena	Insediamiento e conferenza stampa nuove Consigliere di Parità Provinciali Modena
29/07/2020	Bologna	Intervento Commissione Consigliere Comune di Bologna su brochure informativa diritti nel corso della maternità e congedi parentali, bonus, smart working
30/07/2020	Bologna	Riunione on-line con Dott. Carlo Sorgi e Rete Avvocate/i per organizzazione nuovo corso alta formazione avvocate/i in diritto antidiscriminatorio
09/09/2020	Bologna	Convocazione in Commissione Regionale per la Promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini

10/09/2020	Bologna	Riunione on-line con rete delle Consigliere Provinciali e l'Ispettorato Interregionale del lavoro per elaborazione linee guida
17/09/2020	Bologna	Riunione on-line con rete delle Consigliere Provinciali e l'Ispettorato Interregionale del lavoro per elaborazione linee guida
25/09/2020	Bologna	Riunione on-line con Dott. Carlo Sorgi e Rete Avvocate/i per organizzazione nuovo corso alta formazione avvocate/i in diritto antidiscriminatorio
27/09/2020	Milano Marittima	Summer Camp 2020 - Donne Impresa Confartigianato Emilia-Romagna
28/09/2020	Bologna	Riunione rete Commissioni Pari Opportunità Avvocati Emilia Romagna per organizzazione nuovo corso di alta formazione in diritto antidiscriminatorio
29/09/2020	Bologna	Intervista Lepida TV
01/10/2020	Bologna	Incontro rete Consigliere di Parità Provinciali e Ispettorato del Lavoro Interregionale sulle linee guida
19/10/2020	Bologna	Rete CPO Avvocati/e per nuovo corso in materia antidiscriminatoria
22/10/2020	Bologna	Riunione on-line con Ispettorato Interregionale del Lavoro per linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo
19/11/2020	Bologna	Intervento convegno organizzato da Noi Donne sulla violenza
23/11/2020	Bologna	Conferenza stampa con Ispettorato del lavoro Interregionale per presentare le linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo
25/11/2020	Zola Pedrosa	Invito a Consiglio Comunale Strordinario "Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne"
25/11/2020	Bologna	Seminario on-line Alma Mater Università Bologna, Casa delle Donne "Molestie sessuali: un fenomeno ancora sottovalutato"
09/12/2020	Bologna	Intervento on-line Commissione Comune di Bologna
29/12/2020	Sarsina	Intervento seminario "Bentornate cicogne"



 Regione Emilia-Romagna



**ISPETTORATO INTERREGIONALE DEL LAVORO
DI VENEZIA**

Campo San Polo 2171- VENEZIA
Email III.Venezia@ispettorato.gov.it
PEC il.venezia@pec.ispettorato.gov.it www.ispettorato.gov.it

Viv.le Aldo Moro, 38- BOLOGNA
E Email Consparita@Regione.Emilia-Romagna.it
www.regione.emilia-romagna.it/consigliere-di-parita

PROTOCOLLO D'INTESA

VISTA la legge 17 maggio 1999 n. 144 e, in particolare, l'articolo 47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni strumentali dei consiglieri di parità ed da migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla Legge 10 aprile 1991, n. 125;

VISTO il D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e successive modificazioni e integrazioni, recante il *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53"*;

VISTO il D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124, recante *"Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro"*, che, all'art 7, affida al personale ispettivo degli Uffici territoriali del lavoro compiti di vigilanza sull'esecuzione delle leggi in materia di livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale, tra cui le norme che garantiscono la parità di trattamento tra uomo e donna nei luoghi di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

VISTO il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna"* che, all'art. 5, comma 1, lett. E), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali e la Consigliera di Parità *"al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi"*, nonché l'art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta della Consigliera di Parità, gli Uffici territorialmente competenti acquisiscono *"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”;

VISTO il D. Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5 recante *“Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego”;*

VISTO il D.M. 15 gennaio 2014 adottato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante il *“Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro”*, che, agli artt. 5 e 12, prevede il coinvolgimento della Consigliera di Parità nella fase di preparazione dell’ispezione – sia allo scopo di individuare *“ulteriori profili di discriminazione di genere”* sia per acquisire informazioni circa specifiche situazioni discriminatorie segnalate all’ufficio della Consigliera – nonché nella successiva fase dell’espletamento dell’attività ispettiva per raccogliere qualificate dichiarazioni, indicazioni o delucidazioni relative all’ispezione in corso;

VISTO il D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 80 recante *“Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell’articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183”;*

VISTO il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 149, recante *“Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell’attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che ha istituito l’Agenzia unica per le ispezioni del lavoro, denominata *“Ispettorato Nazionale del Lavoro”*, che integra i servizi ispettivi del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, dell’Inps e dell’Inail e che è organizzata in Strutture territoriali denominate Ispettorati Interregionali e territoriali del lavoro che svolgono i compiti delle sopresse Direzioni territoriali del lavoro;

VISTO il D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, recante *“Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della Legge 10 dicembre 2014, n. 183”*, che, in particolare, all’articolo 33 modifica e sostituisce l’articolo 15 del succitato D.lgs. 198/2006, affidando alle Consigliere ed ai Consiglieri di parità il compito di rilevare *“le situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro (oggi rispettivamente Ispettorati Interregionali e Territoriali del lavoro), al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni 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 D.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252”*, e di collaborare *“con le Direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l’esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante pacchetti formativi”;*

VISTA l’esigenza di aggiornare, anche alla luce della citata istituzione dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro, i contenuti del Protocollo d’intesa stipulato, in data 25 giugno 2007, tra la Direzione Generale per l’Attività Ispettiva (soppressa in forza del citato D.Lgs. 149/2015 e confluita nella Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell’INL), la Direzione generale del Mercato del Lavoro (soppressa in forza del D.Lgs. 150/2015 e confluita nell’Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro) e la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità e, in particolare, di addivenire alla stipula di un nuovo protocollo d’intesa per concordare le modalità di collaborazione, coordinamento e formazione tra l’Agenzia Ispettiva e la Rete Nazionale in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni;

VALUTATA la necessità di implementare, su tutto il territorio nazionale, la collaborazione tra gli Ispettorati Interregionali e territoriali del Lavoro e le Consigliere/i di parità e garantire un efficace coordinamento delle iniziative in materia di parità e pari opportunità;

TENUTO CONTO del coordinamento effettuato dalla Direzione centrale vigilanza, Affari legali e Contenzioso dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro sulle modalità di realizzazione, da parte degli Ispettorati territoriali del

lavoro, dell'attività di *intelligence* mirata alla pianificazione degli accessi ispettivi nonché alla realizzazione di iniziative e alla diffusione di buone prassi adottate dagli Uffici in tale materia;

CONSIDERATO il monitoraggio delle convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri ex art. 55 del D.lgs. n. 151/2001, effettuato, a livello nazionale, dalla Direzione Centrale Vigilanza, Affari Legali e Contenzioso dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro in collaborazione con la Consigliera nazionale di parità;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE
DICHIARAZIONE DI INTENTI

Nell'espletamento delle rispettive funzioni istituzionali, le parti si impegnano a dare nuovo impulso alla consolidata collaborazione volta a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna e ad attivare efficaci azioni di contrasto alle discriminazioni di genere, con particolare riferimento al ruolo genitoriale dei lavoratori e lavoratrici.

Tale rapporto di collaborazione sarà mirato a rafforzare il coordinamento tra le rispettive attività e lo scambio reciproco di esperienze e buone prassi sulle tematiche della parità e pari opportunità e sarà disciplinato dai seguenti articoli.

Art. 1

Azioni di collaborazione

L'Ispettorato interregionale del lavoro si impegna a sensibilizzare gli ispettori territoriali al fine di garantire la costante attuazione delle seguenti forme di collaborazione:

- comunicazione tempestiva, nei rispettivi ambiti territoriali, all'Ufficio delle/gli Consigliere/i di parità di eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, riscontrate durante le ispezioni effettuate ovvero di cui l'Ispettorato sia venuto a conoscenza tramite l'URP o mediante apposita segnalazione;
- trasmissione di informazioni alle competenti Consigliera/i di parità sugli squilibri nella posizione tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso delle ispezioni e su ogni altra questione di comune interesse.

La Consigliera Regionale di parità si impegna a sensibilizzare le Consigliere/i di parità affinché segnalino all'Ispettorato interregionale del Lavoro e agli Ispettorati territoriali del Lavoro le violazioni delle norme antidiscriminatorie nonché di quelle volte a disciplinare il rapporto di lavoro, di cui siano venute a conoscenza in occasione dello svolgimento del proprio mandato.

Le parti si impegnano, altresì, a garantire rispettivamente che gli Ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità si raccordino e si informino reciprocamente sui rapporti relativi alla situazione del personale che le aziende con più di 100 dipendenti sono tenuti a presentare ex art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, esaminando tempestivamente ciascuno per i profili di propria competenza eventuali questioni e problematiche in merito.

L'Ispettorato Interregionale del lavoro e la Consigliera regionale di parità collaborano nell'analisi dei dati e nella redazione del rapporto annuale sulle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, sulla base di una attenta lettura delle motivazioni addotte dai lavoratori/lavoratrici interessate e con particolare attenzione a quelle connesse a "condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente conciliabili con esigenze di cura della prole".

Art. 2

Accesso ai dati statistici

Su richiesta della Consigliera regionale di parità, l'Ispettorato Interregionale del Lavoro renderà disponibili i dati statistici di competenza, relativi all'attività di vigilanza in materia di discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro e alle convalide delle dimissioni/risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri, una volta che gli stessi siano stati validati dalla competente Direzione Centrale dell'INL.

Art.3

Pianificazione degli accessi ispettivi

L'Ispettorato Interregionale del lavoro raccomanderà agli Ispettorati territoriali del lavoro di esaminare tempestivamente le richieste di intervento presentate dalle Consigliere/i di parità recanti le indicazioni necessarie all'effettuazione degli accertamenti di competenza del personale ispettivo.

Inoltre, a seguito di specifica valutazione dei contenuti delle segnalazioni stesse e dell'opportunità di programmare verifiche ispettive in merito, gli uffici territoriali disporranno i conseguenti accessi ispettivi compatibilmente con la pianificazione ordinaria della vigilanza nel rispettivo ambito geografico.

Art. 4

Attività informative e formative

Le parti si impegnano a promuovere momenti di approfondimento e studio che coinvolgano il proprio personale, allo scopo di rafforzare le competenze, le conoscenze e le metodologie di intervento e di valutazione nell'ambito delle azioni antidiscriminatorie e di tutela e promozione della parità e pari opportunità nei luoghi di lavoro. A tal fine valuteranno la possibilità di realizzare iniziative di informazione, quali conferenze, seminari, convegni sulle tematiche lavoristiche affrontate in una prospettiva di genere, assumendo per gli aspetti di rispettiva competenza, i connessi oneri organizzativi ed economici, con l'eventuale coinvolgimento, altresì, di associazioni datoriali, organizzazioni sindacali, ordini professionali e altre Istituzioni competenti in materia.

L'Ispettorato Interregionale del Lavoro e la Consigliera regionale di parità si impegnano a promuovere il coinvolgimento delle Consigliere/i di parità e del personale ispettivo dell'Ispettorato Interregionale e degli Ispettorati Territoriali del lavoro in iniziative formative, in materia di funzioni ispettive sui temi della discriminazione di genere, diretta e indiretta, e su altre tematiche di comune interesse.

Art. 5

Scambio di buone prassi

Le parti si impegnano a sviluppare strumenti e procedure che consentano una migliore comunicazione ed un flusso informativo tra i diversi organismi, funzionale a realizzare efficaci tecniche di intelligence; a promuovere incontri finalizzati alla disamina di casi specifici anche per elaborare modalità di comunicazione e di intervento adeguate agli scopi di competenza. Le parti provvederanno a diffondere le buone prassi per favorire la verifica e l'attuazione effettiva delle pari opportunità nel territorio. I risultati conseguenti saranno oggetto di adeguato monitoraggio.

Art. 6

Incontri istituzionali

Al fine di migliorare la sinergia istituzionale tra le parti, potranno essere promossi, senza oneri economici a carico dell'amministrazione, incontri finalizzati alla disamina di casi significativi, con l'eventuale



coinvolgimento diretto dei soggetti interessati (lavoratori, OO.SS., datori di lavoro e le competenti Direzioni Generali del Ministero del Lavoro), allo scopo di rimuovere eventuali comportamenti discriminatori segnalati o situazioni di squilibrio di particolare rilevanza.

Le parti si impegnano, inoltre, a riunirsi periodicamente per un opportuno scambio di informazioni e per coordinare le rispettive attività di repressione e disincentivazione e di qualsiasi forma di discriminazione di genere, diretta o indiretta, nei luoghi di lavoro, nonché per l'eventuale concertazione di interventi mirati, nell'ambito delle rispettive funzioni, anche al fine di accertare, reprimere e sanzionare fenomeni di sfruttamento lavorativo.

Art. 7

Attuazione e validità dell'intesa

Le parti si impegnano a diffondere i contenuti del presente protocollo a livello territoriale, e in particolare, invitano gli ispettorati territoriali del lavoro e le Consigliere/i di parità provinciali a recepire le disposizioni del presente atto anche attraverso l'eventuale adozione di protocolli operativi che tengano conto delle specifiche realtà territoriali.

Il presente protocollo d'intesa ha validità di cinque anni a partire dalla data della sottoscrizione, con possibilità di proroga.



PROTOCOLLO DI INTESA

Vista la legge 17 Maggio 1999 n.144 e , in particolare, l'art.47, comma 1, che al fine di rafforzare gli strumenti volti a promuovere l'occupazione femminile, nonché a prevenire e contrastare le discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, prescrive l'emanazione di norme intese a ridefinire e potenziare le funzioni, il regime giuridico e le dotazioni di strumentali dei consiglieri di parità ed a migliorare l'efficienza delle azioni positive di cui alla legge 10 aprile 1991, n.125;

Visto il D.lgs. 26 marzo 2001, n.151 e ss.mm., recante il "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno alla maternità e alla paternità, a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n.53";

Visto il D.lgs. 30 ,aggio 2005, n.145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;

Visto il D.lgs. 11 Aprile 2006, n.198, recante "*Codice della pari opportunità tra uomo e donna* " *che all'art.5, comma 1, lett. E), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici Territoriali e la Consigliera di Parità " la fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi"*, nonché l'art.15, comma 5, che stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, gli Uffici territorialmente competenti acquisiscono "*nei luoghi di lavoro informazioni sulla situazione occupazionale maschile e femminile, in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione e promozione professionale, 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*";

Visto il D.lgs. 25 gennaio 2010 n.5 recante "*Attuazione della Direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego*";



PREMESSO CHE

- ✓ Il 25 settembre 2015 l'Assemblea Generale delle Nazioni Unite ha approvato all'unanimità l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile. L'Agenda inserisce al 5° posto l'Obiettivo "Parità di genere" tra i 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile. La Dichiarazione approvata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite afferma "Noi immaginiamo un mondo in cui ogni donna e ogni ragazza può godere di una totale uguaglianza di genere e in cui tutte le barriere all'emancipazione (legali, sociali ed economiche) vengano abbattute. Un mondo dove vi sono pari opportunità per la totale realizzazione delle capacità umane e per la prosperità comune";
- ✓ il Trattato sull'Unione Europea (art. 3, terzo comma) statuisce che "l'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove (...), la parità tra donne e uomini (...);"
- ✓ l'articolo 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea statuisce che "la parità tra uomini e donne deve essere assicurata in tutti i campi, anche in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione";
- ✓ la Commissione Europea in tema di pari opportunità e occupazione, con la Direttiva (UE) 2019/1158 (1), sollecita e impegna tutti gli Stati e gli organismi preposti a contribuire al conseguimento della parità di genere attraverso la piena partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, il superamento del divario di genere in relazione a reddito, retribuzione e pensione, tenendo conto dei cambiamenti demografici, compresi gli effetti dell'invecchiamento della popolazione;
- ✓ lo Stato italiano pone, tra i principi fondamentali della Carta Costituzionale, la pari dignità e l'uguaglianza dei diritti dei cittadini, senza distinzione di sesso, razza, lingua, religione, opinioni politiche e condizioni sociali e personali e ne promuove il pieno rispetto e l'attuazione con una serie di interventi di carattere normativo, orientati alla formazione ed alla promozione di strumenti di contrasto alle discriminazioni;
- ✓ il D. Lgs. 30 maggio 2005, n. 145 che recepisce la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, la formazione e la promozione professionale e le condizioni di lavoro;



- ✓ il D. Lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”, che, all’art 15, comma 1, lett. e), prevede la cooperazione istituzionale tra gli Uffici territoriali e la Consigliera di Parità “al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi”, nonché l’art. 15, comma 5, il quale stabilisce che, su richiesta delle Consigliere di Parità, gli Uffici territorialmente competenti acquisiscono “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;
 - ✓ le trasformazioni avvenute nell’ultimo nel comparto sanità hanno determinato nuove forme organizzative del lavoro, che possono determinare, in alcuni casi, forme di discriminazioni che necessitano di risposte sempre più articolate e personalizzate ai bisogni degli infermieri, risposte finalizzate a porre in essere azioni per la realizzazione:
 - delle Pari Opportunità;
 - la valorizzazione del benessere sul lavoro;
 - contro le discriminazioni e molestie;
 - per la valorizzazione delle differenze di genere (gli infermieri come più in generale le persone esprimono un significativo patrimonio di diversità di molteplice natura: genere, età, cultura, esperienze pregresse, etnia, religione, orientamento sessuale, etc..., un patrimonio, troppo spesso trascurato e poco valorizzato, la cui valorizzazione può favorire creatività ed innovazione - tutti fattori che, come ben noto, richiedono diverse ottiche e punti di vista per la soddisfazione dei bisogni di una clientela sempre più diversificata).
- Azioni che possono contribuire all’ottimizzazione della produttività del lavoro ed all’efficienza delle attività e della qualità dei servizi resi all’utenza;
- ✓ la violenza e le molestie nel mondo del lavoro sono fenomeni ancora troppo sommersi e possono costituire una violazione o un abuso dei diritti umani, nonché una minaccia per le



pari opportunità, inaccettabile e incompatibile con il lavoro dignitoso, come dimostrano i tanti fenomeni di violenza che si producono presso i Pronto Soccorso degli ospedali del territorio metropolitano di Bologna e come dimostra la prima indagine svolta a livello nazionale dal Nursind nel 2013 (http://www.nursind.it/nursind2/pdf/Indagine_sulle_aggressioni_al_personale_sanitario.pdf);

VALUTATO CHE

- ✓ è fondamentale la sinergia tra tutti i soggetti che hanno il compito e l'interesse di promuovere la corretta applicazione della normativa antidiscriminatoria e le politiche sulla parità di genere;
- ✓ come dimostra l'attività svolta dalla Consigliera di parità regionale su impulso del Nursind, è di particolare utilità una costante e attiva collaborazione tra l'Ufficio delle Consigliere di parità regionali e le organizzazioni sindacali per affrontare e dare risposte adeguate alle reali attuali esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

TUTTO CIÒ PREMESSO E VALUTATO

LE PARTI FIRMATARIE DEL PRESENTE ACCORDO SI IMPEGNANO A:

- contrastare ogni forma di discriminazione che, direttamente e indirettamente, colpisca il personale responsabile dell'assistenza infermieristica nell'espletamento delle proprie funzioni;
- sviluppare proposte per un'effettiva valorizzazione professionale del personale responsabile dell'assistenza infermieristica;
- promuovere azioni finalizzate alla prevenzione e al contrasto di ogni forma di violenza di genere e di molestie in ambito lavorativo o di vessazioni finalizzate a ledere la dignità delle persone o all'espulsione dall'attività lavorativa
- intervenire tempestivamente per rimuovere e sanzionare ogni atteggiamento e/o comportamento lesivo della dignità delle persone nei luoghi di lavoro attraverso il coinvolgimento di tutti i soggetti istituzionali che a vario titolo hanno competenza in materia;
- incentivare le Aziende sanitarie ed ospedaliere pubbliche e le strutture sanitarie private, alla sperimentazione e adozione di politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro



anche attraverso modifiche dell'organizzazione del lavoro, con l'eventuale utilizzo delle opportunità offerti dalla legislazione europea, nazionale e regionale;

- sviluppare un'adeguata formazione sui temi della parità, pari opportunità e non discriminazione;
- cooperare, per quanto di competenza, nell'esercizio delle proprie funzioni per la corretta applicazione sui luoghi di lavoro delle disposizioni normative e regolamentari in termine di parità, pari opportunità e rappresentanza;
- a adottare iniziative congiunte di sensibilizzazione e analisi delle tematiche relative alla salute e sicurezza in un'ottica di genere;
- fornire strumenti per la diffusione di buone pratiche sulle pari opportunità e in materia di contrasto alla discriminazione e molestie nei luoghi di lavoro;
- collaborare anche offrendo il proprio intervento in giudizio, se ritenuto necessario dalla Consigliera di Parità in base alle normative vigenti;
- a sviluppare percorsi affinché, in caso di rilevazione di disparità e discriminazioni, gli infermieri possano denunciare, sentirsi sicuri e accompagnati nel loro percorso volto a porre fine a tali comportamenti illegittimi.

Le Parti firmatarie concordano di attribuire al presente protocollo una validità triennale dalla sottoscrizione con possibilità di apportare modifiche e integrazioni durante il periodo di validità o di prorogarlo tramite accordi tra le parti.

Bologna, 09/07/2020

Maternità e diritti, nasce un depliant

Un depliant per spiegare al meglio i diritti in ambito lavorativo delle donne in maternità. La tanto cercata parità di diritti tra uomo e donna vede nel mondo del lavoro uno dei campi dove si arranca maggiormente, anche nella nostra regione. Il dato statistico, consegnato ieri mattina nel corso di una conferenza stampa sul tema sono abbastanza sconcertanti. I casi discriminanti per le donne che entrano in maternità o per quelle che hanno partorito da poco con contratti a tempo determinato portano a dimissioni di circa il 70% delle lavoratrici. Nel 2018 le donne in maternità che hanno lasciato il lavoro nel distretto ravennate, forlivese e cesenate, sono state circa 2mila. Molte donne sembrano non conoscere appieno le tutele, così è nato un piccolo pieghevole che viene distribuito in strutture sanitarie, municipi e nelle sedi dell'Ausl. «Lo scopo di questo volantino - ha spiegato la consigliera regionale e consulente del lavoro Sonia Alvisi - è di abbassare il tasso di dimissioni delle donne nei primi tre anni di età dei figli». «Spesso -ha invece sottolineato Sara Zannoni dell'Ausl- l'arrivo di un bimbo cambia gli equilibri della famiglia e così i genitori devono avere un supporto». «Il tema di conservare il posto di lavoro anche durante la maternità -ha invece concluso l'assessore faentino ai servizi sociali, Claudia Gatta - non è solo legato al rispetto delle pari opportunità ma coinvolge l'aspetto economico delle famiglie che spesso vanno in crisi».



Emma Petitti e Sonia Alvisi «Le vittime di violenza di genere non sono sole»

Dal numero di emergenza 1522 all'app "You pol": la Regione attiva contro la violenza sulle donne

RIMINI

«Le vittime di violenza di genere non solo sole». Così affermano Emma Petitti, presidente dell'assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, e Sonia Alvisi, consigliera di parità. Il lockdown dovuto all'emergenza sanitaria, con il conseguente «isolamento e la convivenza forzata possono diventare un serio pericolo per tutte le donne e i figli o le figlie che vivono una situazione di violenza domestica», spiegano Petitti e Alvisi. Il rischio è che episodi di maltrattamenti e violenza aumentino o rimangano sottaciuti. L'idea è quello di rifarsi alla sentenza del tribunale di Trento in cui si chiede che «siano i maschi maltrattanti a lasciare le abitazioni»; e alla circolare del ministero dell'Interno del 27 marzo 2020, nella quale è prevista l'individuazione della «casa di emergenza» a favore di donne vittime di violenza.

«Crediamo importante che anche in Regione Emilia-Romagna



Emma Petitti

si adotti un provvedimento simile a quello della Procura di Trento», affermano le consigliere regionali «al fine di rimuovere uno dei possibili ostacoli che impediscono alle donne di denunciare l'aggressore».

Dal momento che ogni caso di violenza è unico, verranno considerate altre ipotesi che possano dare la giusta assistenza alle vittime: la Regione sta lavorando infatti all'attivazione di finanziamenti per i presidi territoriali e per individuare delle «case di emergenza» per accogliere le vittime. Attualmente, sono attivi i numeri di emergenza 1522 e l'app della Polizia di Stato «You pol», per denunciare anche in forma anonima episodi di violenza.



Lavoro agile, il Comune apre a turni

Covid, 13 altri casi in città «da focolai sotto controllo». E i fattorini di Si Cobas protestano per Bartolini

I NUMERI

A Palazzo d'Accursio torneranno 2.200 dipendenti; in Regione sono stati 300mila a utilizzare lo smart working

I dipendenti del Comune restano in smart working, ma da lunedì e fino al 25 settembre dovranno rientrare tutti, a turno, per almeno due giorni a settimana. Lo fa sapere Palazzo d'Accursio, sottolineando come la decisione arrivi «dopo la condivisione con Cgil, Cisl e Uil del documento che contiene le misure organizzative e le disposizioni per garantire il rientro negli uffici in sicurezza». Una decisione resa necessaria dal Decreto Rilancio, per «la progressiva completa riapertura al pubblico degli uffici». Ma già Cgil e Uil storcono il naso: il documento è stato «condiviso, ma senza via libera», fanno sapere Gladly Ghini (Cgil) e Loredana Costa (Uil). Le sindacaliste sono contrarie al rientro di circa 2.200 dipendenti legati ad attività «non ancora ripartite».

Pure in Regione, in commissione, si discute di smart working: sono stati oltre 300mila durante il lockdown i dipendenti di viale Aldo Moro che hanno lavorato da casa, contro i 20mila di prima. «Molte erano donne - spiega Sonia Alvisi, consigliera di Parità - e diverse mi hanno scritto di sentirsi in prigione, a casa, senza mai smettere di lavorare: ci vuole un cambiamento cultu-

rale che parta dai servizi».

L'emergenza, del resto, non è finita: se a Bologna ieri non sono stati annunciati nuovi decessi dovuti al Covid, i contagi sono stati 13 in più (sette asintomatici). Anche se, specifica l'Ausl, «quasi tutti riconducibili a focolai sotto controllo». Potrebbe trattarsi di quello all'azienda di logistica Bartolini, che a oggi conta 118 positivi (10 invece i casi all'ex Hub di via Mattei); ieri nel deposito alle Roveri è stato effettuato il secondo giro di tamponi ai dipendenti risultati negativi o con esito incerto.

Anche per questo, in quarantena in attesa del risultato, i lavoratori non hanno potuto partecipare alla manifestazione del sindacato Si Cobas nel cortile di Palazzo d'Accursio. Qui i rappresentanti, alla presenza anche di driver di Dhl, Sda, Tnt, hanno chiesto di incontrare i membri della giunta. Non sono stati ricevuti.

«Ora temiamo per il deposito all'Interporto - rivela un delegato che lavora nel deposito Bartolini -: due nostri interinali sono andati nei giorni scorsi alle Roveri, poi sono tornati. Senza fare il test». Il coordinatore di Si Cobas Simone Carpeggiani rincara: «Gli interinali sono molti di più, data la mole di lavoro di questo periodo e di quello del lockdown: e questi girano di deposito in deposito, a seconda dell'occorrenza. È un rischio enorme per tutti». L'Ausl conferma due casi in Sda, in provincia; nessuno all'Interporto.

f. o.



IL DATO

Smart working cresciuto di 15 volte

In 300mila durante la crisi
Covid in Emilia Romagna
In passato erano 20mila

Si parla di crisi sanitaria e lavoro femminile in Commissione Parità della Regione Emilia Romagna. Il nodo è lo smart working che, per la consigliera di parità Sonia Alvisi (che ha lanciato una campagna contro le dimissioni dal lavoro) pur essendosi rivelato uno strumento 'essenziale' nei giorni del lockdown, ha evidenziato squilibri nella conciliazione dei tempi. «In Italia - dice l'assessore alle Attività produttive Vincenzo Colla - due milioni di persone hanno lavorato in smart working, in passato erano 200mila. In Emilia-Romagna i lavoratori in smart working sono stati più di 300mila, mentre in passato erano 20mila. Di questi 300mila, molte erano donne. A chiedere una regolamentazione dello smart working sono consiglieri e consigliere dell'Assemblea legislativa.



Consigliera di parità

Risolto un caso di discriminazione in un'azienda del modenese

24.12.2020



Riconoscimento del permesso per accudire i familiari, ma senza retribuzione. È quanto emerso in una verifica ispettiva dell'Ispettorato territoriale del lavoro di Modena, che ha accertato un caso di discriminazione collettiva a danno di lavoratori e lavoratrici occupati nel settore dei trasporti.

L'Ispettorato del lavoro modenese, su segnalazione della **Consigliera di parità regionale** e del sindacato, ha effettuato accertamenti e ha verificato che ai lavoratori turnisti inquadrati come operai, nelle giornate festive, veniva riconosciuto dal datore di lavoro soltanto il "congedo parentale", ma non la relativa indennità economica prevista per legge: una circostanza che ha creato una forte iniquità a danno di quei lavoratori e lavoratrici che, pur potendosi assentare per assolvere le necessità familiari (ad esempio accudire figli minori), venivano tuttavia penalizzati sotto il profilo economico.

È stato quindi chiesto l'intervento del Ministero del lavoro, che ha consentito di superare le vecchie prassi seguite dalle aziende del settore su risalenti indicazioni dell'Inps.

"Una grande sinergia con l'Ispettorato del Lavoro – ha commentato la Consigliera di parità regionale **Sonia Alvisi** – ha fatto sì che venisse vinta una importantissima battaglia. Questo successo non riguarda solo Modena o l'Emilia-Romagna, ma tutta Italia, perché si crea un precedente importante e grazie al nostro lavoro e all'ufficio legislativo del Ministero del Lavoro potremo dire che i diritti dei genitori lavoratori saranno riconosciuti".

Grazie a questo accertamento, ai lavoratori e lavoratrici aventi diritto verranno infatti riconosciute non soltanto le indennità future, ma anche quelle maturate in passato.

Per offrire informazioni e servizi, questo sito utilizza cookie tecnici e analitici. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina, cliccando qualunque altro link nella pagina, o comunque proseguendo la navigazione del sito si acconsente all'uso dei cookie. Per maggiori informazioni sui cookie e su come eventualmente disabilitarli consultare la Privacy policy



Consigliera di parità

Un manuale per difendersi dalle discriminazioni sul luogo di lavoro

23.11.2020



Una guida, un manuale con esempi pratici che possa essere d'aiuto a tutte quelle donne che subiscono molestie e discriminazioni sul luogo di lavoro. Lo hanno elaborato la rete delle Consigliere di parità regionali con l'ispettorato del lavoro del nord-est per tutelare, ad esempio, chi è stata licenziata per ingiusta causa, o perché è andata in maternità o per chi è stata discriminata dalla sua azienda o datore di lavoro.

“La violenza sulle donne non è solo quella fisica, ne esistono altre forme anche nell'ambito lavorativo, ora accentuate dall'emergenza Covid. Parliamo di discriminazioni nell'avanzamento di carriera, nel gender pay gap e nel periodo della maternità – ha spiegato la **consigliera di parità dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi** -. Queste sono linee guida facili e accessibili per essere vicini alle donne che subiscono discriminazioni: perché i dati Istat a livello nazionale ci dicono che solo l'1 per cento delle donne denuncia su 1 milione che subisce violenza”.

L'obiettivo del documento è quello di trovare un accordo tra la dipendente e l'azienda o datore di lavoro attraverso attività di intermediazione. In caso non si riesca, viene assicurato supporto per un'azione legale.

“I comportamenti discriminatori sul lavoro sono spesso frutto di una mancata conoscenza dei diritti e dei doveri nelle diverse fasi di un rapporto di lavoro: dall'inizio, allo svolgimento fino al suo termine – ha spiegato **Stefano Marconi, direttore dell'ispettorato del lavoro area nord-est** -. Le informazioni su molestie e discriminazioni ci possono arrivare tramite gli Uffici relazioni col pubblico (Urp) o gli appositi sportelli digitali o telefonici. Le azioni di contrasto che svolgiamo non sono solo preventive, ma anche conciliative, durante il momento di conflitto tra il datore di lavoro e il lavoratore, e repressive in caso di richiesta di intervento o su

Per offrire informazioni e servizi, questo sito utilizza cookie tecnici e analitici. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina, cliccando qualunque altro link nella pagina, o comunque proseguendo la navigazione del sito si acconsente all'uso dei cookie. Per maggiori informazioni sui cookie e su come eventualmente disabilitarli consultare la Privacy policy



2/3/2021

Un manuale per difendersi dalle discriminazioni sul luogo di lavoro — Assemblea legislativa. Regione Emilia-Romagna

“L'ultimo caso che ho seguito – ha riportato Alvisi come esempio – riguarda una madre lavoratrice sola che aveva condiviso con l'azienda un orario di lavoro, ma che una settimana prima del rientro dalla maternità si è vista annunciare dall'azienda che quell'orario non era possibile. La donna allora si è rivolta all'avvocato e successivamente alla Consigliera di parità. Abbiamo avviato una procedura di conciliazione con l'azienda e concordato il rientro della lavoratrice in modalità smart working. Continuerò a seguirla perché la sua maternità diventi un'opportunità e non un problema, sia per l'azienda che, soprattutto, per la lavoratrice”.

 [Linee guida su discriminazioni in ambito lavorativo \(pdf, 4.3 MB\)](#)

▶ — pdf, 4.3 MB

Non hai trovato quello che cerchi ?

Per offrire informazioni e servizi, questo sito utilizza cookie tecnici e analitici. Chiudendo questo banner, scorrendo questa pagina, cliccando qualunque altro link nella pagina, o comunque proseguendo la navigazione del sito si acconsente all'uso dei cookie. Per maggiori informazioni sui cookie e su come eventualmente disabilitarli consultare la Privacy policy

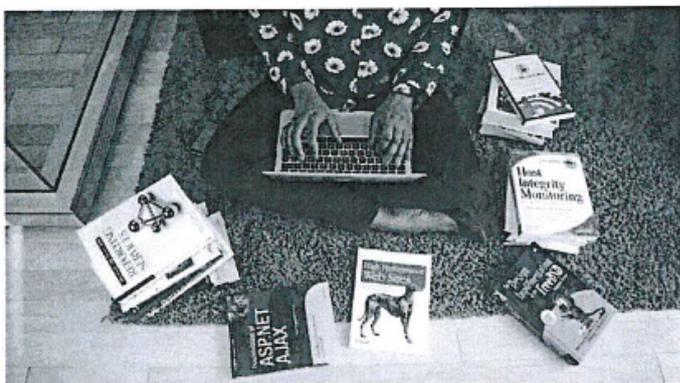
OK

8 luglio 2020 ore: 11:58
SOCIETÀ

Tra smart-working e dimissioni, il drammatico post Covid delle madri italiane

di Ambra Notari

Un vademecum per far chiarezza su regole e diritti dei genitori-lavoratori durante e dopo l'emergenza. Sonia Alvisi, consigliera di Parità Emilia-Romagna: "Continuano ad aumentare le neomamme dimissionarie: i bonus non bastano, servono misure strutturali"



BOLOGNA – Meno centri estivi rispetto agli ultimi anni, orari ridotti, attività sospese, eventi rimandati: come si organizzano i genitori nella fase 3 dell'emergenza sanitaria? E cosa succederà a settembre? Un genitore può restare a casa con i figli senza perdere il lavoro? C'è l'obbligo di recarsi materialmente sul posto di lavoro? C'è il rischio di perdere l'impiego? La Regione Emilia-Romagna ha messo a punto un vademecum per rispondere a dubbi e incertezze dei genitori-lavoratori e sostenerli nella difficile conciliazione dei tempi di vita e di lavoro durante e dopo la difficile fase determinata dal Covid-19. **Un breve prontuario in formato "faq" domande e risposte, per mettere nero su bianco regole, opportunità e diritti di**

quanti, in particolare donne, si stanno facendo carico della cura dei figli. Il documento, nato dalla collaborazione tra Sonia Alvisi, Consigliera regionale di Parità dell'Emilia-Romagna e Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro Area Nord-Est, è disponibile sul sito dell'Assemblea legislativa e sul sito dell'ISR.

Lo smart-working. "Se conosci i tuoi diritti puoi affrontare con più serenità questa emergenza – spiega Sonia Alvisi –, È questo lo spirito dell'iniziativa, nata per fornire strumenti a favore dei genitori lavoratori alla luce di quanto prevedono le norme contenute nei decreti governativi". Congedo speciale, bonus babysitter, proroga contratto a termine, solo per citarne alcuni: il vademecum sarà costantemente aggiornato. "In questi mesi l'attività di consulenza gratuita che forniamo dai nostri uffici ha evidenziato ancora una volta che **sono le donne a pagare le maggiori conseguenze dell'emergenza determinata dal Covid-19, con un aggravio dei carichi familiari e una ancora maggiore flessibilità richiesta sul lavoro.** La stessa introduzione dello smart working, adottato per la prima volta in modo generalizzato e senza regole precise, per molte donne si è rivelata un'ulteriore forma di costrizione fra le mura domestiche, dove si sono trovate a svolgere in contemporanea i ruoli di madri, mogli, lavoratrici e pure insegnanti, a fronte di un tempo di lavoro che si è dilatato fino alle ore notturne per poter garantire la stessa produttività di prima". Alvisi sostiene che, **se non adeguatamente organizzato e offerto sia a uomini sia a donne, lo smart-working possa rivelarsi un'arma a doppio taglio:** "Purtroppo, se le donne in smart-working non si fanno vedere in azienda troppo a lungo rischiano di diventare invisibili e di perdersi possibilità di avanzamento di carriera". Prossimo step della Consigliera, un tavolo sullo smart-working a cui invitare aziende e sindacati.

Le madri dimissionarie. "A preoccupare – aggiunge Alvisi – continua a essere l'alto tasso di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri di bimbi con meno di tre anni. **Nel nostro Paese la nascita di un figlio rappresenta la maggiore causa di dimissione volontaria per le donne nei primi tra anni di vita del bambino.** Nell'ultimo anno nel settore terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, si parla del 74 per cento dei casi". **In Emilia-Romagna, il numero delle neomamme che hanno dato le dimissioni da lavoro, tra 2018 e 2019 è aumentato del 4 per cento. Le stime dicono che, considerata la pandemia, saranno molte di più quelle che lasceranno il lavoro nel 2020:** "Le donne madri sono in forte difficoltà: prese da svilimento, sono tante, troppe, quelle che decidono di smettere di lavorare. Per questo metteremo a disposizione un **numero verde:** risponderanno dei professionisti che daranno alle mamme tutte le informazioni sulle normative vigenti, affinché siano pienamente coscienti dei loro diritti e delle possibilità a disposizione prima di lasciare il posto di lavoro". C'è un altro dato significativo: nel 2019, in Emilia-Romagna si sono dimesse 3568 mamme: **nel 73 per casi l'hanno fatto perché non saprebbero a chi affidare i figli.** Sempre in Emilia-Romagna, sempre nel 2019, i padri che si sono dimessi sono stati 1879. **Alla base della scelta, per la maggioranza di essi, un cambio d'azienda o il passaggio a un lavoro migliore e meglio retribuito.**

Un bonus non basta. "Le donne sono più istruite e guadagnano meno, si laureano di più e fanno meno carriera, a parità di ruolo sono peggio retribuite e vengono penalizzate quando si tratta di promozioni. È evidente che ci sia qualcosa di profondamente sbagliato – ammonisce Alvisi –, Guardando all'emergenza sanitaria, dobbiamo anche aggiungere che a essere maggiormente colpiti sono stati quelli a prevalenza di occupazione femminile, come il terziario e il turismo". Il governo ha provato a tamponare l'emergenza con misure estemporanee e bonus: sono sufficienti? "Assolutamente no. Non basta un bonus per risolvere una drammatica situazione femminile. Servono misure strutturali". Alvisi avanza delle proposte: **interventi decisivi per la condivisione del periodo di cura con congedi uguali**

8/7/2020

Tra smart-working e dimissioni, il drammatico post Covid delle madri italiane - Redattore Sociale

per madri e padri retribuiti all'80 per cento; riduzione – se non azzeramento – dei contributi per le aziende che devono assumere per sostituire una collega in maternità. "In molte aziende italiane – non dimentichiamoci che il tessuto industriale italiano è fatto, soprattutto, di piccole e medie imprese – la maternità è ancora un problema. Serve un cambio di passo che superi definitivamente questa mentalità. La responsabilità è di tutti, perché investire nel lavoro femminile, come noto, significa aggiungere punti al Pil. Non esiste un problema femminile: esiste un problema del Paese".

© Copyright Redattore Sociale

Addio al lavoro per seguire i figli Su 37mila donne il 10% in Emilia

Le motivazioni: la mancanza di nonni e parenti, ma anche il costo eccessivo di nidi e baby sitter. Si lascia l'impiego soprattutto tra i 29 e i 44 anni, finendo per dipendere economicamente dal compagno

di **Maddalena De Franchis**
BOLOGNA

La fotografia impietosa di un Paese in cui conciliare lavoro e famiglia è ancora difficile. Talmente difficile da scoraggiare più di 51mila genitori (il 73% sono donne), che, nel 2019, hanno preferito dire addio all'impiego piuttosto che avventurarsi nel tentativo di armonizzare vita familiare e vita lavorativa. Lo dicono i dati dell'Ispettorato nazionale del lavoro che, ogni anno, rilascia una dettagliata relazione sulle dimissioni e risoluzioni volontarie dei rapporti di lavoro, analizzandone motivazioni, incidenza per sesso ed età e distribuzione geografica.

Ben prima che il Covid-19 irrompesse nelle nostre esistenze, tenendo a casa da scuola i figli e costringendo i genitori a improbabili capriole tra impegni di lavoro (o smart working, per chi

ha potuto), supporto dei bambini nella didattica a distanza e cura della casa, la situazione - confermano i dati Inl - era già allarmante. Lo scorso anno, oltre 37mila lavoratrici madri hanno firmato le dimissioni volontarie: più del doppio rispetto ai lavoratori padri, sotto quota 13mila. Se si guarda ai dati delle singole regioni, poi, emerge che l'Emilia-Romagna è terza nel Nord Italia (dopo Lombardia e Veneto) per numero di dimissioni volontarie: su 31.526 dimissioni o risoluzioni convalidate nell'area presa in considerazione, 5.447 vengono dalla nostra regione. Tra queste, 3.568 riguardano lavoratrici madri, 1.879 padri.

Le motivazioni: il 35% dichiara di non riuscire a conciliare l'occupazione con le esigenze familiari. Ciò è dovuto, nel 27% dei casi, all'assenza di nonni e altri componenti di quella 'rete di protezione' dei legami di parentela, ancora fondamentale per salvare l'impiego di tante madri. Nel 7% dei casi, pesa il costo ec-

cessivo dei servizi di assistenza ai più piccoli, come asili nido e baby sitter. Infine, nel 2%, la difficoltà è dovuta al mancato accoglimento del bimbo al nido, perché le strutture sono scarse, piene o hanno criteri d'accesso troppo rigidi.

La fascia d'età in cui le mamme lasciano il lavoro è principalmente quella tra 29 e 44 anni, al culmine dell'impegno professionale. Ci si ritrova così, in età relativamente giovane, a dipendere economicamente dai propri compagni e, nel lungo periodo, a mettere una pesante ipoteca sul desiderio di avere altri figli.

IL DATO

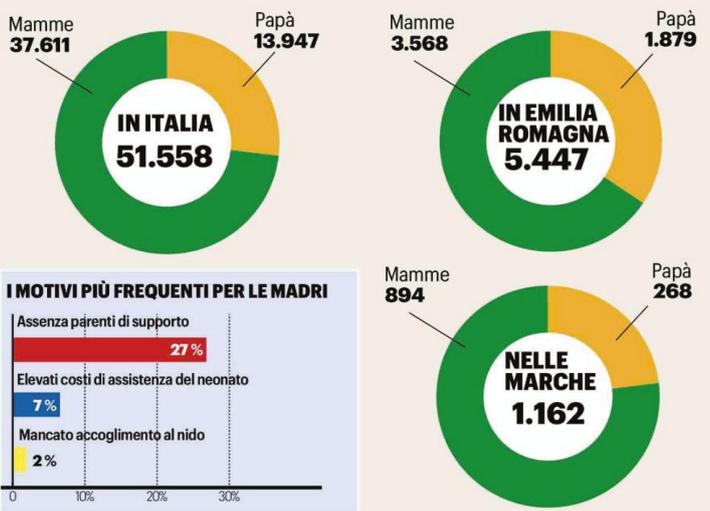
Smart working cresciuto di 15 volte

In 300mila durante la crisi Covid in Emilia Romagna. In passato erano 20mila

Si parla di crisi sanitaria e lavoro femminile in Commissione Parità della Regione Emilia Romagna. Il nodo è lo smart working che, per la consigliera di parità Sonia Alvisi (che ha lanciato una campagna contro le dimissioni dal lavoro) pur essendosi rivelato uno strumento 'essenziale' nei giorni del lockdown, ha evidenziato squilibri nella conciliazione dei tempi. «In Italia - dice l'assessore alle Attività produttive Vincenzo Colla - due milioni di persone hanno lavorato in smart working, in passato erano 200mila. In Emilia-Romagna i lavoratori in smart working sono stati più di 300mila, mentre in passato erano 20mila. Di questi 300mila, molte erano donne. A chiedere una regolamentazione dello smart working sono consiglieri e consigliere dell'Assemblea legislativa.

FOCUS

I genitori che si licenziano dopo il primo figlio



CONFERENZA DELLE ELETTTE

Pari opportunità e patto per il lavoro con la Regione

Discriminazioni sul luogo di lavoro, proposte per il Patto per il lavoro, diritti delle donne e loro partecipazione alla vita politica e istituzionale della regione.

Saranno questi i temi principali che verranno affrontati oggi dalla Conferenza delle elette, che terrà i propri lavori dalle 9.30 alle 13 in diretta streaming sul sito www.assemblea.emr.it e in diretta facebook sulla pagina dell'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna <https://www.facebook.com/assemblealegislativa>.

Interranno la presidente dell'Assemblea Emma Petitti, per un saluto e

una breve prolusione, l'assessora alle Pari Opportunità [Barbara Lori](#), con una informativa sui contributi al Patto per il lavoro e la consigliera di Parità Sonia Alvisi, che presenterà le linee guida sul contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo che vedono le donne sempre più vittime di fatti spiacevoli.

A seguire, dibattito con le associazioni e i coordinamenti femminili. Presiederà e modererà il presidente della commissione Pari Opportunità, [Federico Alessandro Amico](#).

La Conferenza delle elette dell'Emilia-Romagna è istituita per promuovere la piena affermazione dei

diritti delle donne, con il coordinamento e la partecipazione attiva delle stesse alla vita politica e istituzionale regionale nonché attraverso il confronto su buone prassi maturate in ambito locale.

Il tutto come premessa per l'assunzione consapevole dell'obiettivo dell'equità e dell'uguaglianza di genere. —



12%

REGIONE

Lavoro e diritti donne in Conferenza elette

Contributi al patto per il lavoro, linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo, i diritti delle donne e la loro partecipazione alla vita politica e istituzionale della regione.

Sono queste le tematiche principali che verranno affrontati lunedì 23 novembre dalle 9.30 alle 13, nella Conferenza delle elette che si svolgerà nella sala "Guido Fanti" dell'Assemblea legislativa e in diretta streaming sul sito www.assemblea.emr.it

Interverranno la presidente dell'Assemblea Emma Petitti, per un saluto e una prolusione, l'assessore alle Pari Opportunità **Barbara Lori**, con una informativa sui contributi al patto per il lavoro, e la consigliera di Parità Sonia Alvisi, che presenterà le linee guida sul contrasto alle discriminazioni in ambito lavorativo.

A seguire, dibattito con le associazioni e coordinamenti femminili. Presiederà il presidente della commissione Pari Opportunità

Federico Alessandro Amico.

La Conferenza delle elette dell'Emilia-Romagna è istituita per promuovere la piena affermazione dei diritti delle donne, con il coordinamento e la partecipazione attiva delle stesse alla vita politica e istituzionale regionale nonché attraverso il confronto su buone prassi maturate in ambito locale, il tutto come premessa per l'assunzione consapevole dell'obiettivo dell'equità e dell'uguaglianza di genere. —



Emilia-Romagna Coraggiosa

Amico in Regione: «Il confinamento sta acuendo problemi»

«**Revenge** porn, stereotipi negativi, discriminazioni sul lavoro e narrazioni tossiche: la violenza sulle donne continua a crescere anche durante la pandemia. Anche gli uomini facciano la loro parte». È l'appello lanciato in assemblea legislativa dal consigliere reggiano di 'Emilia-Romagna Coraggiosa' **Federico Amico**, presidente della Commissione Parità e Diritti delle persone. La risoluzione è stata approvata all'unanimità dopo che Amico due giorni fa ha convocato – seppur in forma virtuale – la Conferenza delle elette dell'Emi-

lia-Romagna: 700 le donne invitate a partecipare, esponenti di amministrazioni pubbliche, associazioni e coordinamenti femminili, con l'obiettivo di promuovere la piena affermazione dei diritti delle donne attraverso la loro partecipazione attiva alla vita politica e istituzionale. «La crisi legata al Covid ha generato un'emergenza dentro l'emergenza: il confinamento forzato ha costretto molte donne a continuare a subire violenze».



10%

Ispettorato del Lavoro

Il congedo parentale? Non retribuito

La scoperta è stata fatta nel settore trasporti dopo la segnalazione di una consigliera regionale

Il congedo parentale, ovvero la possibilità di accudire i familiari, in primis i figli veniva loro concesso, ma senza alcuna retribuzione. Quindi in palese violazione dei diritti del lavoratore. È quanto emerso in una verifica dell'Ispettorato territoriale del lavoro, che ha appunto accertato un caso di discriminazione collettiva a danno di lavoratori e lavoratrici occupati nel settore dei trasporti. La segnalazione all'ispettorato del lavoro modenese è partita dalla consigliera

di parità regionale e dal sindacato. Da qui gli immediati accertamenti che hanno permesso di verificare come ai lavoratori turnisti inquadrati come operai, nelle giornate festive, venisse riconosciuto dal datore di lavoro soltanto il congedo parentale, ma non la relativa indennità economica prevista per legge. Circostanza che ha ovviamente creato una forte iniquità a danno di quei lavoratori e lavoratrici che, pur potendosi assentare per assolvere le necessità familiari (ad esempio accudire figli

minori), venivano tuttavia penalizzati sotto il profilo economico. Da qui l'intervento del ministero del Lavoro, che ha consentito di superare le vecchie prassi seguite dalle aziende del settore su risalenti indicazioni dell'Inps. «Una grande sinergia con l'Ispettorato del Lavoro - commenta la consigliera di parità regionale Sonia Alvisi - ha fatto sì che venisse vinta una importantissima battaglia. Questo successo non riguarda solo Modena o l'Emilia-Romagna ma tutta Italia».



15%

UNA STORIA

di GIANNI SANTUCCI
e ELENA TEBANO

CAMBIÒ SESSO E «IL DOTTORE» DIVENTÒ «LA SIGNORA»

Nel 2007 Alessandro, ex carabiniere, laureato in Economia e super qualificato, comunicò alla sua azienda che aveva deciso di diventare donna. Da allora la carriera è rimasta bloccata, tranne un avanzamento automatico. L'istituto di credito nega: «Per noi conta solo il merito»

Egr. Sig.
BERNAROLI Dr. ALESSANDRO
Dichiaro gentile - Assig. e
documentazione da

Gent.ma Sig.ra
BERNAROLI ALESSANDRA

La comunicazione ufficiale della Banca Popolare dell'Emilia Romagna per Alessandro Bernaroli: 9 anni dopo, e dopo la transizione, l'intestazione cambia. Qui sotto il comunicato di precisazione della banca



Il 6 giugno 2007, con ricorso a tutte le sigle possibili del linguaggio burocratico, la Banca popolare dell'Emilia Romagna comunica il giudizio professionale al proprio dipendente «Egr. Sig. Bernaroli Dr. Alessandro».

La svolta

Nove anni dopo, dicembre 2016, la stessa banca indirizza al medesimo dipendente un'altra comunicazione: «Gent.ma Sig.ra Alessandra Bernaroli». Stessa persona, stessa formazione, ma in un caso è «dottore», per di più egregio, nell'altro solo una gentilissima «signora». Tra le due comunicazioni è successo che, a partire proprio dal 2007, Bernaroli ha iniziato il proprio percorso di transizione, arrivando nel novembre 2008 ad acquisire il genere femminile sui documenti e a modificare il nome in Alessandra anche all'anagrafe: percorso che, non serve dirlo, non

comporta la decadenza del titolo di studio. E invece la sua azienda, dopo il cambiamento di genere, in quasi tutte le comunicazioni «dimentica» la laurea. Ci sono anche molte di queste lettere allegata al corposo ricorso che l'impiegata ha presentato contro Bper Spa per discriminazione di genere, mancato riconoscimento del suo profilo professionale e demansionamento. Accuse che la Banca nega, ribadendo che «da sempre solo il merito, i risultati raggiunti e l'impegno verso l'organizzazione orientano i percorsi di carriera di tutti i dipendenti senza alcuna distinzione». Bernaroli invece è convinta che la sua storia permetta di mettere a fuoco la discriminazione sistematica delle donne sul posto di lavoro. A settembre si terrà la prima udienza al Tribunale civile di Bologna.

Alessandra Bernaroli, 49 anni, entra da uomo in Bper nel 1999;

nel 2001 l'assunzione diventa a tempo indeterminato. «Da uomo avevo avuto un buon percorso di carriera, la classica progressione che può portare alla direzione o vicedirezione di filiale. Quando ho iniziato a lavorare da donna, tutto è cambiato» dice.

I titoli

Ottiene un solo avanzamento di carriera, nel 2008, di fatto automatico (impiegata di secondo livello in area terza). Secondo quanto sostenuto nel ricorso firmato dal legale Domenico Tambasco, «la dottoressa Alessandra Bernaroli, dopo aver dedicato oltre vent'anni al servizio della Bper e nonostante i titoli e l'alta professionalità vantata, si è vista "ancorata al palo" degli inquadramenti contrattuali».

Laureata in economia aziendale ad indirizzo banca e mercati, Bernaroli ha seguito, mentre lavorava

Alessandra Bernaroli, 49 anni, laureata in Economia: nel 2007 ha cominciato la procedura per il cambio di sesso conclusa nel 2008



ANSA/GIORGIO BENEVUTI

un master di secondo livello in relazioni industriali e gestione delle risorse umane, **un corso di alta formazione per amministratori di fondi pensione, più altri corsi interni, conosce inglese, francese e russo. Competenze che ha messo a frutto quando, tra il 2013 e il 2019, è passata al ramo assicurazioni della banca dopo 5 anni di attività sindacale.** «Era un ufficio nuovo, ho introdotto migliorie mantenute tuttora» dice. Secondo il ricorso però a questo ruolo di «elevata responsabilità funzionale», in cui svolgeva le mansioni di un «quadro direttivo», non è corrisposto un adeguato riconoscimento contrattuale: è rimasta sempre inquadrata al livello di un addetto di sportello. «Non solo non facevo carriera, ma il responsabile non mi portava mai alle riunioni in cui presentava il mio lavoro: a prenderne merito c'ero solo lui. In un'occasione ho

effettuato di mia iniziativa un'analisi dei rischi assicurativi che è poi stata usata dal vicedirettore generale vicario. Però non l'hanno fatta esporre a me, ma a un collega dell'ufficio acquisti, maschio» racconta «Dissi al mio responsabile che sarebbe stato più semplice se l'avessi presentata io. Rispose "Come? Vuoi andare tu a parlare con la direzione generale?". Quasi rideva».

Negli stessi anni, specifica il ricorso, **Bernaroli ha assistito «all'incessante avanzamento di carriera di tutti i propri colleghi, anche meno titolati».** L'analisi fatta dal suo legale delle progressioni di carriera comunicate dalla banca ai sindacati per gli oltre 8 mila dipendenti mostra che «l'83 per cento degli uomini assunti insieme alla Bernaroli nel 1999 ha ottenuto, al marzo 2018, un inquadramento superiore al suo e addirittura il 59 per cento un grado di

quadro direttivo o superiore». Le donne invece «occupano la scala più bassa delle qualifiche aziendali; rispetto agli uomini assunti nel 1999, a marzo 2018 la maggior parte delle donne è nell'area terza; in netta minoranza sono le donne nei quadri direttivi e fra i dirigenti» (anche per questo la consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna, Sonia Alvisi, prenderà parte al giudizio a supporto delle richieste di Bernaroli).

Le scelte

Un'analisi rispetto alla quale l'avvocato Tambasco, che allega anche una perizia del luminare in medicina del lavoro Harald Ege, si concede una battuta: «Se avesse voluto fare carriera e ottenere la giusta e meritata promozione, la dottoressa Bernaroli avrebbe dovuto mantenere il sesso di origine».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

LE
LEGGI



IL SESSO

La legge sulla transizione: l'Italia è stato uno dei primi Paesi a permettere e regolamentare il cambio di sesso, con la legge 164 del 1982. Nel 2015, la Corte costituzionale ha sancito che è possibile farlo, aggiornando i documenti e la scheda anagrafica, anche senza sottoporsi a interventi chirurgici

IL LAVORO

La normativa contro le discriminazioni: la legge italiana vieta ogni discriminazione, diretta e indiretta, sulla base del sesso sia nell'accesso al lavoro che nelle promozioni sin dal 1977. Quattordici anni fa, nel 2006 tutta la normativa è stata ordinata e unificata nel Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna



Attività di coordinamento ed elaborazione della relazione

Consigliera di parità Sonia Alvisi

con la collaborazione di

Emilio Lonardo

Posizione Organizzativa Coordinamento difesa civica, pari opportunità e rispetto del principio di non discriminazione

Attività di supporto dello staff della Consigliera regionale di parità

Alessandro Cevenini

Catia Marchione

front-office difesa civica, pari opportunità e rispetto del principio di non discriminazione

Progetto grafico ed impaginazione

Davide Camisa

Stampa a cura del Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna

Maggio 2021

Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna

Servizio Diritti dei cittadini - Consigliera regionale di parità

Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna

www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita



Regione Emilia-Romagna

Assemblea legislativa

**Consigliera
di parità**



