RAPPORTO SULLE ATTIVITÀ

2021

RegioneEmilia-Romagna
Assemblea legislativa

Consigliera
di parità

SOMMARIO

	Presentazione	pag. 5
	Introduzione	pag. 7
1	Il lavoro delle donne nella crisi pandemica e la sfida della conciliazione	pag. 9
2	Rapporti con altri organismi - Consigliera nazionale, Consiglio Nazionale Forense, Rete dei Comitati Pari Opportunità degli avvocati/e della Regione Emilia-Romagna	pag. 13
3	Conferimento di incarichi di difesa e rappresentanza in giudizio	pag. 15
4	Caso collettivo regolamento di pesca discriminatorio	pag. 17
5	Caso collettivo orario di lavoro	pag. 20
6	Le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali. Relazione illustrativa anno 2020	pag. 23
7	Recepimento dei rapporti biennali delle aziende e certificazione di genere	pag. 35
8	Pareri sui piani di azioni positive delle Pubbliche amministrazioni	pag. 40
9	Verifica della composizione delle Commissioni di concorso delle Pubbliche amministrazioni	pag. 42
10	La parità nelle Giunte dei comuni	pag. 43
11	Casi di molestie sessuali nei luoghi di lavoro	pag. 45
12	Contrasto ai fenomeni discriminatori. Istanze trattate	pag. 48
13	Partecipazione istituzionale	pag. 53

14 **Pubblicazioni, patrocini e incontri** pag. 56

Appendice

Corsi
Sentenze
Rassegna stampa pag. 60

PRESENTAZIONE

Il presente rapporto costituisce un adempimento della Consigliera di parità regionale la quale, a norma dell'art. 15, comma 6, del Decreto legislativo n. 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità) e successive modificazioni, 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. 32 bis, comma 3, della Legge regionale 27 giugno 2014, n. 6, la Consigliera deve elaborare una relazione sulle attività svolte nell'anno precedente.

Il rapporto intende fornire un resoconto puntuale dell'attività che la Consigliera di parità regionale ha svolto dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

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, 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, poiché 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 del legislatore 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 figure di garanzia 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 tali organi 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, che le nomine, ad eccezione del ruolo di Consigliera Nazionale, sia fatto di 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).

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 del Lavoro 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 al 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. IL LAVORO DELLE DONNE NELLA CRISI PANDEMICA E LA SFIDA DELLA CONCILIAZIONE

Se le donne sono state in prima linea nei settori che hanno dovuto assicurare la continuità delle attività durante la crisi pandemica, spesso con alti rischi per la salute, i dati Istat sui posti di lavoro persi fanno emergere chiaramente che sono state anche più duramente colpite, rispetto agli uomini, dalla crisi occupazionale che ha interessato diversi settori ad alto tasso di femminilizzazione.

Ad essere colpite sono state le lavoratrici con contratto di lavoro a tempo determinato e le autonome. Studi autorevoli segnalano che i posti persi nei settori in crisi non saranno facilmente recuperati per via di difficoltà legate alla settorialità e al livello delle competenze dei lavoratori coinvolti, difficilmente trasferibili in altri settori.

Per le donne, in particolare, anche il grande capitolo della transizione ecologica, che dovrebbe trainare la ripresa con la creazione di nuovi posti di lavoro nell'economia verde, presenta luci ed ombre, trattandosi di un settore dove, purtroppo, le donne sono sottorappresentate e che difficilmente potrà rappresentare la meta professionale anche delle giovani e giovanissime, alla luce delle scelte educative che ancora confermano il debole orientamento delle ragazze verso le discipline tecnico-scientifiche.

Anche nei settori in cui non ci sono stati significativi cali occupazionali, d'altra parte, le donne che hanno continuato a lavorare hanno affrontato come noto seri problemi in particolare sul fronte della conciliazione tra vita e lavoro, ed è riemerso all' attenzione di tutti il dato del persistente squilibrio nelle responsabilità familiari tra uomini e donne.

La crisi pandemica ha in definitiva aggravato tendenze storiche, tanto sul fronte della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, quanto su quello delle difficoltà connesse alla conciliazione tra lavoro e vita familiare.

Lo smart working è stata la prima misura su cui il governo ha puntato per consentire, in condizioni di sicurezza, la prosecuzione delle attività lavorative da remoto. Come noto, però, nella crisi si è assistito ad una deviazione dalle finalità originarie dello strumento verso la tutela della salute e anche la garanzia della continuità delle attività produttive che ha fatto passare in secondo piano la finalità conciliativa attribuitagli dalla legge 81/2017 recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire

l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato" e confermata dalla contrattazione collettiva nel tempo.

La normativa emergenziale ha consentito una semplificazione nelle modalità di ricorso all'istituto che si è tradotta nel venir meno dei margini di personalizzazione in teoria rimessi all'accordo individuale. La contrattazione collettiva è intervenuta a definire le modalità di adozione dello smart working, anche in realtà in cui non era utilizzato, e dunque spesso in assenza di un ripensamento delle modalità di organizzazione del lavoro, e anzi, in condizioni già rese difficili dalla emergenza in atto.

Ciò ha senza dubbio determinato uno snaturamento dello strumento e si è molto discusso, in particolare, dell'impatto negativo, se non dei rischi specifici dello smart working emergenziale per le donne.

A ben rifletterci, però, a fare la differenza tra uomini e donne, anche in questo caso, non sono stati specifici aspetti riconducibili alle modalità di regolamentazione e implementazione di questo istituto, anche nella versione emergenziale, ma fattori esterni e in particolare il rientro tra le pareti domestiche non solo del lavoro retribuito, ma anche dei familiari bisognosi di assistenza (si pensi solo al carico ulteriore di lavoro imposto dalla didattica a distanza, soprattutto per i genitori con figli piccoli).

Una situazione "straordinaria" cui non sembra però aver fatto fronte un riequilibrio delle responsabilità familiari: da ciò il sovraccarico delle donne e la (forse troppo semplicistica) condanna delle capacità conciliative dello smart working.

Uno strumento che invece, "normalizzato", può rappresentare una opportunità per le donne e per gli uomini, soprattutto se inserito in un contesto complessivamente idoneo a favorire una organizzazione flessibile del lavoro, la valorizzazione della professionalità delle lavoratrici, e una conciliazione vita-lavoro paritaria, obiettivi più generali rispetto ai quali la contrattazione collettiva a diversi livelli può fare molto e azionando diverse leve.

È opportuno ricordare, che lo smart working ha riguardato solo una parte dei lavoratori e delle lavoratrici, quelli la cui prestazione di lavoro è remotizzabile. Per gli altri, nell' emergenza, è stato necessario ricorrere a strumenti quali gestione delle assenze (ferie, permessi retribuiti), della formazione, e congedi.

I congedi straordinari Covid-19 sono stati oggetto di particolare attenzione: tra le criticità già la misura della indennità, pari al 50% della retribuzione e dunque la forte penalizzazione economica dei beneficiari (non a caso è stato ampio il ricorso alla misura alternativa del bonus baby-sitter) che ha determinato il riprodursi del tradizionale meccanismo di valutazione che conduce alla scelta di chi debba esporsi ad una decurtazione del reddito.

Scelta che finisce per ricadere sul genitore su cui tale decurtazione impatta di meno, che è nella maggior parte dei casi la donna. Con l'innescarsi di una spirale negativa rispetto al fenomeno del differenziale salariale di genere.

Un fenomeno che ha come noto cause complesse, che vanno oltre il principio della parità retributiva e dunque la garanzia di ottenere pari retribuzione a parità di lavoro: le donne sono più propense ad avere interruzioni di carriera e a prendere decisioni professionali basate sulla necessità di cura e responsabilità familiari.

Uno dei fattori maggiormente esplicativi dei differenziali retributivi tra uomini e donne è il numero di ore di lavoro effettivamente prestate, ma incide anche la percentuale di retribuzione legata ai risultati che tipicamente va di pari passo con l'accesso a posizioni più alte. Schemi ad orario ridotto, permessi non retribuiti, congedi parzialmente retribuiti incidono ovviamente su questo versante.

Da un lato occorre quindi intervenire sulla propensione di uomini e donne ad accedere a strumenti conciliativi e quindi a farsi carico dei compiti di cura dei familiari e, dall'altro, bisogna fare in modo che questi strumenti non siano eccessivamente penalizzanti per chi vi fa ricorso.

Con riferimento ai congedi straordinari Covid-19, la contrattazione collettiva in alcuni casi ha saputo dimostrare un'attenzione apprezzabile, integrando in alcuni casi la misura dell'indennità. Interventi importanti anche nell'ottica del riequilibrio dei rapporti e delle responsabilità in seno alle famiglie, perché venendo meno il calcolo di convenienza economica prima richiamato, non ci sarebbero (in linea di principio) ragioni per preferire che sia la donna ad optare per il congedo.

Guardando oltre le misure eccezionali e/o temporanee, una risposta strutturale e generale va certamente ricercata nella combinazione di forme flessibili di organizzazione del lavoro, del luogo di lavoro, dell'orario di lavoro (intervenendo anche sulla turnistica in chiave di responsabilizzazione e collaborazione tra i lavoratori), ma anche del carico di lavoro, dei compiti e delle responsabilità.

Sembra cruciale, al contempo, investire sulla valorizzazione della professionalità e sulla formazione continua, anche in direzione della polivalenza dei compiti e dei ruoli, per consentire passaggi interni in corrispondenza con transizioni biografiche critiche; promuovere misure di welfare e benefit che vadano nella direzione di incentivare gli uomini nell'ottica di una redistribuzione dei compiti nella sfera familiare, insieme a schemi retributivi incentivanti basati sui risultati, più che sulla presenza e sulle ore lavorate. Indispensabile, in ogni processo riorganizzativo che coinvolga temi così cruciali, è ovviamente il coinvolgimento dei lavoratori e delle lavoratrici.

Resta un problema culturale di fondo, che certamente deve essere affrontato nelle sedi educative. Ma anche il lavoro è (o dovrebbe essere per alcuni) una leva educativa, che oggi peraltro entra nelle delicate dinamiche dell'orientamento professionale dei giovani attraverso specifici dispositivi, si pensi alla alternanza scuola-lavoro: si è riflettuto troppo poco, ancora, sulla importanza che questi strumenti possono avere anche per incidere sugli orientamenti professionali delle donne e sullo sviluppo di identità lavorative e

professionali che devono essere costruite intorno al valore della condivisione delle responsabilità (tra uomini e donne) e del pari valore del lavoro (di uomini e donne).

Più occupazione femminile significa un reddito di più in famiglia e meno povertà. Più nidi, di qualità e con personale specializzato, significa meno carico femminile di lavoro di cura dei bambini e più possibilità di lavoro per le donne.

Non c'è più tempo da perdere, la catastrofe era annunciata da tempo, solo non si è voluto vederla.

Mirando allo "sviluppo sostenibile" per il 2030, si dovrebbe iniziare a comprendere che non è una questione di "fare un favore alle donne", ma di riconoscere che se il progresso è diventato insostenibile è proprio perché era costruito da uno sguardo dimezzato (e quindi falsato) sulla vita del pianeta.

Le scoperte, le conquiste legate alla tecnologia, il continuo superamento di limiti e sfide, hanno portato benessere economico, ma anche forti diseguaglianze.

Quello che è mancato in questo lungo arco di tempo è stato forse un contrappeso, un bilanciamento di sguardo, quello appunto dell'universo femminile, più propenso ai compiti di custodia del creato e delle future generazioni, di arricchimento attraverso la relazione piuttosto che lo scontro.

Lo sguardo delle donne, lì dove si decide, diventa allora una necessità per lo sviluppo sostenibile.

Non è più un gioco, una questione di diritti di una parte del genere umano, ma di responsabilità da condividere insieme per un futuro migliore.

2. Rapporti con altri organismi - Consigliera Nazionale, CNF Consiglio Nazionale Forense, Rete dei Comitati Pari Opportunità degli Avvocati/e della Regione Emilia- Romagna

In attuazione del Protocollo sottoscritto tra il Consiglio Nazionale Forense (CNF) e la Consigliera Nazionale di Parità, si è tenuto nell'annualità 2018/2019 il primo corso regionale di formazione per Avvocate e Avvocati in Diritto Antidiscriminatorio realizzato dalla Consigliera regionale di parità e in collaborazione con la Rete dei Comitati di Pari Opportunità degli Avvocati della Regione Emilia-Romagna.

A seguito di questa prima edizione, si è aperta una stagione di corsi specialistici in materia antidiscriminatoria per dare l'opportunità a coloro che hanno partecipato al primo corso regionale di poter iscriversi alla costituenda short-list nazionale.

Nel mese di marzo 2021 è partito il primo corso specialistico realizzato dal Consiglio Nazionale Forense e la Consigliera Nazionale di Parità, in collaborazione con la Consigliera regionale di parità in diritto antidiscriminatorio a completamento dei corsi di alta formazione organizzati sui territori, articolato in quattro incontri per una durata complessiva di 12 ore trattando gli istituti processuali della tutela antidiscriminatoria per le Regioni.

In questa occasione, la Consigliera di Parità ha partecipato in qualità di relatrice sul tema "Profili discriminatori del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro". La partecipazione ai corsi e il superamento dell'esame finale permetteranno agli avvocati/e partecipanti di essere inseriti/e in una short-list nazionale.

Proprio alla luce dei risultati più che soddisfacenti per la partecipazione e l'interesse mostrato dagli avvocati e dalle avvocate che operano sul territorio regionale, la Consigliera Regionale di Parità ha ritenuto opportuno riproporre una seconda edizione del corso di alta formazione, organizzato sempre in collaborazione con la Consigliera Nazionale di Parità, il Consiglio Nazionale Forense (CNF) la Rete Regionale dei Comitati Pari Opportunità e delle Delegate alle Pari Opportunità degli Ordini Forensi dell'Emilia-Romagna, al fine di garantire un profilo qualitativamente elevato dei relatori e relatrici nel contesto di apprendimento dei partecipanti.

Esperita quindi la regolare procedura, è stato organizzato il "corso di alta formazione in materia antidiscriminatoria" seconda edizione 2021/2022.

Il corso, si è innestato e si è articolato in uno dei momenti storici più difficili e complicati, con una pandemia globale che ha modificato radicalmente il nostro modo di vivere, di interagire con gli altri, e per molti aspetti ha proprio cambiato le nostre vite.

Anche il modo di formazione è cambiato radicalmente, il corso da remoto, su piattaforma si è realizzato grazie al finanziamento della Regione Emilia-Romagna che ha permesso il supporto tecnico della Fondazione Forense Bolognese. Si è svolto dal 17 settembre al 10 dicembre 2021 con otto incontri formativi e nei primi due mesi dell'anno 2022 con due incontri per una durata di 40 ore complessive.

L'affluenza al corso è stata altissima con più di 500 iscritti anche grazie alla partecipazione attiva di tutti i Presidenti dei Comitati Pari Opportunità degli Ordini Provinciali della Regione Emilia-Romagna, la rete delle Consigliere di Parità Provinciali e di eccellenti relatori e relatrici scelti/e tra docenti Universitari, Avvocati/e, Magistrati.

Ai partecipanti frequentanti proficuamente almeno 8 dei 10 moduli previsti dal Corso, sarà consentito lo svolgimento del test di verifica finale.

L'esito positivo del test consentirà il rilascio dell'attestato utile anche ai fini dell'eventuale richiesta di inserimento nella short list regionale e nazionale di avvocati/e esperti/e in diritto antidiscriminatorio.

Con l'obiettivo di sviluppare un rapporto di collaborazione finalizzato alla definizione di un comune progetto destinato, in via sperimentale, 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.

L'ufficio della Consigliera di Parità Regionale e la Rete dei CPO si propone, quando si potrà garantire la sicurezza di tutti, di organizzare un evento in presenza dove poter consegnare gli attestati cartacei ai corsisti e realizzare un momento di interscambio.

Il rapporto tra donna e lavoro è stato da sempre, difficile e faticoso, ma negli anni è diventato sempre più possibile e auspicabile. Molto si è fatto, ma più ancora c'è da fare sulla strada che porta all'uguaglianza. Una lunga storia di discriminazioni e barriere che hanno, molto spesso, tenuto le donne lontano dai posti di comando, con ostacoli presenti in tutti i settori lavorativi, compreso quello degli operatori del diritto.

3. CONFERIMENTO DI INCARICHI DI DIFESA E RAPPRESENTANZA IN GIUDIZIO

La figura della Consigliera di Parità ha il compito istituzionale di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità tra uomo e donna in ogni situazione, in particolare nel mondo del lavoro.

È una sentinella in grado di promuovere processi di conciliazione o di ricorrere alle vie giudiziarie nei casi di mancato accordo. Per questo la collaborazione con i "tecnici" del diritto risulta fondamentale: ci aiutano a rendere più efficaci ed incisive le azioni di tutela e di contrasto alle discriminazioni e a promuovere nei casi singoli o collettivi la cultura di parità.

Gli articoli 36, 37 e 38 del Codice pari opportunità prevedono l'eventualità che la Consigliera regionale di parità agisca in giudizio a tutela d'interessi di rilevanza superindividuale, ovvero nell'interesse generale alla parità e al rispetto della disciplina antidiscriminatoria. Tale legittimazione all'azione in giudizio (prevista già dai commi 7 e 8 dell'art. 8 del d. lgs. n. 196/00 e ampliata nel d. lgs 198/2006) è senza dubbio un tratto del tutto peculiare della figura di questo organismo. Dal 2006 e fino al 2016, le spese sostenute dalle Consigliere di parità per agire in giudizio sono state finanziate a carico del Fondo per l'attività delle Consigliere/i di parità. Con la circolare del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 22 febbraio 2016 è invece previsto che, in seguito alla soppressione del Fondo, le spese sostenute dalle consigliere per le loro attività d'istituto, incluse quelle per l'esercizio della tutela giudiziaria ai sensi degli articoli 36 e ss. del decreto legislativo n. 198/2006, "costituiscono oggetto di rimborso da parte dell'ente territoriale, in quanto strettamente legate all'espletamento della funzione."

L'Avvocatura regionale interpellata sulla questione ha negato la competenza degli avvocati dipendenti della Regione ad assumere mandati da parte di organi autonomi e indipendenti quali (…) il Consigliere di parità affermando che le modalità di scelta del difensore spettano unicamente all'organo che necessita di tutela in sede giudiziale, trattandosi di un rapporto intuitu personae tra l'avvocato e il suo cliente, caratterizzato da massima riservatezza, dalla libera scelta del difensore e dalla fiducia che unisce il cliente al suo avvocato. "*Ne deriva che l'individuazione del difensore e il conferimento della procura speciale per una determinata controversia giudiziale sono atti fiduciari che non possono essere delegati ad un soggetto terzo, ancorché gli organi istituzionali in questione possano farsi assistere dal Servizio competente*

dell'Assemblea Legislativa nella predisposizione dei provvedimenti amministrativi necessari per il perfezionamento del contratto di incarico professionale, previo accantonamento di apposita provvista economica nei relativi capitoli di spesa."

Si è quindi reso necessario mettere la Consigliera di parità in condizione di avvalersi di un supporto legale esterno attraverso il conferimento di incarichi professionali a legali di sua fiducia selezionati, come suggerisce la stessa normativa, nell'ambito di un "elenco di avvocati esperti in diritto antidiscriminatorio" (short list regionale).

Nelle more della formazione del nuovo elenco, gli avvocati, già iscritti nell'attuale e vigente "elenco di avvocate esperte e avvocati esperti in diritto del lavoro e in diritto antidiscriminatorio" redatto con determinazione n. 491 del 17 agosto 2020, dovranno, per potere svolgere la propria attività lavorativa presso la Consigliera di parità, dichiarare la propria disponibilità a fornire una prima consulenza gratuita sul caso oggetto di intervento e sull'opportunità/rischi dell'azione in giudizio nonché la disponibilità ad assumere incarichi giudiziali e stragiudiziali retribuiti sulla base dei parametri minimi del Decreto ministeriale 55/2014 e ss.mm.ii.(minimi tariffari) o, nel caso in cui l'istante abbia diritto ad essere ammesso al patrocinio a spese dello Stato per i non abbienti, ai compensi stabiliti dalla normativa vigente.

Tale questione, riveste sempre più carattere di urgenza laddove, come nell'anno 2021, vi siano delle pronunce giurisprudenziali a favore dell'Ufficio della Consigliera di parità in procedimenti in cui si è costituita per attività discriminatorie.

Proprio al fine di dotare la Consigliera di risorse utili a tale scopo si è ritenuto necessario intraprendere un percorso per istituire due nuovi capitoli, uno di entrata e uno di spese e dotarli di risorse nell'ambito delle disponibilità esistenti e nel rispetto delle esigenze di contenimento della spesa.

Ecco quindi che a metà 2021, è stato istituito un nuovo capitolo di entrata, E20134 "Entrate da decreti e sentenze in materia di attività antidiscriminatoria promossa dalla Consigliera di parità" alimentato dalle somme riscosse a seguito di pronuncia favorevole di sentenza, somme che poi confluiscono nel capitolo di spesa per la realizzazione di progetti dedicati al tema della discriminazione e un nuovo capitolo di spese, U11318 nel quale sono confluite le somme riconosciute ad oggi e riscosse nelle sentenze relative ai giudizi che hanno visto costituita la Consigliera di parità. Attualmente tali somme ammontano ad euro 25.000.

Nel bilancio di previsione 2022, approvato dall'Assemblea legislativa, è invece stato istituito il capitolo di spesa U 11319 "Spese legali sostenute dalla Consigliera di Parità", istituito con Determina 857 del 22/12/2021 di approvazione del bilancio finanziario gestionale 2022-2023-2024 della Direzione Generale-Assemblea Legislativa ammontante ad euro 20.000.

4. CASO COLLETTIVO REGOLAMENTO DI PESCA DISCRIMINATORIO

Nel mese di novembre 2018 si sono rivolti all'ufficio della Consigliera regionale di parità alcuni soci e socie di una Cooperativa di pesca. La Cooperativa fondata dai "pescatori" di Goro negli anni '30 è titolare delle concessioni di pesca della zona della sacca di Goro nel delta del Po, aree fertili per la molluschicoltura. Sul finire degli anni '80 la Cooperativa ha raggiunto la leadership nel settore della molluschicoltura. Nella cittadina di Goro su circa 3.642 abitanti, quasi 600 sono i soci della Cooperativa e dunque la gran parte delle famiglie impegna la propria forza lavoro in seno alla cooperativa e trae da esso l'unica fonte di sostentamento.

La Cooperativa aveva adottato con una delibera assembleare un nuovo regolamento sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato (la cui entrata in vigore era prevista a partire dal 1.1.2019). L'intervento della Consigliera, benché non abbia portato ad una conciliazione, ha prodotto nell'immediato una sospensione dell'applicazione del regolamento da parte del Consiglio di amministrazione della cooperativa.

Questo regolamento era stato approvato dall'Assemblea nel mese di ottobre 2018:

- Soci con diritto al voto 560;
- Soci votanti 440;
- Favorevoli 339;
- Contrari 99.

Secondo questo nuovo regolamento:

Art. 1 è precisato che ai soci e socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera così come determinato dal C.d.A.

Art. 2 è precisato che per il primo anno di ammissione alla cooperativa verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezzo e dal terzo anno di ammissione in poi verrà assegnata la doppia quota.

Art. 3 (il più importante): condizione affinché la misura della doppia quota possa essere

assegnata è che il socio/a non sia unito/a o non si unisca ad un altro socio/a in forza di vincolo: matrimoniale; famiglia di fatto; unione civile; comunque, legato da vincolo affettivo di coppia anche se non convivente.

In altri termini si disponeva che tutti i soci e le socie fossero ammessi a pescare una doppia quota, salvo che non ricorra un'ipotesi di legame anche meramente affettivo con altro socio/a.

Il regolamento si instaura in seno ad un tema che da anni per così dire "affligge" la base sociale. Infatti, a fronte dell'introduzione nell'attività di pesca di strumenti che hanno alleggerito dal punto di vista fisico la gravosità del lavoro, nonché del fatto che il territorio non offre altri sbocchi lavorativi diversi dalla pesca, sempre più donne hanno fatto richiesta negli anni di entrare in Cooperativa e vi sono entrate (benché, di fatto le donne siano ancora pochissime). In alcune famiglie si sono così ritrovati ad avere entrambi i componenti soci della Cooperativa raddoppiando così il reddito rispetto alle famiglie in cui è socio solo un componente.

Per la Cooperativa questo non rappresenta un problema se nello stesso nucleo famigliare sono soci padre e figlio (infatti l'ipotesi non è prevista dal regolamento quale causa di riduzione del reddito), lo è invece se sono soci marito e moglie, compagno e compagna. Questo in quanto secondo la tesi della cooperativa, i giovani figli prima o poi costituiranno una nuova famiglia.

Nonostante i nuovi ingressi di donne in cooperativa, la maggior parte dei quali riconducibili all'anno 2020, la Cooperativa presenta ancora un'altissima percentuale di soci uomini (oltre il 90%) rispetto alle socie donne.

L'Ufficio ha esaminato il regolamento ed ha ritenuto che il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia operato dalla clausola violasse in primo luogo l'articolo 27 del D. Lgs. 11/04/2006, n. 198 rubricato "*Divieti di discriminazione nell'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e nelle condizioni di lavoro (legge 9 dicembre 1977, n. 903, articolo 1, commi 1, 2, 3 e 4; legge 10 aprile 1991, n. 125, articolo 4"*, comma 3 secondo cui: <<*È vietata qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l›accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l'ampliamento di un'impresa o l'avvio o l'ampliamento di ogni altra forma di attività autonoma. 2.* ***La discriminazione di cui al comma 1 è vietata anche se attuata: a) attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia*** *o di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive*>>.

Il regolamento produce in ogni caso una discriminazione collettiva.

Infatti, la sua concreta applicazione produrrebbe effetti particolarmente svantaggiosi per le donne (sia quelle già socie sia quelle che avrebbero interesse a diventarlo).
Infatti, in seguito al regolamento il valore del lavoro di uno dei soci legati tra loro da vincoli affettivi verrebbe di fatto completamente annullato.

Conseguentemente appare probabile che in caso di donne già socie sarebbero queste ultime a uscire dalla Cooperativa e non gli uomini, tenuto conto che statisticamente sono le donne farsi carico del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia.
Ovvero in caso di nuovo ingresso questo sarebbe totalmente inutile dal punto di vista retributivo. Tenuto conto che le donne sono ampiamente sottorappresentate nella cooperativa, una notevole quantità di donne, e non di uomini, sarebbe posta nella condizione di non avere alcuna utilità economica dall'eventuale ammissione quale socia della cooperativa.

La procedura conciliativa attivata presso la Consigliera di Parità si concludeva dopo diversi mesi con esito negativo. Il Consorzio pur comparendo e partecipando, insisteva per la legittimità del Regolamento.
A questo punto alcuni soci legati tra loro da vincoli familiare e/o affettivi impugnavano la delibera davanti al Tribunale delle Imprese di Bologna.

Dopo l'impugnazione, 29 dei 31 soci tra loro sposati o conviventi che avevano impugnato la delibera, sono stati esclusi dalla Cooperativa con provvedimenti comunicati tra il 4 e il 5 agosto 2020.

A questo punto tenuto conto della grave natura discriminatoria del Regolamento in questione la Consigliera regionale di parità ha ritenuto di dover attivare l'azione iure proprio ex art. 37 del codice delle pari opportunità per ottenere la rimozione del patto discriminatorio.
Si è trattato della prima azione in Regione Emilia-Romagna della Consigliera di Parità ai sensi dell'art. 37, comma 4 D. Lgs. 198/06 con ricorso del 30.9.2020.

Il Tribunale di Ferrara con decreto del 1.4.2021 ha pienamente accolto la tesi dell'Ufficio affermando che il regolamento in questione ponesse "una discriminazione indiretta in quanto, pur essendo apparentemente neutra rivolta a socie e soci, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa".

Il Giudice ha reputato misura necessaria a rimuovere gli effetti della regola discriminatoria anche la pubblicazione del dispositivo su un quotidiano locale per informare la collettività dei soci, che in gran parte avevano approvato il regolamento, della sua portata discriminatoria con effetto general-preventivo e deterrente. Il Giudice ha inoltro disposto che la stessa cooperativa provvedesse al pagamento di 20 mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre le spese legali.
Per la prima volta in Emilia-Romagna è stato riconosciuto un risarcimento direttamente all'ufficio della Consigliera di parità in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico leso.
Avverso tale decreto, la controparte ha depositato opposizione nell'aprile 2021.
Il Tribunale di Ferrara, questa volta decidendo nella fase a cognizione piena, con sentenza del 29.11.2021 ha confermato il decreto emesso dal Giudice della fase ad istruzione sommaria condannando parte ricorrente alla rifusione delle spese processuali.
La Cooperativa ha presentato appello e la causa sarà chiamata alla prima udienza nel luglio 2022.

CASO COLLETTIVO ORARIO DI LAVORO

5.

La vicenda in cui è stato richiesto l'intervento dell'Ufficio è la seguente.

In seno all'esternalizzazione di alcune attività di movimentazione merci da parte dell'azienda Yoox Net a Porter, a cavallo tra il 2019 ed il 2020 vi era stato un avvicendamento tra due imprese (definito dai vari protagonisti della vicenda come "cambio appalto"), segnatamente Mr. Job e l'odierna ricorrente LIS Group S.r.l.
Questa azienda aveva assunto l'impegno a "rilevare" tutti i lavoratori in forza presso la precedente impresa con una sostanziale cessione dei contratti di lavoro.
Tutti i dipendenti <ceduti> fino al subentro della nuova azienda LG in data 2.1.2020, **avevano sempre svolto la loro attività lavorativa osservando un orario di lavoro "centrale" e segnatamente dalle 8.30 alle 17.30**.
Già nella prima riunione informativa del 27.12.2019 con tutti i lavoratori in carico alla precedente impresa (Mr. Job) l'azienda subentrante aveva comunicato che l'orario di lavoro osservato sarebbe cambiato e precisamente si sarebbe passati dall'orario centrale ad una turnazione su due orari il primo dalle 6 alle 14 e il secondo dalle 14 alle 22.
Di fatto però, quando l'azienda, dopo le varie chiusure a fronte del Covid, ha ripreso le lavorazioni a regime, l'orario è risultato ancora più penalizzante e precisamente dalle 5.30 alle 14.30 e dalle 14.30 alle 22.30.
Numerose lavoratrici madri si erano trovate nell' impossibilità di conciliare i tempi di cura dei figli con il lavoro e, dopo aver chiesto all'azienda senza alcun successo di applicare dei correttivi, avevano posto in essere iniziative di protesta, tra cui vari scioperi. Molte delle signore che si sono rivolte all'Ufficio sono straniere e dunque prive di una rete parentale di supporto. Molte sono madri sole oppure con compagni anch'essi soggetti a turni di lavoro.
Rimaste ancora inascoltate le richieste delle lavoratrici (anzi di fatto l'azienda aveva adottato nei confronti di quelle che più si erano esposte nella protesta comportamenti ritorsivi), queste si sono rivolte all'Ufficio di Parità Regionale per il tramite del sindacato cui sono iscritte.
L'Ufficio ha ritenuto le rivendicazioni delle lavoratrici meritevoli di supporto.
La tesi dell'Ufficio di parità.
Il provvedimento di natura organizzativa adottato dall'azienda ed incidente sull'orario di lavoro integra infatti **una discriminazione indiretta** a carico delle lavoratrici madri con figli

in tenera età in quanto pur essendo la misura organizzativa applicata all'intera platea dei lavoratori essa ha posto le lavoratrici madri (intersecandosi nella fattispecie **il fattore genere** con **quello maternità** - comma 1 e comma 2 bis articolo 25 Codice Pari Opportunità) in una condizione di particolare svantaggio rispetto agli altri lavoratori.

L'azienda ha partecipato alla fase conciliativa e si sono tenuti diversi incontri, tuttavia, la procedura non ha avuto esito positivo. L'azienda, durante la fase di conciliazione con l'Ufficio, ha sottoscritto degli accordi sindacali (in data 8.3.2021 e 12.3.2021) che prevedevano la possibilità di accedere all'orario centrale solo alle mamme con figli minori fino all'anno di età, nonché la possibilità di richiedere il part-time per quelle con figli fino a tre anni.
L'Ufficio ha evidenziato come detti accordi non fossero sufficienti a rimuovere gli effetti della misura organizzativa discriminatoria ed ha formulato una proposta conciliativa di prevedere l'orario centrale per le mamme con figli almeno fino a sei anni di età.
La fase conciliativa si è chiusa negativamente atteso che l'azienda ha ritenuto gli accordi sindacali ampiamente sufficienti.

Nell'aprile del 2021 è stata proposta azione giudiziale ai sensi dell'art. 37 comma 2 e 4 Codice Pari Opportunità.

Il Giudice del lavoro ha formulato una proposta transattiva, accettata dall'Ufficio, ma rifiutata dall'azienda. La proposta conciliativa del giudice prevedeva l'assegnazione ad orario centrale delle lavoratrici con figli fino a tre anni di età.
Dopo un'ampia istruttoria, nella quale peraltro emergeva come di fatto nessuna lavoratrice era stata addetta al turno centrale in virtù degli accordi sindacali sottoscritti dall'azienda, in data 31.12.2021 il Tribunale di Bologna ha emesso decreto con il quale **ha pienamente accolto** la tesi dell'Ufficio e ha condannato l'azienda ad adibire all'orario centrale le lavoratrici **con figli fino a 12 anni** di età (<<Accerta e dichiara la discriminatorietà della condotta di LIS GROUP srl consistente nella imposizione anche ai lavoratori e in specie alle lavoratrici con figli minori in tenera età del nuovo orario di lavoro sue due turni, meglio descritto in motivazione>).

Il Tribunale si è espresso in questi precisi termini: *<l'istruttoria orale ha provato con certezza che il nuovo orario adottato dalla convenuta non solo possa svantaggiare ma effettivamente e concretamente* ***svantaggi i suddetti gruppi tipizzati rispetto ai dipendenti non genitori, rendendo estremamente difficoltosa se non francamente impossibile – la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti, esponendo, altresì, gli stessi figli minori a gravi disagi ed alterazioni dei ritmi ed abitudini di vita, potenzialmente forieri di conseguenze sul loro benessere psico fisico***>.

Il provvedimento giudiziale ha condannato l'azienda a predisporre un piano di rimozione degli effetti della discriminazione accertata entro tre mesi dalla data di comunicazione del decreto e dunque entro il 31.3.2022.
Così il decreto: *<per l'effetto ordina a quest'ultima la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra*

l'altro, a definire e attuare, entro il termine di mesi 3, un piano di rimozione delle medesime, sentite le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la Consigliera di parità regionale competente per territorio; - fissa i seguenti criteri da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano: assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) ad un turno centrale o ad altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, in forme comunque compatibili con la funzionalità aziendale e salvo il rispetto delle normative emergenziali anti-Covid di tempo in tempo vigenti>.

Ad oggi l'azienda non ha provveduto a dare attuazione al provvedimento emesso dal Tribunale e dunque il provvedimento opposto **risulta ancora purtroppo del tutto inapplicato quanto agli obblighi di fare imposti all'azienda**.
L'azienda ha proposto opposizione al decreto e la causa sarà chiamata in prima udienza in data 1.4.2022.
L'azienda è stata condannata anche al pagamento in favore dell'Ufficio, quale titolare dell'interesse protetto, della somma di € 5.000,00 a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale da discriminazione che è stata pagata, salvo ripetizione nel caso di riforma del provvedimento da parte del giudice dell'opposizione.

6. LE CONVALIDE DELLE DIMISSIONI E DELLE RISOLUZIONI CONSENSUALI. RELAZIONE ILLUSTRATIVA ANNO 2020
RAPPORTO A CURA DELL'ISPETTORATO DEL LAVORO

Il 13 novembre 2021 si è svolta un' importante iniziativa organizzata dall'Assemblea legislativa e dalla Consigliera regionale di parità in collaborazione con l'Ispettorato interregionale del lavoro sul tema della condizione delle lavoratrici madri nel periodo della pandemia. In tale contesto è stato presentato il seguente rapporto dal titolo "Dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: rapporto regionale sulle convalide anno 2020", realizzato a cura dall'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord Est.

Tale rapporto vuole proporre un'illustrazione guidata delle informazioni relative alle convalide rilasciate dagli Ispettorati Territoriali alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri per gli effetti di cui all'art. 55 del D. Lgs. n. 151/2001.

A tal proposito si ricorda che la risoluzione consensuale del rapporto e la richiesta di dimissioni presentate durante il periodo di gravidanza, acquistano efficacia soltanto successivamente al rilascio del succitato provvedimento da parte dell'INL. Questa procedura ha la finalità di accertare l'autenticità della volontà dimissionaria, onde garantire le tutele connesse alla genitorialità e contrastare eventuali abusi.

In particolare, il comma 4 dell'art. 55 D. Lgs. 151/2001 prevede che "*La **risoluzione consensuale** del rapporto o la **richiesta di dimissioni** presentate **dalla lavoratrice, durante il periodo di gravidanza**, e **dalla lavoratrice o dal lavoratore durante i primi tre anni di vita del bambino o nei primi tre anni di accoglienza** del minore adottato o in affidamento, o, in caso di adozione internazionale, nei primi tre anni decorrenti dalle comunicazioni di cui all'articolo 54, comma 9, **devono essere convalidate dal servizio ispettivo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali competente per territorio**. A detta convalida è **sospensivamente condizionata l'efficacia** della risoluzione del rapporto di lavoro*". Le convalide vengono rilasciate, precisamente, dagli Ispettorati Territoriali del Lavoro competenti (per la Regione Emilia-Romagna, gli Ispettorati Territoriali di Bologna, Ferrara-Rovigo, Modena, Parma-Reggio Emilia, Piacenza, Ravenna-Forlì Cesena e Rimini).

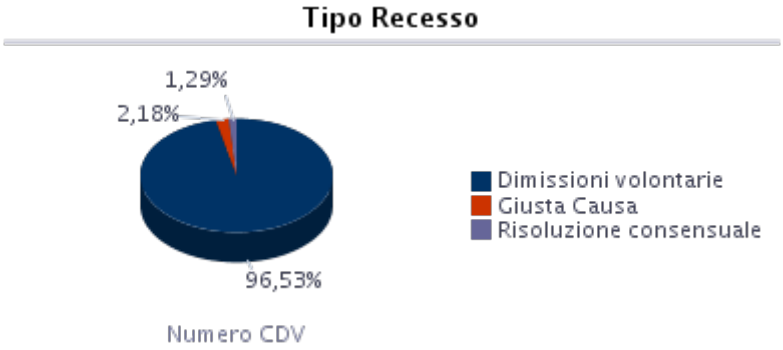
Grazie alla collaborazione tra l'*Ispettorato Nazionale del lavoro* e l'*Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità*, annualmente viene scattata la fotografia dell'andamento di tali istituti nel Paese.

I dati di seguito analizzati sono stati estratti da un apposito applicativo informatico utilizzato a livello nazionale per la rilevazione automatizzata degli elementi statistici relativi ai citati provvedimenti.

Nel corso dell'anno 2020 il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a **n. 4.174** (complessivamente in Italia ne sono state emanate **n. 42.377**). Sul totale nazionale, i provvedimenti adottati con riferimento all'Emilia-Romagna sono dunque stati **9,8%**. Il dato regionale del 2020 risulta in sensibile diminuzione (- 23%) rispetto a quello rilevato nel 2019, pari a **n. 5.451.** Quest'ultima osservazione, può almeno in parte ricondursi, da un lato, all'impatto della Cassa integrazione Covid in termini di contenimento delle ipotesi di recesso - anche in ragione del maggiore supporto garantito rispetto a quello offerto dal congedo parentale (50% anziché 30% della retribuzione in essere) - e del diffuso ricorso al lavoro da casa e, dall'altro, alla consistenza delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato (con riferimento ai quali la componente femminile è largamente prevalente) per scadenza del termine che, non a caso, in costanza del divieto di licenziamento, risultano essere state la principale causa di perdita di lavoro "legittima" registrata nel 2020.

Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni pari a **n. 4.120** (corrispondenti al 99% del totale) di cui **n. 4.029** per dimissioni volontarie e **n. 91** per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a **n. 54**, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono sostanzialmente in linea con quelle nazionali ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa.

Tipo Recesso	Femmine	Maschi	Totale complessivo
Dimissioni volontarie	2.876	1.153	**4.029**
Giusta Causa	69	22	**91**
Risoluzione consensuale	39	15	**54**
Totale complessivo	**2.984**	**1.190**	**4.174**



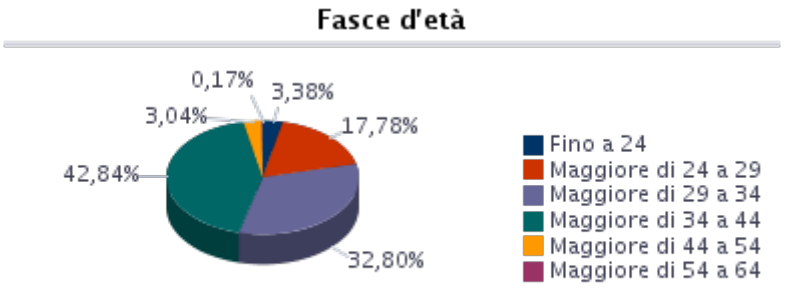
La maggior parte delle dimissioni/risoluzioni convalidate ha interessato soggetti di **nazionalità italiana**, pari a **n. 3.299**, che costituiscono il **79%** circa del totale. Le **lavoratrici/ lavoratori extracomunitari** che hanno richiesto ed ottenuto la convalida delle dimissioni/ risoluzioni consensuali sono stati **n. 630**, pari al **15%**circa del totale. Più contenuto risulta il numero dei cittadini **comunitari** pari a **n. 245** e corrispondente al **6%** circa del totale. Le percentuali, confrontate con quelle dell'anno precedente, sottolineano un aumento di 3 punti dei cittadini italiani rispetto agli extracomunitari.

Nel 2020 le dimissioni e le risoluzioni consensuali hanno interessato in misura predominante le **lavoratrici madri**, a cui sono riferiti **n. 2.984 provvedimenti**, pari al **71%** dei casi, dato in aumento di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Le convalide relative ai **lavoratori padri sono** pari a **n. 1.190,** che corrisponde al 29% del totale.

Tipo Recesso	Femmine	Maschi	Totale complessivo
Dimissioni volontarie	2.876	1.153	**4.029**
Giusta Causa	69	22	**91**
Risoluzione consensuale	39	15	**54**
Totale complessivo	**2.984**	**1.190**	**4.174**

Se il punto di osservazione si sposta sulle **fasce di età** dei lavoratori/delle lavoratrici, nella regione Emilia-Romagna, emerge una particolare concentrazione dei provvedimenti con riferimento alla **fascia di età da "maggiore di 34 fino a 44 anni", pari a n. 1788,** sostanzialmente invariato, sia in termini assoluti che percentuali sul totale, rispetto all'anno precedente.



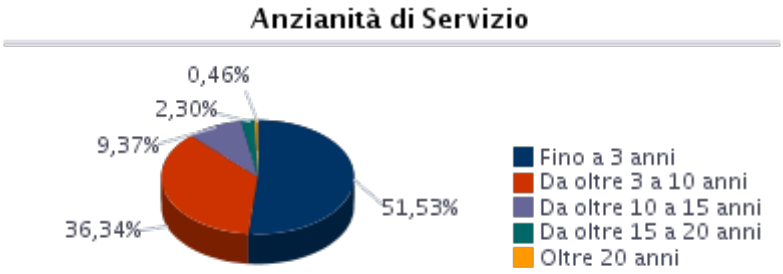
Si osserva che, con riguardo alla nazionalità delle lavoratrici, i provvedimenti si collocano maggiormente in tale fascia di età solo relativamente agli italiani (1.024 provvedimenti su 2.420, pari a oltre il **42%**). Per le lavoratrici madri provenienti da altri Paesi comunitari e da Paesi extracomunitari la fascia di età più interessata è quella **"maggiore di 29 fino a 34 anni"** (con 204 convalide su 564 totali relative, pari ad oltre il **36%**).

	Genere - Cittadinanza Lavoratore						Totale complessivo
	Femmine			Maschi			
Età Lavoratore	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	Paesi Extra EU	Italiana	Paesi EU	
Fino a 24	28	79	6	6	20	2	**141**
Maggiore di 24 a 29	109	433	42	54	90	14	**742**
Maggiore di 29 a 34	134	848	70	54	235	28	**1.369**
Maggiore di 34 a 44	114	1.024	59	104	464	23	**1.788**
Maggiore di 44 a 54	2	35		25	64	1	**127**
Maggiore di 54 a 64		1			6		**7**
Totale complessivo	**387**	**2.420**	**177**	**243**	**879**	**68**	**4.174**

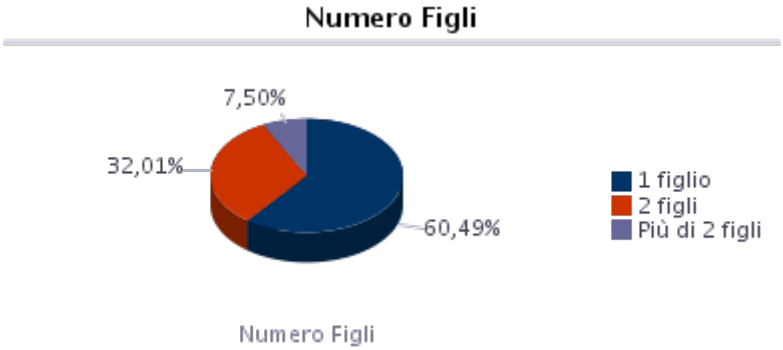
Inoltre, anche nel 2020, è confermato il rapporto inversamente proporzionale tra dimissioni/risoluzioni convalidate e anzianità di servizio medio-bassa delle lavoratrici madri/dei lavoratori padri interessati.

Il dato riferito invece all'anzianità di servizio in azienda rivela la seguente suddivisione:

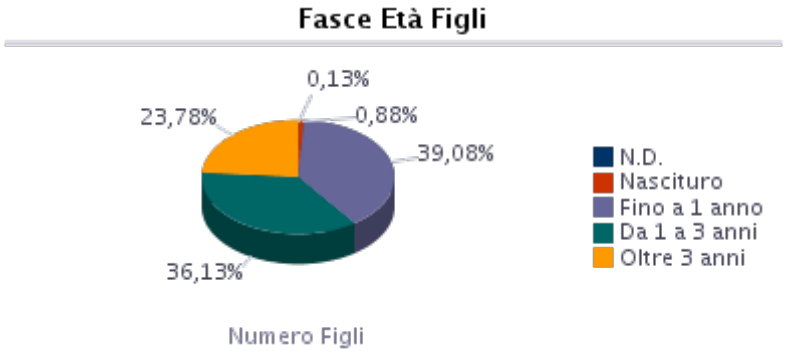
- **N. 2.151**(n. 3.081nel 2019) si riferiscono a a lavoratrici/lavoratori **"fino a 3 anni"**;
- **N. 1571**(n.1.797 nel 2019) si riferiscono a soggetti **"da oltre 3 a 10 anni";**
- **N. 391**(n.440 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **"da oltre 10 a 15 anni"**;
- **N. 96**(n. 108 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **"da oltre 15 a 20 anni";**
- **N. 19** (n. 25 nel 2019) si riferiscono a lavoratrici/lavoratori **"oltre 20 anni".**



In questa regione, i soggetti interessati hanno prevalentemente un solo figlio o sono in attesa del primo (pari a**n. 2.525**) e rappresentano oltre la metà del totale (pari al **60%**). Comunque, significativa è anche la percentuale di dimissionari con due figli (n. **1.336**, pari quasi al **32%**). I figli dei soggetti interessati nell'anno 2020 (tra già nati e nascituri; per n. 4 non vi è precisazione dell'età) sono complessivamente **n. 8.273**.



Per quanto riguarda l'età dei figli delle lavoratrici e dei lavoratori, si osserva che nella grande maggioranza dei casi le dimissioni non riguardano lavoratrici in gravidanza (solo **53** sono i figli nascituri, pari quasi all'**1%**del totale), ma con figli già nati.

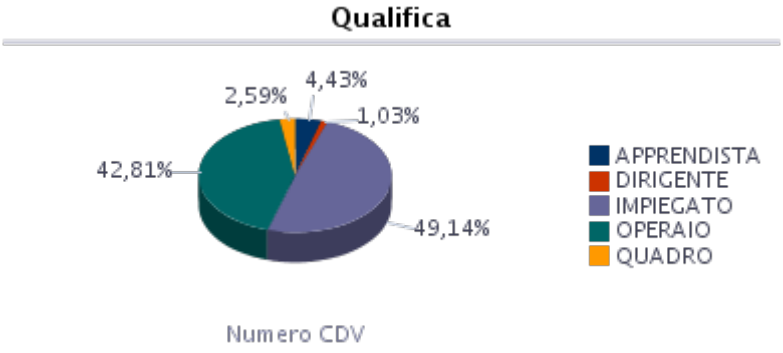


In merito alle qualifiche di inquadramento dei lavoratori, si evidenzia che, nella maggior parte dei casi, si tratta di impiegati **n. 2.051,** seguono gli operai **n. 1.787**: con la pandemia si è pertanto invertito il rapporto tra i due profili professionali (nel 2019 gli operai erano n. 2.604 e gli impiegati n. 2.510).

L'indagine, inoltre, sottolinea una prevalenza delle donne, in termini assoluti doppia rispetto agli uomini, nella qualifica dirigenziale; anche tra gli impiegati il genere femminile (56%)è di gran lunga più rappresentato che tra gli operai(36%); per gli uomini le percentuali quasi si invertono: impiegati (32%) operai (60%).

Contenuti sono nei due generi gli apprendisti (**n. 185**) e i quadri (**n. 108**).

Tipo Qualifica	Femmine	%	Maschi	%	**Totale Complessivo**	**%**
APPRENDISTA	170	6	15	1	**185**	**4**
DIRIGENTE	29	1	14	1	**43**	**1**
IMPIEGATO	1.669	56	382	32	**2.051**	**49**
OPERAIO	1.068	36	719	60	**1.787**	**43**
QUADRO	48	2	60	5	**108**	**3**
Totale complessivo	2.984	100	1.190	100	**4.174**	**100**



	Numero CDV - Motivi Recesso				**Totale complessivo**	**%**
Motivi Recesso	Femmine	%	Maschi	%		
ALTRO (SPECIFICARE):	344	9,7	165	13,5	**509**	**10,7**
CAMBIO RESIDENZA/DISTANZA TRA LUOGO DI RESIDENZA E SEDE DI LAVORO/ RICONGIUNGIMENTO AL CONIUGE	149	4,2	33	2,7	**182**	**3,8**
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE AI SERVIZI DI CURA:	1.328	37,6	30	2,5	**1.358**	**28,6**
DIFFICOLTÀ A CONCILIARE IL MIO LAVORO CON LA CURA DEL BAMBINO/BAMBINA, PER RAGIONI LEGATE ALL'AZIENDA DOVE LAVORO:	809	22,9	35	2,9	**844**	**17,8**
PASSAGGIO AD ALTRA AZIENDA	896	25,4	957	78,3	**1.853**	**39,0**
TRASFERIMENTO DELL'AZIENDA DOVE LAVORO	6	0,2	2	0,2	**8**	**0,2**
Totale complessivo	**3.532**	**100**	**1.222**	**100**	**4.754**	**100,0**

Tra le ragioni alla base delle cessazioni dei rapporti di lavoro che qui interessano, si segnalano il **passaggio ad altra azienda**, specificando che tale motivazione non è strettamente connessa a difficoltà di conciliazione della vita lavorativa e familiare (n. **1.853** casi); è l'ipotesi maggioritaria **(39%)** in quanto riguarda la grande maggioranza dei lavoratori padri dimissionari, mentre è al secondo posto tra le causali addotte dalle lavoratrici madri dimissionarie, tra le quali prevalgono invece le difficoltà a conciliare il lavoro con l'accudimento della prole, per ragioni legate ai servizi di cura disponibili. Se ci fosse più ampia disponibilità di questi servizi, le dimissioni di lavoratrici madri verrebbero meno in circa un terzo dei casi (tale motivazione è stata infatti indicata in 1.328 casi su 3.532, anche se, come si dirà poco oltre, questi numeri devono essere letti avendo presente che gli intervistati possono esprimere più ragioni per un unico recesso).

Tra le causali delle dimissioni convalidate risalta poi **l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e le esigenze di accudimento della prole per ragioni legate ai servizi di cura** (**n. 1.358** in totale per madri e padri lavoratori), pari a circa il **22%** delle motivazioni (ma il **38%** per le madri lavoratrici).

Relativamente alle motivazioni connesse alle situazioni generate o comunque riferibili **all'azienda di appartenenza** (**n. 844**, pari a circa il **17,8%** del totale), le cause di recesso storicamente possono essere ricondotte all'organizzazione ed alle condizioni di lavoro particolarmente gravose o difficilmente compatibili con la cura della prole, a ragioni concernenti l'orario di lavoro (per mancata modifica degli orari lavorativi o per mancata concessione del part time), alla distanza dal luogo di lavoro, al cambiamento della sede o, infine, al mutamento delle mansioni.

Inoltre, sempre riconducibili alle motivazioni del recesso, si riportano di seguito le altre voci:

- Cambio di residenza/modifica distanza tra luogo di residenza e sede di lavoro/ ricongiungimento al coniuge (**n.182**),
- "Trasferimento dell'azienda" (**n. 8**),
- "Altro" (voce generica nella quale confluiscono **n. 509** fattispecie di convalida).

In merito alle motivazioni di cui sopra, si sottolinea che, come già anticipato, le lavoratrici madri individuano come principale causa della cessazione le "ragioni legate ai servizi di cura" (n. 1.328), mentre i lavoratori padri primariamente lasciano il lavoro per "passaggio ad altra azienda" (n. 957), presumibilmente per migliorare le condizioni di lavoro e non per l'accudimento della prole.

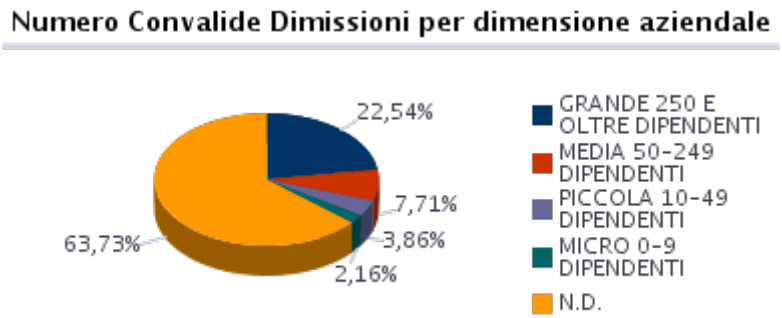
Il numero totale delle motivazioni è superiore a quello delle dimissioni convalidate nell'anno (4.754 contro 4.174), come avvenuto anche nell'anno precedente; ciò è evidentemente dovuto al fatto che, in alcuni casi, per un medesimo recesso è stata fornita più di una motivazione.

La ricerca valorizza pure il dato concernente l'eventuale richiesta di part-time o flessibilità da parte dei lavoratori interessati alle convalide e l'accoglimento di tali istanze da parte dell'azienda. Nella regione Emilia-Romagna emerge che, a fronte di **n. 164 richieste**, la flessibilità è stata concessa in **n. 41 casi**, pertanto sono state soddisfatte solo 1/4 delle istanze presentate dai dipendenti, che sono quasi tutte di madri. Queste situazioni appalesano una reale difficoltà di conciliare la vita familiare con il lavoro a tempo pieno.

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle convalide risulta il **terziario** (**n. 2.985**, pari al 71% circa del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'**industria** (**n. 670** corrispondenti a poco più del 16%del totale) e all'**edilizia** (**n. 113**, pari a poco meno del3%, riferibili in misura prevalente agli uomini). Il settore dell'**agricoltura** è quello meno inciso dal fenomeno (**n. 28** casi, poco meno dell'1%). In 378 casi non è stato possibile risalire al settore merceologico di riferimento.

Settore	Femmine	%	Maschi	%	Totale complessivo	%
AGRICOLTURA	12	0,40	16	1,34	**28**	**0,7**
INDUSTRIA	346	11,60	324	27,23	**670**	**16,1**
EDILIZIA	42	1,41	71	5,97	**113**	**2,7**
TERZIARIO	2.308	77,35	677	56,89	**2.985**	**71,5**
N.D.	276	9,25	102	8,57	**378**	**9,1**
Totale complessivo	**2.984**		**1.190**		**4.174**	

Può essere di utilità per comprendere l'origine delle scelte operate dai lavoratori, dare uno sguardo alle dimensioni delle imprese più coinvolte dalle richieste di dimissioni da convalidare da parte dell'Ispettorato del Lavoro.



Sulla base dei dati acquisiti a sistema in relazione alla grandezza aziendale - dato tuttavia indisponibile nella gran parte dei casi (**2.660** su 4.174) - i provvedimenti rilasciati dagli Ispettorati territoriali hanno prevalentemente riguardato, nel 2020, le **grandi imprese** (oltre

250 dipendenti) con 941 convalide, i restanti riguardano lavoratrici madri/lavoratori padri occupati presso le:

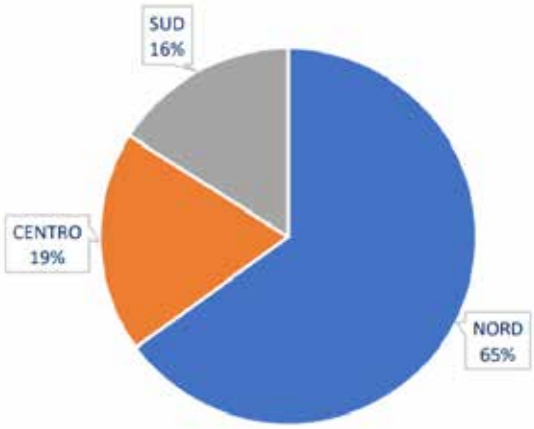
- **medie imprese** (da 50 a 249 dipendenti) sono state **322**;
- **piccole imprese** (tra 10 a 49 dipendenti) sono state **161**;
- **microimprese** (da 0 a 9 dipendenti) sono state **90**.

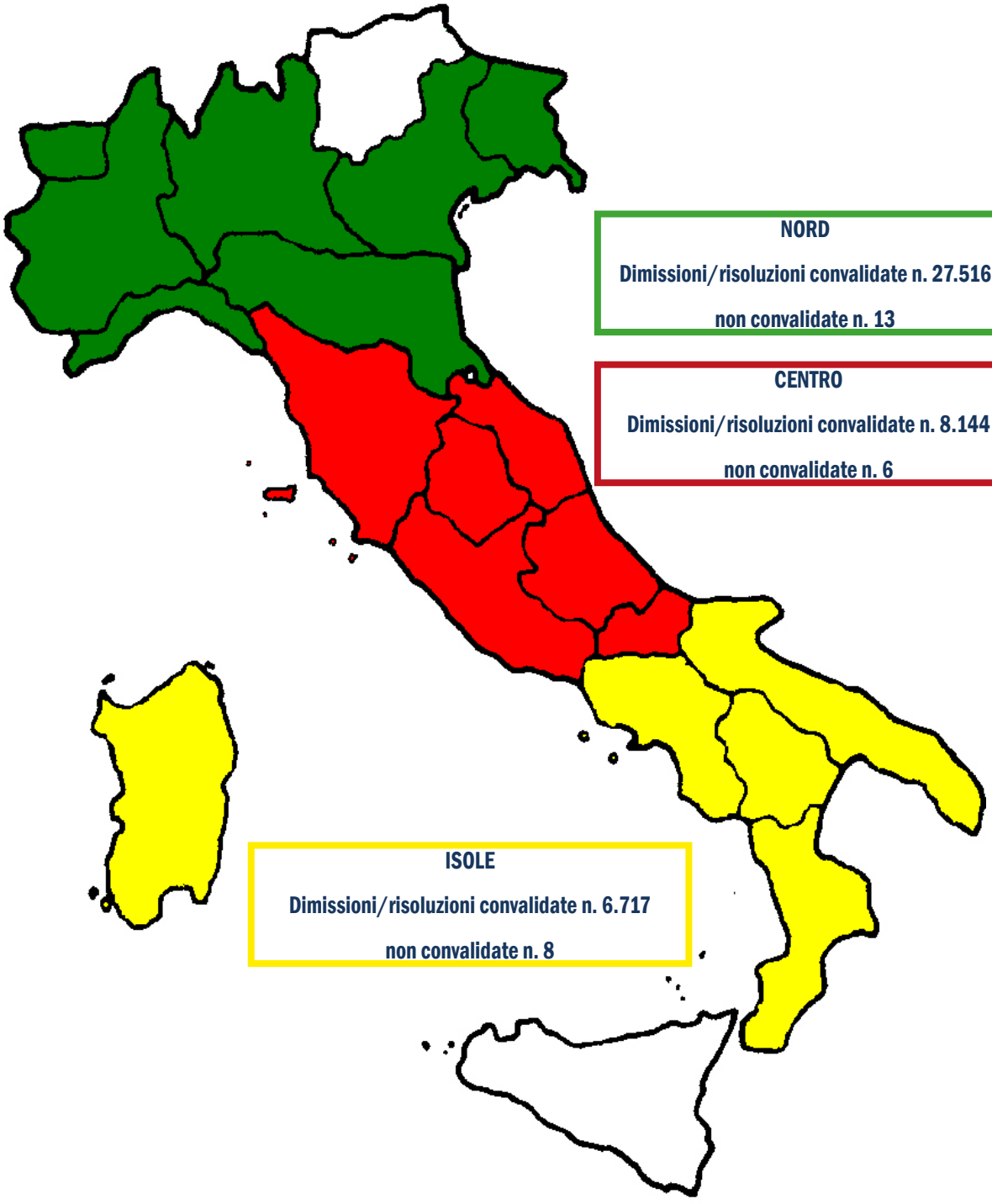
Sulla base delle informazioni fornite dalla Direzione Centrale tutela, sicurezza e vigilanza del lavoro, è possibile affermare che, pure per il 2020, vi è uno stretto legame tra la distribuzione delle convalide sul territorio nazionale e il differente tasso di occupazione che caratterizza le diverse aree del Paese:

- nel **Nord Italia** sono state rilevate **n. 27.516**convalide, pari a circa **il65%**del totale (a fronte di n. 33.442 nel 2019, con stessa percentuale);
- nel **Centro** le convalide sono state pari a **n.** 8.144, rappresentando **il 19%**del totale (a fronte di n. 9.055 nel 2018, pari ad oltre il 19%);
- nel Sud si sono registrate solo n. 6.717 convalide, che costituiscono quasi il 16% del totale (a fronte di n. 8.217nel 2019, pari a quasi il 16%).

In tutti gli ambiti territoriali si registra una spiccata prevalenza delle convalide relative a lavoratrici madri, che rappresentano il 93% nel Meridione, l'83% nell'Italia centrale e il 72% nel Settentrione.

Fig. 18 Dimissioni/risoluzioni convalidate anno 2020 – distribuzione % per area geografica





Le informazioni contenute nella relazione costituiscono un osservatorio per una lettura guidata del mercato del lavoro, che investe una parte della popolazione attiva particolarmente vulnerabile, come quella dei neogenitori. In questo ambito, l'Ispettorato del Lavoro e la rete

delle Consigliere di Parità cooperano allo scopo di contrastare ogni forma di discriminazione a cui, soprattutto le donne, possono essere soggette in un periodo sensibile della loro vita professionale e familiare.

E' doveroso ricordare, che tra l'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord Est e la Consigliera regionale di parità è stato sottoscritto un Protocollo d'intesa, finalizzato ad intensificare le sinergie di questo organo di garanzia con gli Uffici ispettivi per favorire l'integrazione delle esperienze e delle buone prassi e la costruzione di una fattiva rete di "intelligence". In questo modo le lavoratrici, i lavoratori e le aziende potranno rivolgersi agli sportelli presenti in ogni sede ed essere messi in contatto con i soggetti istituzionali più appropriati al caso che li vede coinvolti.

Deve inoltre aggiungersi che gli Ispettorati sono impegnati a comunicare tempestivamente alla Consigliera eventuali situazioni discriminatorie di genere, anche collettive, venute alla luce durante le ispezioni o nei colloqui con gli utenti agli sportelli. Gli stessi provvedono ad informare gli interessati, in caso di convalida di dimissioni di lavoratrici e lavoratori con figli di età inferiore ai tre anni di vita, della possibilità di un colloquio con la Consigliera di Parità, per affrontare situazioni specifiche meritevoli di approfondimento.

Si fa presente che gli IITTL trasmettono le informazioni alle Consigliere provinciali di parità in merito agli squilibri tra uomini e donne riscontrati in azienda, nel corso dei controlli.

7. RECEPIMENTO DEI RAPPORTI BIENNALI DELLE AZIENDE E CERTIFICAZIONE DI GENERE

L'art. 46 del Codice delle Pari Opportunità, prevede che le aziende pubbliche e private che occupano oltre cento dipendenti, siano tenute a redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni ed in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta.

Con la riforma al codice della pari opportunità introdotta dalla legge 5 novembre 2021, n. 162, tale obbligo è stato esteso anche alle aziende con più di 50 dipendenti, mentre per le aziende al di sotto dei cinquanta dipendenti, la redazione del rapporto è su base volontaria.

In un quadro legislativo che muta e amplifica le funzioni e il ruolo delle consigliere di parità è necessario un ulteriore sforzo per tenere insieme le norme che regolano la riorganizzazione dell'istituto attraverso l'articolo 47 del decreto legislativo 77/2021 e l'articolo 4 della Legge 162/2021.

Infatti, se da un lato alla Consigliera di parità (per il decreto 77) deve essere trasmesso, a pena di nullità, la relazione del personale per partecipare a gare pubbliche (così come previsto da Pnrr e Pnc) a opera di imprese pubbliche e private con almeno 50 dipendenti, questo obbligo non sarebbe previsto per le imprese con personale inferiore a 50 dipendenti.

Chiaro che questo crea un grave pregiudizio per la parità di genere, essendo l'ossatura economica del nostro Paese basata sulla piccola e media impresa. Allora la mancata previsione della obbligatorietà (pena la nullità) della trasmissione delle relazioni del personale, per le imprese con soglie più basse di 50 dipendenti sarebbe "giustificata" dal superiore interesse economico pubblico, costituito dall'esigenza di far girare l'economia, dimenticando che l'interesse pubblico economico di oggi è rappresentato dal moltiplicatore di presenza femminile tra la forza lavoro, e che la parità lavorativa, si ripercuote sull'economia del paese in termini di sviluppo.

Ma le deroghe al principio di parità non terminano. Infatti, fissato il principio di parità,

nell'articolo 4 del decreto 77/2021 è previsto che le imprese pubbliche e private destinatarie di fondi Pnrr e il Pnc sarebbero tenute all'assunzione del 30% di donne nel momento dell'esecuzione dei contratti.

In particolare, nelle linee guida compare una deroga preoccupante, là dove è stabilito che la stazione unica appaltante possa derogare a questo vincolo del 30% per ragioni di settore produttivo.

Tale deroga penalizzerebbe il principio di parità senza alcun contraltare. Non prevale, infatti in questa circostanza, alcun interesse pubblico economico superiore, che possa giustificare la deroga al principio fissato nella norma. Anzi, un tale comportamento avvallerebbe di fatto l'affermazione che esistono lavori maschili e lavori femminili, pregiudicando l'emancipazione delle donne e lo sviluppo, in un quadro dove invece è da tempo acclarato che l'immissione di nuova forza lavoro femminile nel mercato costituisce il volano per l'economia del Paese.

Da qui, deriva che se al decreto 77 si continuano ad apportare deroghe riguardanti la parità di genere, la stessa norma si allontanerà sempre di più dalla propria finalità e da quella finalità voluta anche dalla legge 162, mettendo a rischio i risultati sperati in tema di implemento dell'occupazione femminile, e rendendo necessario fin da subito un intervento correttivo.

Dalla norma discende il chiaro intento di voler far decollare l'occupazione femminile, attraverso la garanzia: della parità salariale, delle pari opportunità di carriera, della condivisione e non solo della conciliazione tra vita e lavoro. La certificazione di genere in questa prospettiva costituirà la vera scommessa per far decollare le politiche della parità di genere nelle imprese, e di conseguenza nel mercato del lavoro.

Davanti a una norma che chiede ancora di essere dettagliata, soprattutto definendo meglio la griglia di valutazione delle caratteristiche per la concessione del certificato di genere da assegnare alle aziende, ogni ipotesi di deroga a questo principio non potrà che leggersi come una minaccia alla realizzazione degli effetti voluti della legge.

Il timore, è che un comportamento di questo tipo, potrebbe portare con sé il rischio di rilasciare certificati di parità ad aziende che pur non avendo rispettato il precetto fissato dal decreto 77 (la quota del 30% di assunzioni femminili), abbiano rispettato i parametri fissati dalla griglia voluti dalla legge 162. Certificato di parità che, in questa circostanza, può essere definito inattendibile, visto che verrebbe rilasciato in un contesto in cui non è stato garantito l'incremento dell'occupazione femminile.

Se tutto ciò accadesse sarebbe un autentico disastro per la parità di genere, ragion per cui le due norme che favoriscono l'occupazione femminile non possono contenere in sè queste grossolane deroghe. È auspicabile che vi sia un intervento normativo di raccordo tra le due disposizioni in esame.

Per questo in attesa che venga emanata la normativa di dettaglio (ex art. 4 L.162/21) si auspica la programmazione di un tavolo istituzionale regionale al fine di farsi trovare preparati al momento dell'emanazione della griglia normativa sulla parità e pronti a promuovere l'attuazione della nuova disciplina.

7.a RAPPORTI BIENNALI 2018/2019 PRESENTATI NEL 2020

Il dettato normativo prevede che il rapporto debba indicare il numero dei lavoratori occupati di sesso femminile (con indicazione precisa di quanti eventualmente in stato di gravidanza), il numero dei lavoratori di sesso femminile e maschile eventualmente assunti nel corso dell'anno, le differenze tra le retribuzioni iniziali dei lavoratori di ciascun sesso, l'inquadramento contrattuale e la funzione svolta da ciascun lavoratore occupato, anche con riferimento alla distribuzione fra i lavoratori dei contratti a tempo pieno e a tempo parziale, nonche' l'importo della retribuzione complessiva corrisposta, delle componenti accessorie del salario, delle indennità, anche collegate al risultato, dei bonus e di ogni altro beneficio in natura ovvero di qualsiasi altra erogazione che sia stata eventualmente riconosciuta a ciascun lavoratore.

Ancora, è previsto l'obbligo di inserire informazioni e dati sui processi di selezione in fase di assunzione, sui processi di reclutamento, sulle procedure utilizzate per l'accesso alla qualificazione professionale e alla formazione manageriale, sugli strumenti e sulle misure resi disponibili per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, sulla presenza di politiche aziendali a garanzia di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso e sui criteri adottati per le progressioni di carriera.

Il link reperibile al sito del Ministero del lavoro è il seguente: https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome

Per quanto concerne il 2021 si è provveduto a confermare il recepimento di tutti rapporti biennali (oltre un migliaio) presentati dalle aziende con almeno 100 dipendenti.

In seguito, ad agosto 2021, si è provveduto ad un avviso di selezione tramite procedura comparativa, per la stipula di due contratti di lavoro con soggetti esterni in possesso di adeguata professionalità di alto profilo di carattere giuridico per supportare la Consigliera di parità regionale nel trattare di dati contenuti nei rapporti biennali.

Gli incarichi, affidati a dicembre 2021 al prof. Marco Peruzzi dell'università degli studi di Verona e alla Dott.ssa Donata Favaro dell'Università degli studi di Padova, hanno avuto per scopo la realizzazione le seguenti attività:

a) individuazione dei profili di carattere giuridico di rilievo e costruzione di una griglia di analisi, analisi sistematica dei dati contenuti nei report biennali ex art. 46 TUPO relativi agli anni 2018-2019;
b) redazione di un report di sintesi;
c) individuazione delle criticità del sistema normativo e individuazione di possibili soluzioni, nel confronto con le prospettive di riforma contenute in disegni di legge interni e proposte di livello europeo.

L'indagine sui report del biennio 2018-2019 relativi alle aziende della Regione Emilia-

Romagna ha consentito di individuare, nel merito, i divari di genere rilevabili a livello occupazionale, con particolare attenzione al trattamento economico, ma ha permesso altresì di sviluppare una riflessione di carattere metodologico sui limiti del reporting previsto dalla versione previgente dell'art. 46 e sulle potenzialità sia della modifica intervenuta nel 2021 sia, soprattutto, di quella che sarà richiesta in caso di adozione della direttiva Ue. Si fa riferimento, in particolare, ai limiti derivanti da una aggregazione di dati che non distingue tra elementi retributivi fissi di base e componenti complementari/variabili/bonus e alle potenzialità di un calcolo che, non fermandosi al dato medio o mediano, arrivi ad osservare la distribuzione del divario nei diversi quartili retributivi.

Da una preliminare lettura dei dati elaborati dalla ricerca, che saranno ufficialmente presentati nell'ambito di un evento pubblico in programma ad aprile 2022, si evince in modo prioritario che è confermata ancora una dinamica occupazionale caratterizzata dal cd. tetto di cristallo, con minor rappresentanza delle donne nelle categorie dei quadri e dirigenti, esacerbata peraltro nelle assunzioni intercorse nel 2019, oltre al persistere di una incidenza di part-time, aspettative e congedo parentale maggiore sulle lavoratrici ed ad una distribuzione delle retribuzioni a svantaggio delle donne, anche se, su quest'ultimo profilo, tuttavia, l'analisi sottolinea la necessità di un ragionamento più articolato, che rischia di appiattirsi se basato esclusivamente su indicatori troppo sintetici, come il valore medio del divario.

A incentivazione della trasparenza e delle buone prassi, la già menzionata legge 162 del 2021, di modifica del codice delle pari opportunità, prevede, altresì, con l'inserimento dell'art. 46-bis, che a decorrere dal 1° gennaio 2022 sia istituita la certificazione della parità di genere, riconosciuta alle aziende che, sempre sulla base di indicazioni che saranno fornite tramite decreto ministeriale, presenteranno determinati parametri minimi con particolare riferimento alla retribuzione corrisposta, alle opportunità di progressione in carriera e alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Alle aziende private che, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento, siano in possesso della certificazione della parità di genere saranno riconosciuti uno sgravio dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, punteggi premiali per la valutazione, da parte di Autorità titolari di fondi europei nazionali e regionali, di proposte progettuali ai fini della concessione di aiuti di Stato a cofinanziamento degli investimenti sostenuti, nonché criteri premiali nei bandi di gara, negli avvisi o negli inviti delle pubbliche amministrazioni relativi a procedure per l'acquisizione di servizi, forniture, lavori e opere.

Anche in questo caso, la norma fa riferimento ad uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro delegato per le pari opportunità, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dello sviluppo economico, per stabilire oltre che i parametri minimi per il conseguimento della certificazione della parità di genere, anche le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali e le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali e delle consigliere e dei consiglieri di parità regionali.

Questa novità, si colloca nel solco tracciato dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR - *Recovery Plan*), che ha indicato tra le riforme da adottare proprio l'istituzione di un sistema

di certificazione della parità di genere (anche retributiva). Specificamente, l'«Investimento 1.3» prevede sia definito un Sistema nazionale di certificazione che accompagni e incentivi le imprese ad adottare policy adeguate a ridurre il gap di genere in tutte le aree maggiormente "critiche" (opportunità di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità).

PARERI SUI PIANI DI AZIONI POSITIVE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

8.

Promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, oltre che a un preciso obbligo normativo, risponde a fondamentali obiettivi di equità e a un corretto riconoscimento del merito e costituisce una leva importante per il potenziamento dell'efficienza organizzativa e, di conseguenza, per accrescere la qualità delle prestazioni rese ai cittadini. A tale proposito, l'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, prevede che le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici sentiti gli organismi di rappresentanza ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, la Consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongano Piani Triennali di Azioni Positive (PTAP) "tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne".

Gli obiettivi generali sono quindi garantire pari opportunità nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa, nella formazione professionale e nei casi di mobilità. Ancora, la promozione del benessere organizzativo, esige una organizzazione del lavoro che favorisca l'equilibrio tra tempi di lavoro e vita privata. Fondamentale poi la promozione all'interno dell'amministrazione di una cultura di genere e di rispetto del principio di non discriminazione.

La predisposizione dei Piani che hanno durata triennale, riveste carattere obbligatorio. Vengono elaborati dalle amministrazioni in collaborazione con i rispettivi Comitati Unici di Garanzia (CUG).

Detti piani, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, devono favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga

qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita e adeguata motivazione.

Le Consigliere di parità, ciascuna per il proprio corrispondente livello territoriale, forniscono quindi 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 le pubbliche amministrazioni non possono procedere a nuove assunzioni qualora non adottino un Piano di Azioni Positive.

Nel 2021, l'Ufficio ha fornito quattro pareri alle amministrazioni che ne hanno presentato richiesta.

VERIFICA DELLA COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI 9.

L'articolo 57, comma 1, lett. a) del D. Lgs n. 165/2001, come modificato dalla legge n. 215/2012, prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro, riservino alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso. L'atto di nomina della commissione di concorso viene inviato entro tre giorni alla Consigliera di parità territorialmente competente per il controllo sulla regolarità della composizione. Nel caso la Consigliera ravvisi una violazione procede con la diffida all'amministrazione per la rimozione della violazione entro il termine di 30 giorni.

A livello regionale, nel 2021 sono stati censiti 400 bandi. Undici sono risultati irregolari. Cinque avevano esplicitato una giustificazione

Per queste verifiche è stato acquisito un parere scritto sulla composizione della commissione di alcuni concorsi. In particolare, si sono evidenziati alcuni principi giurisprudenziali applicabili a più casi analoghi successivamente riscontrati. Il primo è che la giurisprudenza amministrativa ha più volte affermato che la mera circostanza che una commissione di concorso non rispetti la proporzione di genere non determina di per sé effetti invalidanti delle operazioni concorsuali, salvo che ciò non denoti una condotta discriminatoria in danno delle concorrenti di sesso femminile (in altri termini, occorre produrre elementi e indizi degli effetti discriminatori eventualmente derivanti dalla violazione della proporzione di genere femminile della commissione). Il secondo principio affermato dalla giurisprudenza amministrativa consiste nel fatto che la violazione della normativa può essere contestata solo dalle possibili beneficiarie della stessa, in quanto la norma evocata (art. 57, co. 1, lett. a), d. lgs. n. 165/2001) è dettata per favorire le pari opportunità nel lavoro e, nel caso specifico, prevede esplicitamente una riserva (solo) per le donne.
Ne deriverebbe pertanto che non si ipotizza un'illegittimità automatica, ma residua senza dubbio un rischio di contenzioso a carico dell'Amministrazione che decida di prevedere una composizione esclusivamente femminile della commissione di concorso.

10. LA PARITÀ NELLE GIUNTE DEI COMUNI

L'art. 51 della Costituzione, richiamandosi sotto il profilo sostanziale al principio di eguaglianza, nell'accesso «agli uffici pubblici e alle cariche elettive» enuncia che «a tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini» (introdotto in Costituzione dall'art. 1 della legge cost. n. 1 del 30 maggio 2003), esprimendo un principio di democrazia paritaria, contrario ad ogni atto discriminatorio fondato sul genere, assicurando alle donne di accedere a condizioni di parità effettiva ai ruoli apicali del settore economico e politico, compresi tutti i processi decisionali pubblici.

In attuazione di tali principi, l'art. 1, comma 137, della Legge 7 aprile 2014, n. 56 ("Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni"), stabilisce che: "Nelle giunte dei comuni con popolazione superiore a 3.000 abitanti, nessuno dei due sessi può essere rappresentato in misura inferiore al 40 per cento, con arrotondamento aritmetico."

Il Difensore civico regionale vigila sulla attuazione di tale norma, in attuazione di un "Protocollo per la tutela dei diritti delle persone, il superamento delle disuguaglianze e la promozione di pari opportunità" sottoscritto dalla Conferenza nazionale delle Presidenti degli Organismi di pari opportunità regionali e il Coordinamento nazionale dei Difensori civici regionali (lett. c).

Dalla collaborazione tra il Difensore civico regionale e la Consigliera regionale di parità è venuto all'attenzione di quest'ultima il caso della Giunta di un Comune emiliano-romagnolo nella provincia di Reggio Emilia che - pur richiamato dal difensore civico al rispetto del principio suddetto - si è detto impossibilitato a rispettarlo adducendo a propria giustificazione il fatto che, nonostante la sua lista fosse composta per 5/12 da candidate di sesso femminile, solo una consigliera si era resa disponibile a ricoprire la carica di assessore e un'altra riteneva di accettare solo una delega senza ricoprire l'incarico di assessore. Non persuasa da tali argomentazioni il Difensore civico non ha potuto che prendere atto delle argomentazioni, non potendosi costituire in giudizio.

È pervenuta alla Consigliera regionale di parità una richiesta di intervento da parte di una consigliera di minoranza di quel Comune.

La Consigliera di parità è intervenuta nei confronti del Sindaco del comune adducendo la potenziale illegittimità del decreto di nomina degli assessori comunali per violazione del principio di parità.

Nel perdurare del mancato adeguamento, la Consigliera di parità sta valutando di impugnare il decreto di nomina per violazione del principio della parità di genere nella formazione della Giunta comunale, principio cristallizzato nell'art. 1, comma 137, della legge n° 56 del 2014. Già nel 2015, infatti, il TAR Calabria, con sentenza n. 1 del 9.1.2015 ha riconosciuto la legittimazione processuale della Consigliera di parità regionale ad impugnare il decreto di nomina di assessori assunto in violazione della legge n. 56/2014, la sentenza ha annullato nel caso di specie il decreto di nomina. Tale pronuncia è stata confermata in appello dal Consiglio di Stato, Sezione Quinta, con sentenza n. 406, emessa in data 27.10.2015 e depositata in data 03.02.2016.

11. CASI DI MOLESTIE E MOLESTIE SESSUALI NEI LUOGHI DI LAVORO

La politica, il Parlamento, le istituzioni hanno oggi una importante opportunità per tradurre in norme e scelte concrete i giusti attestati di solidarietà nei confronti delle vittime di molestie sessuali e di indignazione per un fenomeno che attraversa trasversalmente la nostra società costituendo una tra le più subdole manifestazioni di violenza di genere.

La scelta della giornalista di Toscana Tv Greta Beccaglia, palpeggiata da un uomo in diretta televisiva al termine di una partita di calcio, è stata tanto giusta quanto purtroppo ancora molto, troppo, rara. Quante donne, infatti, che ogni giorno subiscono molestie, aggressioni, abusi verbali, linguaggi sessisti, battute, irrisione, discredito, vessazioni, ricatti, denigrazione, isolamento, bullismo o cyberbullismo, esibizionismo, mobbing, gesti indesiderati, avance, palpeggiamenti, fino allo stupro, consumato o tentato, hanno la possibilità, la forza, di fare altrettanto? In quanti casi episodi del genere bucano il clima di omertà nel quale si consumano e spesso si ripetono? Quante lavoratrici ricevono la solidarietà trasmessa alla cronista da tutto il mondo politico, istituzionale, dell'informazione e anche dello sport?

La solitudine nella quale si ritrovano quasi tutte le donne che subiscono molestie sul lavoro, la paura di non essere credute, di subire ulteriori vessazioni è il motivo per cui, come indicano i dati Istat, solo il 20% delle vittime (1.403.000 sul totale delle lavoratrici oggi attive pari a circa 9 su 100) ne ha parlato con qualcuno e appena lo 0,7% ha sporto denuncia. Numeri drammatici che testimoniano della gravità e pervasività di una forma particolarmente subdola di violenza di genere alla quale molte lavoratrici – sia dipendenti che libere professioniste – non sono in condizioni di sottrarsi per ragioni culturali, per difficoltà economica, per il disequilibrio strutturale tra donne e uomini nel mondo del lavoro.

Ma anche perché non sono sufficientemente conosciuti la figura della Consigliera di Parità e gli strumenti adeguati di prevenzione, di contrasto, di sanzione, in grado di offrire un supporto concreto alle donne e nello stesso tempo di produrre il necessario cambiamento culturale che serve a far vivere, in ogni ambiente e contesto, quei valori fondamentali di uguaglianza e rispetto dettati dalla nostra Costituzione, a cominciare dall'articolo 3, su cui si deve fondare la nostra convivenza civile, rispettosa, democratica e paritaria.

Accesso al lavoro, carriera, gap salariali: il mondo del lavoro è pieno di disparità di genere, che da sempre si manifestano in modo esplicito e quotidiano, limitano le opportunità per le donne, condizionano la loro libertà e dignità di persona e insieme danneggiano la produttività, della singola impresa, di interi comparti, di tutto il Paese. Si tratta di un contesto strutturalmente discriminatorio e sfavorevole alle donne che non può che favorire la trasposizione delle disparità e della svalutazione del contributo femminile su un piano di molestie e violenza.

Le ragioni culturali che stanno dietro ogni forma di discriminazione, disparità di genere e violenza sono infatti le stesse, legate alla dominante cultura patriarcale, a stereotipi cristallizzati, usati per conservare rapporti di potere asimmetrici, a pregiudizi consolidati, ad abitudini, comportamentali e rappresentazioni del mondo che non riconoscono il valore delle differenze, del rispetto, della condivisione.

Ecco perché per contrastate le molestie sui luoghi di lavoro – che sono di tipo orizzontale (tra colleghi), verticale (da superiori) e compiute da terzi (clienti, pazienti…) – serve un approccio largo, che unisca piano istituzionale e normativo, azione comune di imprese e parti sociali, formazione, trasformazione culturale. Serve una strategia globale e condivisa per contrastare le violenze nel quadro di un impegno volto a proteggere e promuovere il benessere psico-fisico, di sicurezza e rispetto di lavoratrici e lavoratori – ancor più in un momento di trasformazione dell'esperienza e delle relazioni lavorative con il digitale e lo smart working, che ha anche determinato una sovrapposizione pesante e particolarmente insidiosa tra molestie sul lavoro e violenze domestiche.

La Convenzione sulla violenza e sulle molestie adottata dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) nel 2019 offre un fondamentale strumento, riconoscendo il diritto di ogni persona a lavorare in un ambiente libero da violenza e molestie e chiedendo ai governi di adottare un approccio inclusivo, integrato e sensibile al genere. La ratifica è stato dunque un passaggio decisivo della sfida contro le violenze di genere, che deve veder attivato un percorso di implementazione normativa, di azioni per uguaglianza e giustizia, di sensibilizzazione, di responsabilità, di accordi tra parti sociali (sulla scia di quello sottoscritto nel 2016, a seguito di un analogo atto europeo, tra organizzazioni sindacali e datoriali contro le molestie, per realizzare un clima aziendale fondato su rispetto e reciproca correttezza, riconoscimento dei diritti e della dignità di ogni persona, facilitazione e sostegno della denuncia di ogni atto di molestia o violenza).

Le priorità su cui agire sono cinque:

La prima è la prevenzione, con una specifica funzione fondamentale delle relazioni industriali, ma poi una responsabilità che tutta la società deve sapersi assumere, perché siano considerate socialmente deplorevoli, e quindi un reato, tutte le forme di molestia sessuale.

La seconda riguarda gli strumenti di tutela, come il congedo dato alle donne quando affrontano una condizione particolarmente pesante per la salute-psicofisica: è giusto infatti garantire meccanismi di ricorso e risarcimento, e assistenza alle vittime, con sostegno anche economico.

La terza priorità è attivare e rafforzare nel modo più efficiente e collaborativo la rete strumentale esistente, come l'Ispettorato del lavoro, le Consigliere e i Consiglieri di parità, che rappresentano figure esterne e indipendenti capaci di dare sostegno concreto a chi subisce molestie e vuole denunciare. Occorre poi rafforzare i Comitati di garanzia nella pubblica amministrazione e tutti i Comitati di parità e rendere più fattuale il sostegno delle rappresentanze sindacali e individuare figure nelle aziende, sia da parte datoriale che del sindacato, con funzione di monitoraggio e sostegno.

La quarta priorità riguarda il rafforzamento degli strumenti di indagine e di monitoraggio, l'inasprimento delle sanzioni e la definizione di reato.

La quinta priorità, infine, è relativa alla formazione: a partire dalla scuola che deve sempre più diventare il luogo dove cresce una cultura del rispetto, ma poi con la necessità di progettare, finanziare e attuare programmi di formazione anche per gli adulti, assumendo che la formazione contro le molestie debba diventare un obbligo, al pari di quella sulla sicurezza.

Questo ultimo punto richiama la necessità di un cambiamento culturale che è indispensabile accompagni l'attuazione concreta della Convenzione e qualsiasi successiva implementazione normativa. Quel cambiamento culturale che serve per eliminare dalla nostra società ogni forma di discriminazione e violenza contro le donne, come ben definito dalle politiche di mainstreaming e, da un punto di vista anche legislativo, dalla Convenzione di Istanbul, ratificata dall'Italia per superare stereotipi, linguaggi sessisti e rappresentazioni sociali che creano condizioni di disparità nelle quali si determina uno squilibrio di potere che porta alcuni uomini a sfruttare la propria posizione attuando comportamenti molesti, lesivi della dignità e dell'integrità fisica e psicologica delle lavoratrici.

Insomma, in troppi casi e contesti – e praticamente sempre in alcuni, come nei casi di precariato più estremo – la violenza accompagna la vita quotidiana delle donne sui luoghi di lavoro, con le molestie sessuali accettate e subite come parte "normale" della realtà lavorativa. È una distorsione di cosa si intende per "normalità" – come per "naturalità" di comportamenti e atteggiamenti – quando invece si tratta di una conformazione socioculturale derivata dalla storia delle nostre società, che fa enormi danni, ma che può e deve essere modificata.

Lo sforzo normativo e culturale da attivare punta a ribaltare questa realtà, a interrompere questa sorta di assuefazione sociale a molestie e violenze, a creare tutti i presupposti necessari affinché il lavoro sia sempre sicuro, gratificante, produttivo.

È una responsabilità delle Istituzioni, delle imprese, dei sindacati, della società tutta, degli uomini. Non ne va solo della salute fisica e psichica o delle condizioni economiche delle donne che subiscono molestie. E nemmeno solo della reputazione e dei risultati delle imprese. I costi della violenza sono sempre e anche costi sociali, costi che ledono la convivenza civile e democratica del Paese, per il futuro di tutte e tutti.

CONTRASTO AI FENOMENI DISCRIMINATORI. ISTANZE TRATTATE 12.

La Consigliera offre un servizio di consulenza gratuito, garantendo la massima privacy. Agisce come pubblico ufficiale su delega della lavoratrice/del lavoratore che denuncia la presunta discriminazione.

Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere vengono definite negli articoli 36-41 del Codice per le pari Opportunità.

La Consigliera convoca 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, cercando 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.

Nel corso del 2021 i casi trattati sono stati complessivamente 24, 9 casi di discriminazione individuale e 15 casi di discriminazione collettiva. Sono stati archiviati 2 casi perchè di non competenza dell'ufficio. Inoltre, sono state richieste e fornite quaranta consulenze con prevalenza di richieste sui diritti sulla tutela della maternità, conciliazione tempi di vita e di lavoro e smart working.

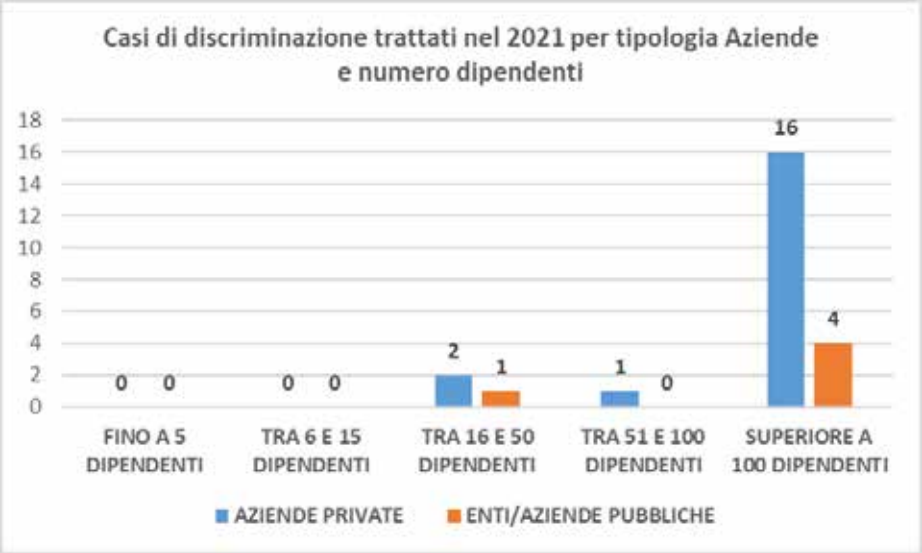
In particolare, per quanto riguarda i nove casi di discriminazione individuale, sei erano stati aperti prima del 2021 e tre nel corso del 2021. Quattro hanno trovato conclusione nel corso dell'anno 2021 e cinque sono ancora pendenti. Fra questi ultimi, uno è pendente con giudizio innanzi il competente Tribunale.

Tra i 15 casi di discriminazione collettiva, sei sono stati aperti prima del 2021 e nove sono quelli pervenuti nell'anno. Sei sono i casi che hanno trovato conclusione. Tra i nove ancora aperti, due pendono innanzi i competenti Tribunali.

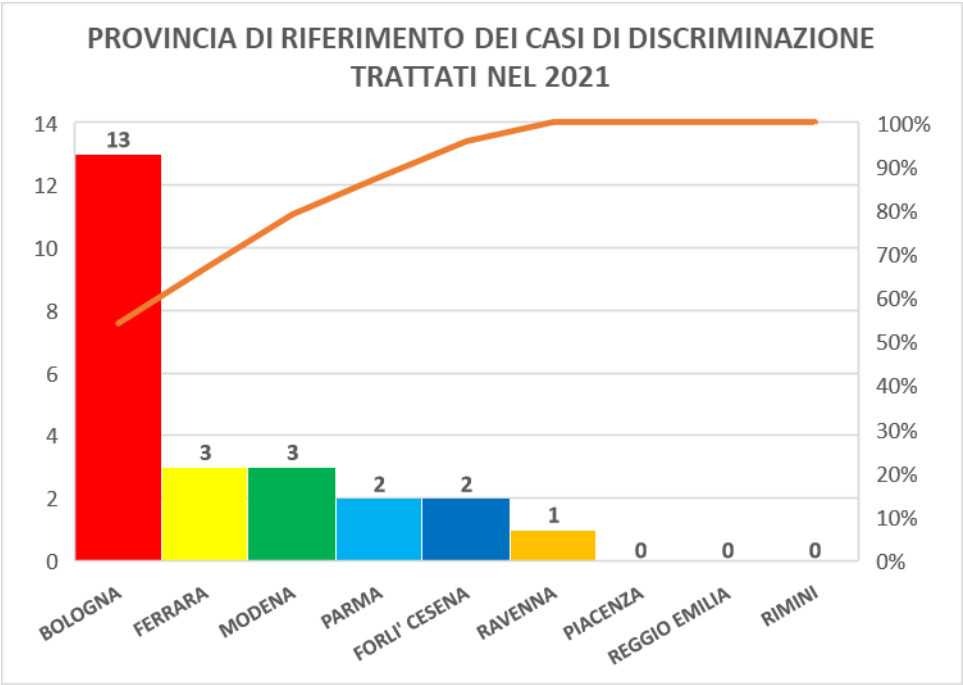
Il settore privato è quello che vede coinvolte le aziende in maniera maggiore: 19 contro le 5 amministrazioni pubbliche coinvolte.

Fra le aziende private, due hanno tra i 16 e i 50 dipendenti, 1 tra i 51 e i 100 dipendenti e le restanti 16 sono aziende strutturate con al loro interno più di cento dipendenti.

Fra gli enti pubblici coinvolti, 1 è compreso tra i 16 e i 50 dipendenti e 4 con struttura superiore ai 100 dipendenti.



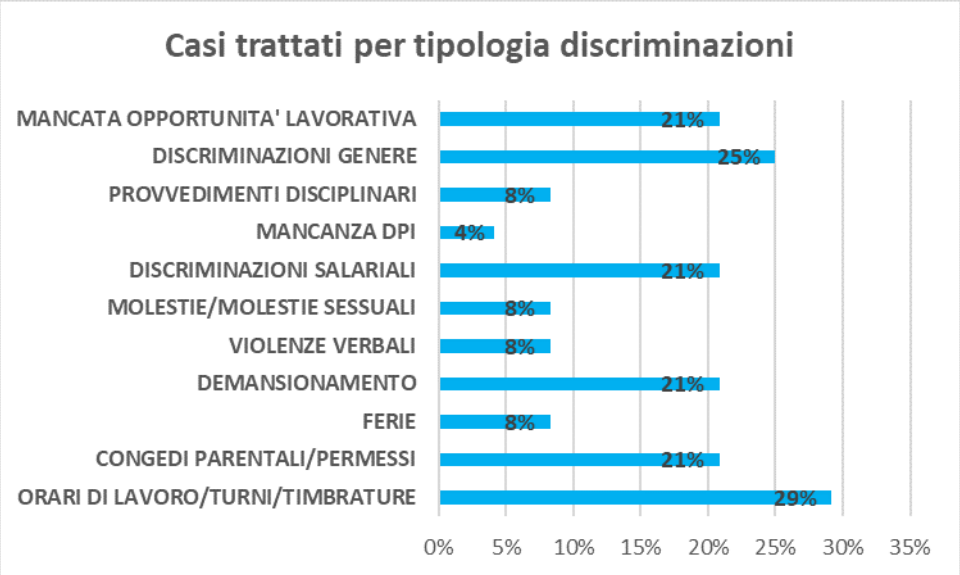
Territorialmente, la provincia che presenta più casi è Bologna con 13 istanze, a seguire Ferrara e Modena con 3, Parma e Forlì Cesena con 2, Ravenna con 1. Nessuna istanza è invece pervenuta dalla città di Piacenza, Rimini e Reggio Emilia.



Complessivamente, i lavoratori coinvolti sono 174, 165 lavoratori in casi collettivi e 9 in casi individuali. Tra questi, 116 sono donne e 58 sono lavoratori maschi. L'età media è di 34 anni per gli uomini e 35 per le lavoratrici donne. La maggior parte dei soggetti coinvolti presenta figli a carico.

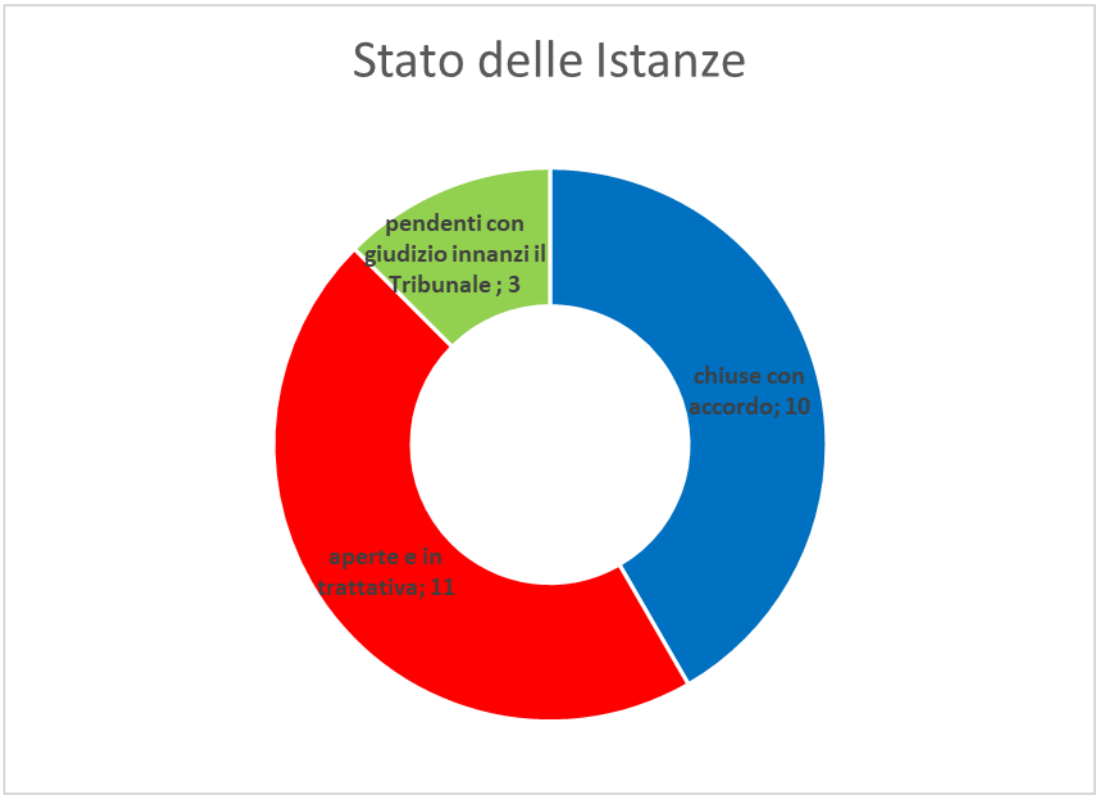
Le discriminazioni contestate riguardano per lo più difficoltà di conciliazione di vita-lavoro (congedi parentali, permessi, orari di lavoro, turni e timbrature), forme di discriminazione di genere, demansionamenti, mancate opportunità lavorative e discriminazioni salariali.

In misura minore, ricorsi per provvedimenti disciplinari e contestazioni relative a mancanze sul luogo di lavoro. Nel 2021 sono stati denunciati 2 casi di molestie e molestie sessuali collettive di cui l'ufficio della Consigliera si sta occupando.



(Alcuni casi presentano più tipologie di discriminazione)

Per quanto concerne lo stato delle istanze, dieci sono state chiuse con accordo grazie alla conciliazione prestata dalla Consigliera di parità, undici sono le istanze ancora aperte, in trattativa, innanzi all'ufficio e tre sono quelle pendenti innanzi ai competenti organi giudiziari.


Stato delle Istanze
pendenti con giudizio innanzi il Tribunale ; 3
chiuse con accordo; 10
aperte e in trattativa; 11

13. PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE

Numerosi sono i tavoli istituzionali a cui la Consigliera ha partecipato.

A titolo esemplificativo:

DATA	LUOGO	EVENTO
12/01/2021	Bologna	Incontro con Ispettorato del Lavoro di Bologna
22/01/2021	Roma	Riunione on-line rete nazionale Consigliera di Parità
01/02/2021	Piacenza	Convegno on-line con Cgil -Cisl e Uil di Piacenza "Molestie sui luoghi di lavoro
08/03/2021	Bologna	Agenzia Entrate Direzione Regionale Emilia-Romagna intervento on-line "Mobbing e molestie, molestie sessuali sul luogo di lavoro"
17/03/2021	Bologna	Commissione Consiliare on-line Comune di Bologna
18/03/2021	Roma	Corso specialistico on-line prima lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio rivolto agli Avvocati/e che hanno partecipato al primo corso di alta formazione realizzato in Regione Emilia-Romagna.
23/03/2021	Roma	Corso specialistico on-line seconda lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio.
25/03/2021	Roma	Corso specialistico on-line terza lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio.
29/03/2021	Bologna	Incontro con Ispettorato del Lavoro di Bologna
30/03/2021	Roma	Corso specialistico on-line quarta lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio.
06/04/2021	Bologna	Incontro on-line con Ordine Consulenti del Lavoro Bologna per protocollo molestie.
08/04/2021	Bologna	Relatrice convegno on-line Comitato Unitario degli Ordini Professionali Nazionale e Regionale sul tema "Donne, lavoro e salute".
08/04/2021	Ravenna	Relatrice convegno on-line XVII Congresso Provinciale Assemblea Movimento Donne Impresa di Ravenna.
14/04/2021	Bologna	Incontro on-line con Sindacati Cgil, Cisl e Uil per protocollo molestie sui luoghi di lavoro.

19/04/2021	Bologna	Incontro on-line con datoriali Confcommercio per protocollo molestie sui luoghi di lavoro.
20/04/2021	Roma	Riunione on-line rete Nazionale Consigliere di Parità.
22/04/2021	Bologna	Convocazione ufficio Presidenza Assemblea Legislativa relazione attività svolta nell'anno 2020.
26/04/2021	Bologna	Incontro on-line con rete Comitati Pari Opportunità Regione Emilia-Romagna Avvocati per organizzazione 2 corso alta formazione diritto antidiscriminatorio.
03/05/2021	Bologna	Intervento in Commissione Regionale per la Promozione di condizioni di piena parità tra donne e uomini alla Conferenza delle elette.
05/05/2021	Faenza	Incontro scuola superiore progetto LIBRAZIONE finanziato per la promozione di educazione nelle materie STEM 2020, con patrocinio dell'ufficio della Consigliera di Parità.
11/05/2021	Bologna	Intervista con LA7
12/05/2021	Bologna	Partecipazione Commissione Consiliare on-line Comune di Bologna
13/05/2021	Roma	Incontro e intervento on-line con il Ministro del Lavoro Andrea Orlando e la rete Consigliere di Parità Nazionale
14/05/2021	Bologna	Partecipazione al tavolo regionale per l'elaborazione del piano regionale contro la violenza di genere Conferenza unificata stato regioni.
19/05/2021	Faenza	Incontro e intervento scuola superiore progetto "LIBRAZIONE"
25/05/2021	Ravenna	Relatrice Convegno on-line Commissione Pari Opportunità Ordine degli Avvocati di Ravenna "Profili di diritto antidiscriminatorio. Professione forense e istituzioni". Intervento sul caso Copego.
11/06/2021	Roma	Incontro on-line e intervento con il Ministro del Lavoro Andrea Orlando, la Consigliera Nazionale di Parità e la rete delle Consigliere Regionali di Parità.
17/06/2021	Bologna	Relatrice seminario on-line promosso da Coordinamento dei Centri Antiviolenza della Regione Emilia-Romagna "Donne e lavoro: inFormazione contro la violenza".
23/06/2021	Roma	Riunione on-line e intervento con rete Nazionale Consigliere di Parità
23/06/2021	Bologna	Partecipazione e relatrice on-line alla Commissione Consigliare Pari Opportunità Comune di Bologna
08/09/2021	Ferrara	Relatrice Convegno on-line organizzato dalla Commissione Pari Opportunità Ordine degli Avvocati di Ferrara intervento "Profili discriminatori del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro"
10/09/20210	Roma	Corso specialistico on-line prima lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio.
14/09/2021	Roma	Corso specialistico on-line seconda lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio relatrice "Profili discriminatori del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro".
16/09/2021	Roma	Corso specialistico on-line terza lezione CNF e Consigliera Nazionale in diritto antidiscriminatorio.

17/09/2021	Bologna	2 ° Corso specialistico on-line prima lezione Consigliera Nazione e Regionale di Parità, CNF e Rete CPO Avvocati Regione Emilia-Romagna di alta formazione in diritto antidiscriminatorio.
21/09/2021	Roma	Incontro on-line con Ministero del Lavoro e Consigliera Nazionale di Parità per la presentazione le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate a livello nazionale nel corso dell'anno 2020.
01/10/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line seconda lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna di altra formazione in diritto antidiscriminatorio.
15/10/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line terza lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.
28/10/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line quarta lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.
05/11/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line quinta lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.
12/11/2021	Bologna	Partecipazione e intervento alla Conferenza della Città Metropolitana.
16/11/2021	Bologna	Conferenza stampa con la presenza Ispettorato Interregionale del Ministero del Lavoro Dott. Stefano Marconi per la presentazione le convalide delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali presentate nella regione Emilia-Romagna anno 2020.
19/11/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line sesta lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.
20/11/2021	Coriano	Intervento a convegno "Donne ogni giorno e per sempre".
22/11/2021	Roma	Intervento a convegno organizzato alla Camera dei Deputati dall'On.le Boldrini Laura sulla giornata internazionale contro la violenza sulle donne.
23/11/2021	Bologna	Intervento a convegno on-line organizzato dalla Biblioteca Regione Emilia-Romagna "Il linguaggio del mobbing e della violenza di genere".
25/11/2021	Bologna	Intervento alla Conferenza delle Elette Regione Emilia-Romagna.
26/11/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line settima lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.
02/12/2021	Roma	Incontro on-line Rete Nazionale Consigliere di Parità.
10/12/2021	Bologna	2° Corso specialistico on-line ottava lezione Consigliera Nazionale e Regionale, CNF e Rete CPO Avvocati Emilia-Romagna in diritto antidiscriminatorio.

PUBBLICAZIONI, PATROCINI E INCONTRI 14.

Nel corso del 2021, ha visto la luce la pubblicazione dei materiali per la formazione sul "Corso di diritto antidiscriminatorio".

Con questa pubblicazione si è voluto valorizzare l'esperienza e l'attività svolta nel "Corso di Alta Formazione in materia antidiscriminatoria" svoltosi a Bologna dal 30 novembre 2018 all'8 marzo 2019, per 28 ore distribuite su 8 incontri.

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.

A volte a fronte dell'incomunicabilità tra diritto del lavoro classico e diritto antidiscriminatorio, è necessario che Consigliere di parità e Avvocate/i diventino alleate/i in un sistema di reciproco riconoscimento e collaborazione fattiva.

Quello che con il Protocollo si vuole sottolineare è, infatti, proprio questo: fiducia, competenza, relazione tra due soggetti.

I corsi di alta formazione non mirano solo a dare maggiori competenze e conoscenze agli Avvocati/e in questo ambito, ma vogliono ribadire l'importanza del ruolo delle Consigliere di parità ai vari livelli nel contrasto e prevenzione alle discriminazioni in genere.

Al diritto, del resto, non si chiede propriamente di "egualizzare" le persone, ma piuttosto di non trattarle con disparità, di non discriminarle.

Il divieto di discriminazione è appunto il criterio di cui il diritto si serve per assicurare pieno rispetto e compimento ai profili di uguaglianza che accomunano gli esseri umani, attraverso la considerazione delle differenze emergenti dalle situazioni concrete.

E' un diritto dunque che non insegue semplicemente il fatto, ma prova a cambiarlo, prova a incidere sulle strutture economiche, sociali, culturali, piuttosto che soltanto sulle strutture giuridico formali.

Le materie del domani: disparità oggi significa disparità nel futuro.

Tra i progetti che hanno visto la partecipazione ed il patrocinio della Consigliera di parità regionale, c'è anche il Progetto Stem Route: la promozione delle materie scientifiche per combattere il gender gap. Il link è: https://padlet.com/cgatta1/qtthosym6kyknjn0

Secondo recenti dati, in Italia solo il 16,5% delle giovani si laurea in facoltà scientifiche, contro il 37% dei maschi. Seppure sia un dato migliore rispetto alla media europea è comunque di evidente squilibrio. Appena il 22% delle ragazze si diploma in istituti tecnici, a fronte del 42% tra i coetanei dell'altro sesso. Un gap che nasce già nei primi anni di scuola e prosegue nel mondo del lavoro: nelle aree Stem solo un professore ordinario su cinque è una donna. Tra i rettori sono appena il 7%. Tra gli studenti con alto rendimento nelle materie scientifiche, solo 1 ragazza su 8 si aspetta di lavorare come ingegnere o in professioni scientifiche, a fronte di 1 su 4 tra i maschi.

La rivoluzione tecnologica che il mondo sta attraversando richiede persone istruite adeguatamente e necessariamente specializzate. Le conoscenze tecnico-scientifiche richieste dall'industria 4.0 caratterizzano i percorsi di studi STEM, come le materie scientifiche, tecnologiche e corsi di ingegneria e matematica. Purtroppo, però, la popolazione femminile si sta trovando in parte esclusa.

Proprio al fine di combattere le disuguaglianze e gli stereotipi nella scelta dei percorsi di studio, la cooperativa LibrAzione ha coinvolto gli studenti faentini in un progetto scolastico molto importante. "Il gender gap nella scelta di percorsi di studio scientifici è un dato di fatto - commenta la referente del progetto per LibrAzione, Claudia Gatta -. Abbiamo così pensato di promuovere questo tipo di iniziative nelle scuole superiori affinché, attraverso una metodologia partecipativa ed esperienziale, si potesse lavorare nella comprensione e nel superamento di questo divario, consci che l'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030 dell'Onu, "Parità di genere per raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le ragazze", necessita di una grande tenacia e tenuta da parte di tutto il mondo economico, politico e istituzionale e questa tenuta pone le basi nella nostra Scuola, nelle nostre giovani generazioni".

101 sono stati le studentesse e gli studenti coinvolti nel progetto Stem Route in un percorso ideato con lo scopo di stimolare l'apprendimento delle materie Stem (scienze, tecnologia, ingegneria e matematica) e favorire una maggiore consapevolezza delle proprie attitudini soprattutto tra le giovani donne. Tra febbraio e giugno 2021 i 101 partecipanti al progetto hanno lavorato insieme alle professioniste di LibrAzione e a diverse figure femminili provenienti da aziende del territorio impegnate in campo scientifico e che hanno sostenuto il progetto. I partecipanti hanno così potuto conoscere e interagire con chimiche industriali, ingegnere e tecniche informatiche che hanno promosso i propri percorsi professionali e

raccontato le esperienze personali che le hanno portate al raggiungimento degli obiettivi di realizzazione lavorativa.

All'interno del percorso molto importanti sono state anche le testimonianze incentrate sulle pari opportunità presenti nel mondo del lavoro insieme alla Consigliera di parità regionale che proprio per la grandissima importanza del progetto ha dato il proprio patrocinio.

Le cause per cui le donne che scelgono percorsi STEM sono una minoranza sono molte e spaziano da fattori individuali a elementi sociali e di background familiare. Tra i fattori individuali ci sono la minor motivazione personale e autostima, specialmente in materie come la matematica.

Le motivazioni biologiche, per cui le donne sarebbero naturalmente meno capaci in queste materie, sembrano invece essere superate.

Per quanto riguarda gli aspetti sociali e familiari, prima fra tutti c'è il pregiudizio e stereotipo per cui le donne e le materie scientifiche non siano compatibili. Questa percezione sociale crea una sorta di barriera psicologica per le donne, che fin da bambine sono portate a sentirsi inferiori ai maschi in questi ambiti.

Il progetto ha ricevuto importanti riconoscimenti alla settima edizione del premio Innovatori Responsabili della Regione Emilia-Romagna che ha registrato 94 candidature. Il premio intende valorizzare i progetti che meglio rispondono ai 4 obiettivi strategici indicati nel Patto per il lavoro e per il clima: conoscenza e saperi; transizione ecologica; diritti e doveri; lavoro, imprese e opportunità.

Il progetto Stem Route si è aggiudicato il premio GED ("Gender Equality and Diversity Label") per l'obiettivo strategico legato a conoscenza e saperi.

Il 23 novembre la Consigliera di parità ha partecipato all'evento "Parole che feriscono: il linguaggio del mobbing e della violenza di genere" organizzato dalla Biblioteca dell'Assemblea legislativa nell'ambito del 5° Festival della Rete delle biblioteche specializzate di Bologna, in collaborazione con il Festival della violenza illustrata.

In questo incontro ha parlato dei casi concreti che le sono stati segnalati e che sta seguendo che racchiudono anche esempi di molestie verbali e di parole dette e subite che feriscono.

La violenza sulle donne ha diverse forme e modalità: quella fisica è più facile da riconoscere e sovente ci si concentra solo su di essa, ma esistono anche la violenza psicologia e quella economica. Il lavoro è la prima forma di emancipazione sociale della donna è uno strumento per liberare le donne da situazione di violenza fisica ed anche psicologica.

La violenza, in tutte le sue forme, si radica e progredisce nella diseguaglianza e nella discriminazione. I dati Istat ci dicono che centinaia di milioni sono le donne che subiscono discriminazioni nel mondo del lavoro. Questo preoccupante fenomeno non solo viola i diritti fondamentali, ma ha anche conseguenze rilevanti dal punto di vista economico e sociale.

Non a caso l'ONU ha messo la parità di genere tra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030.

Per contrastare un fenomeno che non è estraneo al nostro Paese, è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 20 del 26 gennaio 2021, la legge 15 gennaio 2021, n.4 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'OIL n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.

La Convenzione OIL ha l'obiettivo della protezione di ogni lavoratore di ogni tipologia e settore produttivo per il contrasto alla violenza e alle molestie che si verifichino "in occasione di lavoro, in connessione con il lavoro o che scaturiscono dal lavoro".

Ratificando la convenzione gli Stati Membri ILO sono tenuti ad adottare le leggi che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione, a proibire la violenza e le molestie sul lavoro.

Uno dei grandi portati della convenzione sarà una affermazione molto forte del dovere del datore di lavoro di creare un ambiente che tuteli i lavoratori e le lavoratrici da discriminazioni di qualsivoglia specie anche quelle relative a molestie sessuali che possono riguardare le donne ma anche gli uomini o persone anche per il loro orientamento sessuale quindi il problema è veramente trasversale e all'interno delle imprese questa cultura non è ancora sufficientemente presente e sviluppata.

Credo che ci sia su questo una grande necessità di formazione anche per i responsabili del personale, i datori di lavoro e il mondo delle piccole imprese. La lotta alle discriminazioni è parte essenziale della promozione del lavoro dignitoso. Anche il problema delle molestie e molestie sessuali sul luogo di lavoro è un problema concreto. È enorme il numero delle persone molestate e bassissimo il numero delle persone che denuncia. È assolutamente necessario ridurre questa forbice perchè l'assenza di denuncia comporta una serie di conseguenze la scarsa conoscenza di questo tema da parte degli operatori del diritto mi riferisco agli avvocati e avvocate e giudici.

Una realtà che viene falsata nei palazzi di giustizia perchè di questi temi ne arrivano pochi.

E' evidente che l'arrivo in palazzo di giustizia è in qualche modo il fallimento di un percorso è necessario non arrivare a questo è necessario svolgere un'attività di tipo preventivo forte ed è altrettanto necessario che quando poi avviene il comportamento illegittimo poter agire per la tutela di coloro che hanno subito questi comportamenti ed avere tutela.

APPENDICE

Corsi
Sentenze
Rassegna stampa

1° CORSO SPECIALISTICO IN DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI 12 ORE

A COMPLETAMENTO DEI CORSI DI ALTA FORMAZIONE ORGANIZZATI SUI TERRITORI DALLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DEL VENETO, SANDRA MIOTTO, DALLA CONSIGLIERA REGIONALE DI PARITÀ DELL'EMILIA ROMAGNA, SONIA ALVISI, DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI SASSARI, ANTONIETTA SALE, E DALLA RETE DEI COMITATI PARI OPPORTUNITÀ DEGLI ORDINI FORENSI DEL VENETO, DELL'EMILIA ROMAGNA E DELLA PROVINCIA DI SASSARI

PROTOCOLLO DI INTESA TRA
CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE E CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Tutte le attività si svolgeranno da remoto
18, 23, 25 e 30 marzo 2021
ore 14.30 – 17.30

1° incontro: giovedì 18 marzo 2021

Istituti Processuali della tutela antidiscriminatoria.

ore 14.30-16.00 Azione Individuale (cautelare e ordinaria).
L'onere della prova, la vittimizzazione e il risarcimento del danno.
Un caso esemplare: dal 1° grado di giudizio, al giudizio in appello e in Cassazione.
Ultimo atto: la vittimizzazione e il ricorso all'art. 41 bis del Codice pari Opportunità.
- *Roberta De Siati - Avvocata del Foro di Bari*

ore 16.00-17.00 Testimonianze e buone pratiche
Discriminazione nei confronti di una lavoratrice madre di una bambina disabile.
- *Gianna Baldoni - Avvocata del Foro di Roma*
- *Flavia Ginevri - Consigliera di Parità dell'Area Metropolitana di Roma*

ore 17.00-17.30 Dibattito

2° incontro: martedì 23 marzo 2021

Istituti Processuali della tutela antidiscriminatoria.

ore 14.30-16.00 Azione Collettiva (cautelare e ordinaria).
L'onere della prova, la vittimizzazione e il risarcimento del danno.
- *Stella Ciarletta - Avvocata del Foro di Reggio Calabria e Consulente giuridico UNAR*

ore 16.00-17.00 Testimonianze e buone pratiche
Un caso di discriminazione collettiva indiretta a danno di lavoratrici madri.
- *Lucia Secchi Tarugi - Presidente del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Siena*
- *Maria Grazia Maestrelli - Consigliera Regionale della Toscana.*

ore 17.00-17.30 Dibattito

3° incontro: giovedì 25 marzo 2021

ore 14.30-16.00
Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro.
- *Marco Esposito - Professore Ordinario di Diritto del Lavoro presso l'Università degli Studi di Napoli "Parthenope"*

La Convenzione ILO sulle molestie sessuali
- *Serenella Molendini - Consigliera Nazionale di Parità Supplente*

ore 16.00-17.00 Testimonianze e buone pratiche
Azione lavoristica e azione penale.
- *Maria Pia Vigilante - Avvocata del Foro di Bari.*
- *Tatiana Biagioni - Avvocata del Foro di Milano e Presidente del C.P.O. dell'Ordine degli Avvocati di Milano*

ore 17.00-17.30 Dibattito

4° incontro: martedì 30 marzo 2021

ore 14.30-16.00
Le discriminazioni di genere e la rappresentanza nei Comuni e nelle Regioni.
La doppia preferenza nelle elezioni regionali: il caso della Regione Puglia e l'intervento del Governo.
- *Valeria Pellegrino - Avvocata del Foro di Lecce*

ore 16.00-17.00 Testimonianze e buone pratiche
- *Anna Rita Armiento - Avvocata del Foro di Foggia*
- *Ivana Pipponzi - Avvocata del Foro di Potenza e Consigliera Regionale di Parità della Basilicata*

ore 17.00-17.30 Test di verifica.

* * *

In questo 1° Seminario sono coinvolte le seguenti Regioni:

Emilia-Romagna (67 avvocate/i), Provincia di Sassari (71 avvocate/i), Veneto (92 avvocate/i) per un numero complessivo di 230 partecipanti.

Rete CPO Emilia Romagna

Ordine degli Avvocati Ravenna

Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocate/i Ravenna

Fondazione Forense Ravennate

25 maggio 2021, ore 15.00-18.00

Webinar Zoom

Profili di Diritto antidiscriminatorio. Professione forense e istituzioni

Presiede e modera:

Avv.ta Sonia Lama

Presidente del Comitato Pari Opportunità dell' Ordine Avvocate/i di Ravenna

Interventi di apertura:

Avv. Sergio Gonelli

Presidente dell'Ordine Avvocate/i di Ravenna

Avv. Paola Carpi

Direttore Fondazione Forense Ravennate

Avv.ta Maria Masi

Presidente ff CNF e Coordinatrice della Commissione Pari Opportunità del CNF

Relatrici:

Avv.ta Marta Tricarico

Componente Comitato Scientifico Corso Regionale di a.f. di Diritto antidiscriminatorio

D.ssa Sonia Alvisi

Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna

Avv.ta Maria (Milli) Virgilio

Coordinatrice Comitato Scientifico Corso Regionale di a.f. di Diritto antidiscriminatorio

Avv.ta Franca Maltoni

Presidente del Comitato Pari Opportunità dell' Ordine Avvocate/i di Forlì Cesena

Avv.ta Cecilia Cortesi Venturini

Presidente della Rete Regionale CPO degli Ordini Forensi dell'E.R.

D.ssa Carmelina Fierro

Consigliera Provinciale di Parità per la Provincia di Ravenna

Accreditato dal Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Ravenna con n. 3 crediti formativi, di cui 1 in deontologia

Link di collegamento:
https://zoom.us/webinar/register/WN_6AoF4wunT76ur186XTZciA

Consigliera Nazionale di Parità

2°CORSO SPECIALISTICO IN DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO DI 12 ORE
A COMPLETAMENTO DEI CORSI DI ALTA FORMAZIONE ORGANIZZATI SUI TERRITORI DI: PUGLIA, TOSCANA, UMBRIA

PROTOCOLLO DI INTESA TRA
CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE E CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ

Tutte le attività si svolgeranno da remoto il 10, 14, 16, 22 settembre
ore 15.00 – 18.00

1° incontro:

15.00 – 15.45: Apertura:

Francesca Cipriani, Consigliera Nazionale di Parità e Maria Masi, Presidente CNF: Il Patto di collaborazione tra Consigliere di Parità e Avvocate/i.
Serenella Molendini, Consigliera Nazionale di Parità Supplente e Susanna Pisano Consigliera di Parità di Sassari: Il Corso Specialistico: contenuti e regole
Le Consigliere Regionali: **Stella Sanseverino** Puglia, **Maria Grazia Maestrelli** Toscana, **Monica Paparelli** Umbria: *L'attività antidiscriminatoria delle Consigliere di Parità.*

15.50 – 17.10: *Gli Istituti Processuali della tutela antidiscriminatoria. L'azione individuale (cautelare e ordinaria).* L'onere della prova, la vittimizzazione e il risarcimento del danno.
Gianna Baldoni – Avvocata e Consigliera di parità dell'Area Metropolitana di Roma

17.10 - 17.30 – ***Testimonianza e buone pratiche:***
Alessandra Ghezzi, Avvocata e Consigliera di Parità di Monza e Brianza. *Azione antidiscriminatoria ad adiuvandum al rientro della maternità.*

17.30-18.00 - Dibattito

2° incontro

15.00 – 16.15: *Istituti Processuali della tutela antidiscriminatoria. L'Azione Collettiva (cautelare e ordinaria).* L'onere della prova, la vittimizzazione e il risarcimento del danno.
Stella Ciarletta, Avvocata, già Consigliera Regionale di Parità e Consulente giuridica UNAR

ore 16.15 -17.30 ***Testimonianze e buone pratiche***:
Daniela Manassero, Avvocata, già Consulente giuridica Consigliera Regionale della Lombardia

Discriminazione nel calcolo dell'indennità di maternità delle lavoratrici del settore volo. L'azione giudiziaria promossa dalla Consigliera Regionale della Lombardia
Sonia Alvisi – **Consigliera Regionale dell'Emilia Romagna e Loredana Piscitelli – Avvocata e Consulente giuridica Consigliera Regionale Emilia Romagna**. *Profili discriminatori del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro.*

ore 17.30-18.00 Dibattito

3° incontro

15.00 – 16.00: *La Convenzione ILO n. 190/2019 e la Raccomandazione n. 256/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro.*
Serenella Molendini – Consigliera Nazionale di Parità Supplente

ore 16.00 – 17.30: *Le molestie sessuali sui luoghi di lavoro: azione lavoristica e azione penale.*
Olga Anastasi – Avvocata e Consulente giuridica della Consigliera di Parità di Ascoli Piceno
***Testimonianza*: Olga Anastasi e Paola Petrucci** – Consigliera Provinciale di Ascoli Piceno e Consigliera Regionale di Parità delle Marche

ore 17.30-18.00 Dibattito

4° incontro

15.00 – 16.00: *Le discriminazioni di genere e la rappresentanza nei Comuni e nelle Regioni*.
Andrea Deffenu -Professore ordinario di Diritto Pubblico - Università degli Studi di Cagliari

ore 16.00-16.30 Testimonianza:
Ivana Pipponzi – Avvocata e Consigliera Regionale Basilicata

ore 16.30 -18.00 Test di verifica

Fondazione Forense Bolognese
(Ordine degli Avvocati di Bologna)

Corso di Alta Formazione in

Diritto Antidiscriminatorio

EDIZIONE 2021/2022

17 settembre; 1, 15, 28 ottobre; 5, 19, 26 novembre; 10 dicembre 2021
14, 28 gennaio 2022
ore 14.00/18.00

L'evento si terrà su piattaforma webinar GOTOWEBINAR
La partecipazione è libera
Eventuali modifiche al calendario verranno tempestivamente comunicate agli iscritti

FORMAZIONE CONTINUA

Il corso attribuisce **n. 20 crediti formativi, di cui n. 3 in materia deontologica**, agli Avvocati che abbiano partecipato ad almeno 8 dei 10 incontri previsti.

La partecipazione ad ogni incontro attribuisce **n. 2 crediti formativi**.

In ragione degli argomenti trattati, la partecipazione all'incontro del giorno 17 settembre attribuisce n. 2 crediti formativi in materia deontologica e n. 1 credito formativo in materia deontologica il 19 novembre.

Direttore Avv. Stefano Dalla Verità
Segreteria Organizzativa: Palazzo Bevilacqua Via D'Azeglio, 33
Tel.: 3892319855 / E-mail: fondazioneforensebo@libero.it

Programma del

Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio

Il corso

In attuazione del protocollo d'intesa siglato il 22 giugno 2017 tra la Consigliera Nazionale di Parità e il Consiglio Nazionale Forense finalizzato "a favorire il giusto accesso alla giustizia per le vittime di discriminazioni e promuovere una strategia integrata di prevenzione e contrasto alle discriminazioni, nonché favorire l'emersione del fenomeno della discriminazione…" il corso - organizzato dalla Rete Regionale dei Comitati Pari Opportunità dell'Emilia-Romagna, di concerto con la Consigliera Regionale di Parità - è volto a formare Avvocate e Avvocati sui temi della tutela della maternità, delle molestie sui luoghi di lavoro e, in generale, in materia antidiscriminatoria, sostanziale e processuale, anche ai fini anche della creazione di una SHORT-LIST alla quale potranno attingere, per l'affidamento di incarichi professionali nello svolgimento dei loro compiti, la Consigliera Nazionale di Parità nonché le Consigliere di Parità regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta.

PROGRAMMA

1° INCONTRO – 17 settembre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Maria Virgilio,** Resp. Coordinamento Scientifico del corso.
Presentazione del Corso.

Saluti ed interventi:
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;
Avv. Maria Masi, Presidente Consiglio Nazionale Forense F.F.;
Dott. Franca Bagni Cipriani, Cons. Nazionale di Parità effettiva
Avv. Roberta Mori, Consigliera Assemblea legislativa Regione Emilia Romagna e coordinatrice nazionale delle Commissioni pari opportunità di Regioni e Province Autonome;
Avv. Antonella Rimondi, Cons. Ordine Avvocati Bologna;
Avv. Marta Tricarico, Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati Bologna;
Avv. Stefano Dalla Verità, Direttore Fondazione Forense Bolognese;
Avv. Cecilia Cortesi Venturini, Presidente della Rete CPO dell'Emilia Romagna
Prof. Marzia Barbera, Università di Brescia
Introduzione al diritto antidiscriminatorio.

2° INCONTRO — 1 ottobre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Sonia Lama**, Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati Ravenna
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna

Interventi:
Dott. Gianni Rosas, Direttore ILO/OIL, Organizzazione Internazionale Lavoro Le discriminazioni nella Convenzione ILO/OIL 2019
Dott.ssa Carmelina Angela Fierro Consigliera di Parità Provinciale Ravenna,
Prof. Stefania Scarponi, Università di Trento
La discriminazione diretta e indiretta nel lavoro
Prof. Marco Balboni, Università di Bologna
Le discriminazioni nella giurisprudenza della Corte EDU

Direttore Avv. Stefano Dalla Verità
Segreteria Organizzativa: Palazzo Bevilacqua Via D'Azeglio, 33
Tel.: 3892319855 / E-mail: fondazioneforensebo@libero.it

Programma del

Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio

3° INCONTRO – 15 ottobre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Michele Corradi**, Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati Modena
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;

Interventi: **Dott. Valeria Moscardino**, Consigliera di Parità Provinciale Modena
Prof. Cecilia Robustelli, Università di Modena e Reggio Emilia
Il genere del linguaggio
Prof. Laura Calafà, Università di Verona
Le discriminazioni in trasformazione (con riguardo ai fattori di rischio e alle tipologie)
Prof. Barbara Pezzini, Università di Bergamo
Il principio antisubordinazione di genere nella Costituzione italiana.
Dott. Vincenzo Conte, Tribunale del lavoro di Modena
Il caso discriminatorio degli assegni familiari allo straniero

4° INCONTRO – 28 ottobre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Franca Maltoni**, Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati Forlì
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;

Interventi: **Dott. Carla Castellucci,** Consigliera di Parità Provinciale Forlì Cesena
Avv. Maria Virgilio
Aspetti penalistici del diritto antidiscriminatorio. Dalle molestie ai crimini d'odio.
Avv. Antonella Rimondi, Consigliera dell'Ordine degli avvocati di Bologna
Discriminazioni e sicurezza sul lavoro. Il ruolo del datore di lavoro
Dott.ssa Maria Grazia Giammarinaro, già GIP Tribunale di Roma e Un Special Rapporteur on trafficking in persons, especially women and children
Le discriminazioni nello sfruttamento lavorativo

5° INCONTRO – 5 novembre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Rita Reali**, Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Ferrara
Modera: **Avv. Laura Caleffi**, Componente CPO Ferrara

Interventi: **Donatella Orioli,** Consigliera di Parità Provinciale
Prof. Silvia Borelli, Università di Ferrara
La discriminazione nel lavoro autonomo.
Prof. Andrea Lassandari Università di Bologna
Le fonti del diritto antidiscriminatorio, con particolare riferimento al licenziamento.
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna
Il caso della doppia quota del pescato
Dott. Mauro Martinelli, Tribunale di Ferrara
Il caso dei buoni spesa covid

Direttore Avv. Stefano Dalla Verità
Segreteria Organizzativa: Palazzo Bevilacqua Via D'Azeglio, 33
Tel.: 3892319855 / E-mail: fondazioneforensebo@libero.it

Programma del

Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio

6° INCONTRO — 19 novembre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Marta Tricarico**, Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Bologna
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;

Interventi: **Dott. Giorgia Campana**, Consigliera di Parità Provinciale
La pratica dei casi concreti
Avv. Sara Passante, Avvocata in Bologna
Le discriminazioni dinanzi al Giudice del lavoro nella pratica giudiziaria
Dott. Carlo Sorgi, già Tribunale del Lavoro di Bologna
Le risposte giudiziarie alle discriminazioni
Avv. Marta Tricarico, Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Bologna
Le discriminazioni per maternità in avvocatura
Dott. Lara Rampin Funzionaria Ispettorato Nazionale del Lavoro
Le ispezioni del lavoro in tema di discriminazioni

7° INCONTRO – 26 novembre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Cecilia Cortesi Venturini,** Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Parma e Presidente Rete Regionale CPO Emilia Romagna
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;

Interventi: **Dott. Mariantonietta Calasso,** Consigliera di Parità Provinciale
Dott. Rita Sanlorenzo, Procuratore Generale Cassazione
Oneri di allegazione e di prova. Profili processuali.
Prof. Veronica Valenti, Università di Parma
Discriminazione e principi costituzionali in materia di sesso e genere
Avv. Valentina Migliardi
Il caso dello status di figlio nelle coppie dello stesso sesso

8° INCONTRO — 10 dicembre 2021 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Natascia Montanari,** Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine Avvocati di Rimini
Dott. Sonia Alvisi, Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna;

Interventi: **Dott. Adriana Ventura,** Consigliera di Parità Provinciale Rimini
Avv. Stella Carletta, Consigliera di fiducia dell'Università di Padova, Cosenza e Regione Lazio
Dott. Elisabetta Melotti, Procuratore della Repubblica di Rimini
L'esperienza di una Procura
Dott. Lucio Ardigò, Tribunale del Lavoro di Rimini
Il caso del licenziamento discriminatorio per maternità

Direttore Avv. Stefano Dalla Verità
Segreteria Organizzativa: Palazzo Bevilacqua Via D'Azeglio, 33
Tel.: 3892319855 / E-mail: fondazioneforensebo@libero.it

Programma del

Corso di Alta Formazione in Diritto Antidiscriminatorio

9° INCONTRO — 14 gennaio 2022 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Maria (Milli) Virgilio Avvocata in Bologna**

Saluti: **Avv. Francesca Salami** Presidente Comitato Pari Opportunità Reggio Emilia

Dott. Sonia Alvisi Consigliera Pari Opportunità Regione Emilia Romagna

Interventi: **Avv. Ivana Pipponzi** Consigliera Pari Opportunità Regione Basilicata

Le discriminazioni di Genere nella rappresentanza

***D*ott.ssa Francesca Bonomo** Consigliera Pari Opportunità provinciale Reggio Emilia

Casistica e principi generali

Dott.ssa Tonia Stumpo Consigliera Pari Opportunità Regione Calabria

Un caso di discriminazione risolto in via extragiudiziale. Prospettive di riforma

Avv Alberto Piccinini Avvocato in Bologna

Discriminazioni per ragioni politiche e sindacali

Avv. Prof. Patrizia Tullini Università di Bologna

Disabilità, discriminazione e accomodamenti ragionevoli

10° INCONTRO — 28 gennaio 2022 ore 14,00/18,00

Presiede: **Avv. Marta Tricarico** Responsabile Coordinamento Organizzativo e Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine degli Avvocati di Bologna

Dott. Serenella Molendini Consigliera Nazionale Supplente di Parità

Saluti **Avv. Maria Masi Presidente** Consiglio Nazionale Forense

Avv. Cecilia Cortesi Venturini Già Presidente Rete CPO Emilia Romagna e per Avv. Michele Corradi Presidente Rete CPO Emilia Romagna

Interventi: **On. Chiara Gribaudo** Deputata del Parlamento Italiano - *Gender gap e azioni positive per il contrasto alla discriminazione: interventi normativi*

Avv. Prof. Irene Padova - *Il danno non patrimoniale*

Avv. Chiara Santi CPO Venezia - *Un caso di danno non patrimoniale da condotte offensive del datore*

Avv. Lucia Secchi Tarugi Pres. COA Siena - *Discriminazione di genere: casi a giudizio*

Dott. Sonia Alvisi Consigliera di Parità Regionale Emilia Romagna - *Un caso di discriminazione sull'orario di lavoro*

Prof. Roberta Nunin Università di Trieste - *Il sistema delle consigliere di parità*

Avv. Loredana Piscitelli foro Bologna - *Analisi caso concreto di discriminazione collettiva orari di lavoro e conciliazione lavoro di cura*

Conclusioni: **Avv. Maria (Milli) Virgilio** Resp. Coordinamento Scientifico del corso

Avv. Marta Tricarico Responsabile Coordinamento Organizzativo e Vice Presidente Comitato Pari Opportunità Ordine degli Avvocati di Bologna

ISCRIZIONI

Gli avvocati in possesso del badge per la formazione della Fondazione Forense Bolognese potranno iscriversi online, come di solito, accedendo al sito www.fondazioneforensebolognese.it. Gli avvocati NON in possesso del badge per la formazione della Fondazione Forense Bolognese potranno iscriversi inviando una email all'indirizzo fondazioneforensebo@libero.it.

PROVA FINALE

La data di svolgimento della prova finale verrà comunicata non appena individuata e sarà svolta sulla piattaforma del CNF. Ai partecipanti che avranno frequentato proficuamente almeno 8 dei 10 moduli previsti dal Corso, sarà consentito lo svolgimento del test di verifica. Il test verrà somministrato e corretto a cura della Commissione Nazionale ai sensi del Protocollo in essere tra il CNF e l'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità. L'esito positivo del test, consentirà il rilascio dell'attestato utile anche ai fini dell'eventuale richiesta di inserimento nella short list regionale o nazionale.

FORMAZIONE CONTINUA

Il corso attribuisce **n. 20 crediti formativi, di cui n. 3 in materia deontologica**, agli Avvocati che abbiano partecipato ad almeno 8 dei 10 incontri previsti.

La partecipazione ad ogni incontro attribuisce n. 2 crediti formativi.

In ragione degli argomenti trattati, la partecipazione all'incontro del giorno 17 settembre attribuisce n. 2 crediti formativi in materia deontologica e n. 1 credito formativo in materia deontologica il 19 novembre.

Direttore Avv. Stefano Dalla Verità
Segreteria Organizzativa: Palazzo Bevilacqua Via D'Azeglio, 33
Tel.: 3892319855 / E-mail: fondazioneforensebo@libero.it

N. R.G. 862/2021

TRIBUNALE ORDINARIO di BOLOGNA

Sezione Lavoro

Nella causa iscritta al n. r.g. **862/2021** promossa da:

UFFICIO CONSIGLIERA DI PARITÀ REGIONE EMILIA ROMAGNA

RICORRENTE

contro

[redacted]

RESISTENTE

Il Giudice dott. Chiara Zompì,
letti gli atti e udite le parti;
a scioglimento della riserva assunta all'udienza del 25.11.2021;
ha pronunciato il seguente

DECRETO
Ai sensi dell'art. 37 D. Lgs. n. 198/2006

Con ricorso proposto, in data 28.4.2021, ai sensi dell'art. 37, commi 2 e 4, D. Lgs.vo 198/2006 (Codice delle Pari Opportunità), l'Ufficio della Consigliera Regionale di Parità per la Regione Emilia Romagna conveniva in giudizio, innanzi al Tribunale di Bologna in funzione di giudice del lavoro, la società [redacted] per l'accertamento della natura discriminatoria, nei confronti delle lavoratrici madri con figli minori, dell'orario di lavoro su turni recentemente adottato dalla convenuta.

In particolare la Consigliera, premesso di agire *iure proprio* ex art. 37 cit. a tutela dei diritti delle lavoratrici madri che svolgevano, attualmente alle dipendenze della predetta [redacted] (di seguito anche "[redacted]"), mansioni di "*addette al magazzino*" logistico [redacted] di proprietà della società [redacted], sito presso [redacted] a Bologna, esponeva:

- che dette lavoratrici, tutte addette al magazzino logistico della [redacted], nota società di vendita on line di abbigliamento e accessori di alta moda, fino al 2.1.2020 risultavano in carico alla cooperativa [redacted], poi messa in liquidazione coatta amministrativa;
- che, a seguito della messa in liquidazione della [redacted] aveva affidato il servizio di movimentazione merci al [redacted] che aveva assunto la veste di *general contractor* e affidato l'effettiva esecuzione delle operazioni appaltate alla associata [redacted] la quale aveva garantito l'assunzione di tutti i lavoratori presenti

nell'anagrafica della cooperativa uscente [redacted] con mantenimento di inquadramento, livello retributivo e anzianità già riconosciuti;

- che pertanto, a partire dal 2.1.2020, la [redacted] aveva assorbito la maggior parte del personale in forza alla [redacted] (fatta eccezione per una decina di lavoratori che rifiutavano l'assunzione), e segnatamente 130 dipendenti, successivamente ridottisi a 123 per effetto di dimissioni volontarie;
- che, sotto la gestione precedente alle dipendenze della [redacted], gli addetti al magazzino [redacted] avevano sempre osservato un orario di lavoro cd. "centrale" e segnatamente dalle 8.30 alle 17.30;
- che invece, in occasione del passaggio alle dipendenze della [redacted], ai dipendenti era stato prospettato sin da subito - e poi imposto - un nuovo orario di lavoro che, al termine di un periodo transitorio di 3 mesi, a regime sarebbe stato organizzato su due turni: il primo con inizio alle 5.30 e termine alle 13.30; il secondo con inizio alle 14.30 e termine alle 22.30;
- che, nell'immediatezza, molte dipendenti madri avevano rifiutato il passaggio a [redacted] ovvero avevano rassegnato successivamente le proprie dimissioni, essendo nella assoluta impossibilità di trovare, nei tre mesi di tempo prospettati, una qualche soluzione per la cura dei figli minori;
- che, poco dopo il subentro nell'appalto della [redacted] si era verificata la nota emergenza pandemica da Covid-19 e il conseguente blocco delle attività produttive nel marzo 2020;
- che, alla ripresa delle attività produttive, in data 7 maggio 2020, la [redacted] aveva sottoscritto un accordo con i sindacati confederali per l'inserimento dei dipendenti nel preannunciato doppio turno di lavoro con impegno fino al 16 maggio 2020 a "*osservare e rilevare insieme agli OOS e RSA l'andamento e l'impatto sui lavoratori della turnazione*", impegno che però era stato nei fatti disatteso non avendo l'azienda, nei mesi successivi, predisposto alcun monitoraggio e/o verifica con i sindacati;
- che, perdurando l'organizzazione di lavoro di cui sopra, le lavoratrici interessate si erano rivolte al sindacato S.I. Cobas il quale, tramite la propria dirigente, aveva chiesto un confronto all'azienda in relazione alla effettiva temporaneità della misura organizzativa adottata dall'azienda;
- che a tale richiesta la società aveva risposto che il "congelamento" del turno centrale aveva carattere temporaneo, trattandosi di disposizione strettamente correlata all'emergenza epidemiologica da Covid-19, precisando però anche che, una volta cessata tale emergenza, i soli lavoratori in possesso dei requisiti normativi e documentali tali da imporre un rientro in eventuale turno centrale sarebbero stati adibiti a tale turno, mentre per tutti gli altri la turnazione su due fasce sarebbe divenuta definitiva;
- che successivamente il clima in azienda era divenuto sempre più teso e le lavoratrici madri, costrette a imporre ai figli onerosissimi sacrifici per mantenere il lavoro, avevano deciso di assumere una serie di iniziative di protesta tra cui manifestazioni e scioperi, a fronte delle

quali l'azienda aveva assunto iniziative di tipo ritorsivo, quali ad esempio una serie di contestazioni disciplinari di dubbia fondatezza;

- che alcune lavoratrici avevano quindi sollecitato l'intervento dell'Ufficio della Consigliera di Parità, che aveva organizzato vari incontri con l'azienda, proponendo soluzioni conciliative, all'esito dei quali la [redacted] aveva però affermato di non potere ripristinare l'orario di lavoro con turno centrale per non meglio specificate né comprovate "*esigenze aziendali /organizzative*";
- che, nel marzo 2021, la convenuta aveva poi raggiunto, rispettivamente in data 8 marzo e 13 marzo, due inteste con le parti sindacali, cui avevano partecipato anche la committente [redacted] e le altre aziende della "filiera" dell'appalto della logistica [redacted], concordando "*una serie di azioni positive aggiuntive e migliorative rispetto agli obblighi minimi di legge e/o CCNL di settore*", che però si rivelavano in concreto del tutto inadeguate a tutelare le esigenze delle lavoratrici madri.

Su tali premesse, la Consigliera ricorrente lamentava la grave portata discriminatoria dei provvedimenti aziendali sull'orario e gli effetti penalizzanti dei patti siglati in data 8 marzo e 13 marzo da [redacted], sul rilievo che detti provvedimenti organizzativi e gli accordi adottati dall'azienda ponevano le lavoratrici madri di figli minori in una posizione di particolare svantaggio rispetto agli altri dipendenti, che pur seguendo orari simili non avevano figli o non avevano figli minori.

Deduceva infatti che la conciliazione della cura dei minori risultava evidentemente impraticabile con gli orari imposti dal datore di lavoro e che l'adozione della misura organizzativa del doppio turno non rispondeva ad un legittimo obiettivo, né vi è alcuna evidenza che tale misura fosse necessaria al suo raggiungimento; che il mutamento dell'orario di lavoro aveva colto nella pandemia la sua giustificazione ex post, ma in realtà era già preordinato e che aveva assunto natura definitiva.

Concludeva pertanto chiedendo: "*accertare e dichiarare la natura discriminatoria dei comportamenti assunti dalla [redacted] e segnatamente della imposizione anche ai lavoratori con figli minori di 12 anni dei turni di lavoro di cui alla narrativa, nonché degli effetti penalizzanti e discriminatori degli accordi sottoscritti l'8 marzo 2021 e il 12.3.2021 e per l'effetto ordinare all'azienda di non darvi applicazione e conseguente, anche a rimuovere gli effetti della accertata discriminazione, ordinarle di procedere alla immediata assegnazione delle dipendenti con figli minori dei 12 anni all'orario di lavoro centrale 8.30-17.30 o altrimenti diverso orario compatibile con la cura dei figli minori;*

- adottare ogni altro provvedimento ritenuto idoneo ad assicurare la cessazione della discriminazione accertata e a rimuoverne gli effetti ivi compresa la pubblicazione della sentenza su uno o più quotidiani locali e/o nazionali a spese della convenuta;

- condannare la Cooperativa convenuta al risarcimento del danno da liquidarsi a favore dell'Ufficio ricorrente nella misura ritenuta di giustizia secondo equità da destinare alla promozione di attività e alla tutela della parità di genere".

Il tutto con vittoria di spese.

Si costituiva in giudizio la [redacted] contestando la fondatezza, in fatto e in diritto, del ricorso e in particolare esponendo:

- che era stata condotta un'accurata ispezione dall'ITL di Bologna che aveva concluso i propri accertamenti dichiarando l'assoluta insussistenza di qualsivoglia discriminazione, diretta e/o indiretta, ai danni delle lavoratrici denuncianti per il tramite del sindacato Si.Cobas;
- che l'organizzazione del lavoro su due turni era dettata dalla necessità di garantire la piena sicurezza sul lavoro delle operatrici e degli operatori, sia in epoca ordinaria, sia tanto più in epoca Covid, dovendosi tenere conto che il rispetto delle prescrizioni dei Protocolli nazionali anti-covid non consentiva la permanenza nel magazzino [redacted] di un numero complessivo superiore a 61 persone;
- che essa azienda aveva posto in essere significative azioni positive e compensative per mitigare gli effetti negativi a carico delle lavoratrici madri derivanti dall'adozione del doppio turno di lavoro in epoca pandemica, azioni che erano state condivise in due accordi sindacali (8 e 12 marzo 2021) siglati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative (Cgil, Cisl e Uil) sia a livello nazionale di comparto sia a livello aziendale;
- che il comportamento aziendale era sempre stato improntato a grande rispetto e collaborazione verso tutte le istituzioni chiamate in causa dalla denuncia SiCobas, compreso l'Ufficio del Consigliere di parità, cui era stato fornito tutto il materiale richiesto e ogni più utile ragguaglio.

Esponeva la società convenuta che la sua forza lavoro era costituita per oltre il 70% da donne e per oltre il 40% da lavoratrici / lavoratori con carichi di figli, sicché ogni legittima iniziativa volta a favorire la genitorialità doveva necessariamente tenere presente gli impatti complessivi sull'organizzazione del lavoro generati dall'adozione della misura.

Proseguiva esponendo che essa società operava all'interno di una filiera produttiva, da cui risultava condizionata sia nelle modalità sia nella tempistica di effettuazione delle lavorazioni, tanto più in un periodo di emergenza pandemica; e che esistevano numerose altre situazioni particolari di lavoratrici e lavoratori con peculiari carichi di famiglia e/o benefici ex l. n. 104/92 e/o prescrizioni limitative specifiche di ordine sanitario e/o amministrativo, che andavano parimenti tutelate.

Precisava che il passaggio da un turno unico centrale a due turni 6-14 e 14-22 si sarebbe dovuto realizzare nell'arco dei sei mesi successivi al subentro di essa [redacted] nell'appalto, ma era stato anticipato a causa dell'avvento del Covid-19 e della necessità di garantire il distanziamento sociale e l'attuazione di tutte le prescritte misure di prevenzione e contenimento del contagio; il che aveva anche costretto l'azienda ad anticipare di mezz'ora il primo turno e di posticipare di mezz'ora il secondo turno per evitare assembramenti e consentire la sanificazione dei locali e delle attrezzature tra un turno e l'altro.

Esponeva che, dagli accordi sindacali conclusi, pur preservandosi il principio generale del doppio turno, erano scaturite tante operazioni individuali di riduzione temporanea

e concordata dell'orario di lavoro, che avevano consentito di realizzare una provvisoria conciliazione dei tempi di vita e lavoro delle lavoratrici e lavoratori con speciali carichi familiari, pur in periodo pandemico e senza perdita del posto di lavoro.

Concludeva pertanto chiedendo il rigetto del ricorso, sia cautelare sia nel merito, spese rifuse.

La causa veniva istruita con l'escussione degli informatori indotti dalle parti.

All'esito del deposito telematico di note conclusive scritte, all'udienza del 25.11.2021 il giudice, udite le parti, riservava la decisione.

Nulla quaestio circa la legittimazione ad agire della Consigliera di Parità della Regione Emilia Romagna.

Sul punto basti rammentare che, con riguardo alle discriminazioni indirette di carattere collettivo, "*la consigliera o il consigliere regionale e nazionale di parità possono proporre ricorso in via d'urgenza davanti al tribunale in funzione di giudice del lavoro o al tribunale amministrativo regionale territorialmente competenti, il giudice adito, nei due giorni successivi, convocate le parti e assunte sommarie informazioni, ove ritenga sussistente la violazione di cui al ricorso, con decreto motivato e immediatamente esecutivo oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita, ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate, ivi compreso l'ordine di definizione ed attuazione da parte del responsabile di un piano di rimozione delle medesime. Si applicano in tal caso le disposizioni del comma 3. Contro il decreto è ammessa, entro quindici giorni dalla comunicazione alle parti, opposizione avanti alla medesima autorità giudiziaria territorialmente competente, che decide con sentenza immediatamente esecutiva.*" (art. 37, co. 4 succitato).

Nel caso di specie, la domanda proposta, alla luce del complessivo e univoco tenore dell'atto introduttivo nonché delle espresse conclusioni rassegnate in ricorso, è senz'altro da qualificarsi come volta all'accertamento di una discriminazione indiretta di carattere collettivo.

Ciò chiarito, deve ora procedersi all'esame dell'eccezione di parte resistente, di inammissibilità del ricorso (o comunque infondatezza dello stesso) per carenza di attualità della condotta datoriale asseritamente lesiva.

La [redacted] ha infatti eccepito che la richiesta di parte ricorrente, di assegnazione a turno unico centrale di tutte le lavoratrici madri con figli di età inferiore ai 12 anni, già non accoglibile in condizioni ordinarie, a maggior ragione non lo sarebbe in "*epoca Covid*", in quanto, come ricavabile dalla documentazione sulla sicurezza sul lavoro versata in atti, durante tutto il periodo emergenziale, tenuto conto che delle prescrizioni dei Protocolli nazionali anti-covid, non sarebbe consentita la permanenza nel magazzino assegnato in Interporto n. 15.1 ad un numero complessivo di persone superiore a 61; di tal che non vi sarebbe alternativa all'articolazione dell'attività lavorativa su due turni, come disposta dall'azienda, con previsione della necessaria ora "cuscinetto" fra le ore 13.30 e le 14.30, per consentire il cambio turno del personale ed evitare assembramenti.

Sul punto di osserva che la Consigliera ricorrente ha attivato il procedimento previsto dall'art. 37, comma 4, D.lgs. n. 198/2006, strutturato secondo il modello processuale contemplato dall'art. 28 St. lav. per il giudizio di repressione della condotta antisindacale che presuppone un situazione di urgenza connessa alla necessità di inibire una condotta lesiva in essere, che risulti tuttora persistente e idonea a produrre effetti durevoli nel tempo, sia per la sua portata intimidatoria, sia per la situazione di incertezza che ne consegue, suscettibile di determinare in qualche misura una restrizione o un ostacolo al libero esercizio del diritto rivendicato (cfr. *ex multis* Cass., 13860/2019). Pertanto, essendo lo strumento processuale richiamato volto alla repressione immediata di una condotta discriminatoria, deve sussistere, come correttamente rilevato da parte resistente, il requisito dell'attualità della condotta, in quanto il rimedio che si vuole ottenere, secondo la previsione del legislatore, è la cessazione del comportamento e la rimozione degli effetti, fino a quel momento prodotti dal comportamento sanzionato.

Nel caso di specie, ritiene però il giudicante che, diversamente da quanto sostenuto dalla società convenuta, il requisito della attualità della condotta sussista in quanto, se è vero che l'organizzazione dell'orario di lavoro due turni 5.30-13.30 e 14.30-22.30 è legata a contingenti necessità di rispetto delle misure anti-covid, è altrettanto vero che la società ha espressamente dichiarato che la organizzazione su due turni è prevista come strutturale (seppure con il diverso orario 6-14 e 14-22) ed è destinata a restare in vigore anche dopo la cessazione dello stato di emergenza (vedasi pag 8 della memoria di costituzione, ove si legge: "*Di guisa che l'attuale turnazione 5.30-13.30 e 14.30-22.30 cesserà di certo nel momento in cui verrà meno la necessità di garantire il rispetto delle misure anti-covid; non è pertanto l'orario che opererà a regime, ritornandosi al modello prospettato dall'azienda e condiviso con i sindacati, 6-14 e 14-22, fatte salve le deroghe ed i trattamenti di miglior favore posti in essere, in una logica di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, a favore delle lavoratrici madri dagli accordi sindacali 8 marzo e 12 marzo 2021*").

Dal chiaro tenore delle stesse difese della convenuta emerge quindi che la modifica dell'orario di lavoro, con passaggio da un turno unico centrale e due turni consecutivi, non è motivata dalla necessità di dare applicazione alla normativa emergenziale per il contenimento della nota epidemia da COVID 19, ma risponde a ragioni organizzative di carattere permanente ed è quindi destinata a restare in vigore (con una modifica di soli 30 minuti in ingresso e in entrata) anche dopo la cessazione dello stato di emergenza.

L'istruttoria svolta ha inoltre consentito di accertare che la modifica dell'orario di lavoro, con passaggio a due turni consecutivi alternati, è stata annunciata ai dipendenti, in assemblea, già alla fine del dicembre 2019, ben prima dell'insorgenza della pandemia, quindi è pacifico e dimostrato che si tratta di misura che risponde ad una precisa scelta imprenditoriale e riposa su motivazioni – di cui si dirà meglio in seguito – che nulla hanno a che vedere con la situazione epidemiologica.

L'interesse alla pronuncia è pertanto sicuramente attuale perché si discute dell'articolazione dell'orario di lavoro a regime, rispetto al quale l'attuale situazione emergenziale è appunto tale e, quindi, provvisoria.

Venendo al merito, giova anzitutto precisare che gli esiti dell'accertamento ispettivo condotto dall'ITL, più volte invocati a propria difesa dalla società resistente, che appaiono certamente utili per ricostruire gli aspetti fattuali della vicenda oggetto di causa e utilizzabili nel presente procedimento quali elementi di prova, non risultano tuttavia dirimenti rispetto al *thema decidendum*, ossia alla lamentata discriminazione indiretta.

Ciò in quanto l'ITL, in conformità con le proprie prerogative e funzioni istituzionali, si è limitato, come risulta *per tabulas* (doc. 4 res.), ad effettuare una verifica circoscritta alle situazioni segnalate nella richiesta di intervento avanzata dal sindacato SICOBAS (relativa a dimissioni intervenute, anche a seguito del nuovo orario di lavoro introdotto da [redacted], lavoro notturno lavoratrici madri, CCNL applicato e inquadramento, lavoro part time, regime delle pause).

La circostanza che gli ispettori della ITL Bologna abbiano concluso escludendo la presenza di dimissioni di massa discriminatorie ("*si comunica che non si è trovato riscontro dell'esistenza di decine di dimissioni per motivi discriminatori, risultando invece 7 dimissioni volontarie, 6 delle quali rassegnate da persone che hanno trovato nuova occupazione*"- doc. 4 res.) ed escludendo altresì violazioni della normativa sul lavoro notturno e delle previsioni del CCNL in punto alle pause retribuite, se da un lato sgombra il campo da ogni eventuale profilo di illiceità e/o irregolarità della condotta della resistente – peraltro non specificamente dedotto da parte ricorrente - dall'altro non basta, di per sé, a dimostrare l'insussistenza di una fattispecie di discriminazione indiretta.

La verifica della eventuale sussistenza di una ipotesi di discriminazione di genere indiretta, infatti, implica valutazioni che prescindono dalla violazione di norme di legge; e questo perché, com'è noto e meglio si dirà in seguito, la discriminazione indiretta si realizza attraverso una condotta, una prassi, un atto aziendale di per sé leciti, e quindi conformi alle normative a tutela dei lavoratori in generale (e delle lavoratrici donne e madri in particolare), che però realizzano l'effetto di porre una categoria di lavoratori, quella portatrice del cd fattore di rischio (nel caso di specie, rappresentato dalla genitorialità e in specie dalla maternità) in una situazione di particolare svantaggio.

Un accertamento di tal fatta non è stato condotto dai funzionari dell'ITL né poteva utilmente essere esperito in quella sede, trattandosi di accertamento estraneo all'oggetto dell'attività ispettiva e che presuppone l'esercizio di un sindacato (sugli effetti concreti della condotta datoriale, sulla legittimità delle finalità perseguite dal datore e sulla opportunità dei mezzi a tale finalità impiegati) riservato all'autorità giudiziaria.

Parimenti non dirimente rispetto al *thema decidendum* risulta poi la circostanza, pacifica e documentata, che la [redacted] abbia concluso due accordi sindacali (del 8 e 12 marzo 2021), di filiera e d'azienda, con le OOSS (Cgil, Cisl e Uil) maggiormente rappresentative sia a livello nazionale di comparto sia a livello aziendale, accordi aventi ad oggetto azioni positive aggiuntive e migliorative in favore di alcune categorie di lavoratori fra cui, ma non solo, le lavoratrici madri.

Sul punto basti osservare che la sottoscrizione dei predetti accordi – comunque dimostrativa di una certa attenzione della [redacted] alle problematiche connesse all'adozione del nuovo orario di lavoro - di per sé non vale ad elidere l'eventuale discriminatorietà della condotta datoriale, che, se

provata, sussiste a prescindere dal fatto che il datore di lavoro abbia concordato con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative misure correttive e/o compensative.

Non può quindi condividersi l'assunto difensivo della società resistente, secondo cui difetterebbe il *fumus boni iuris* delle domande attoree sulla scorta, tra le altre motivazioni, "*della impossibilità giuridica di sostituzione del Giudice alle parti sociali maggioritarie in azienda quanto alla valutazione degli strumenti e misure più opportune per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici madri di figli in età pre-scolare, trattandosi di materia di competenza esclusiva sindacale rispetto alla quale il Giudice ha solo la facoltà di verificarne l'effettiva genuinità e condivisione, non di invalidarne e/o travalicarne i contenuti, fra l'altro interferendo indebitamente sui rapporti interni alle organizzazioni sindacali*": ed invero qui non si discute di relazioni sindacali, che esulano completamente dall'oggetto del giudizio, ma di discriminazione indiretta la quale - se accertata, sulla scorta dei presupposti di legge che di seguito si andranno ad esporre - è vietata anche laddove abbia trovato l'avallo delle OOSS maggioritarie.

Venendo quindi al punto centrale della vertenza, ossia alla dedotta discriminazione di genere, si premette che la nozione di discriminazione sia diretta che indiretta è stabilita dall'art. 25 del D. Lgs. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) che, nel testo anteriore alle modifiche apportate dalla LEGGE 5 novembre 2021, n. 162, applicabile alla fattispecie *ratione temporis*, così disponeva:

"*Costituisce discriminazione diretta, ai sensi del presente titolo, qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto o comportamento, nonché' l'ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.*

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

2-bis. Costituisce discriminazione, ai sensi del presente titolo, ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché' di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti."

Sulla scorta della disposizione normativa sopra riportata, si è in presenza di una discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere le persone appartenenti alle categorie tipizzate (i.e. portatrici dei fattori di rischio tipici) in una situazione di particolare svantaggio, a meno che non sussistano una finalità legittima e il carattere di appropriatezza e necessità dei mezzi impiegati per conseguirla (v. art. 25 d.lgs. n. 198/2006).

E' stato osservato che, mentre nel caso di discriminazione diretta è la condotta, il comportamento tenuto, che determina la disparità di trattamento, nel caso di discriminazione indiretta la disparità vietata è l'effetto di un atto, di un patto di una disposizione di una prassi in sé legittima; di un comportamento che è corretto in astratto e che, in quanto destinato a produrre i suoi effetti nei confronti di un soggetto con particolari caratteristiche, che costituiscono il fattore di rischio della discriminazione, determina invece una situazione di disparità che l'ordinamento sanziona (Cass. 25/07/2019, n. 20204). Allo stesso modo, la Corte EDU ha affermato che «*una differenza di trattamento può consistere nell'effetto sproporzionatamente pregiudizievole di una politica o di una misura generale che, se pur formulata in termini neutri, produce una discriminazione nei confronti di un determinato gruppo*» (Cedu, sentenza 13 novembre 2007, D.H. e a. c. Repubblica ceca [GC] (n. 57325/00), punto 184; Cedu, sentenza 9 giugno 2009, Opuz c. Turchia (n. 33401/02), punto 183. Cedu, sentenza 20 giugno 2006, Zarb Adami c. Malta (n. 17209/02), punto 80).

E' stato altresì chiarito che la discriminazione opera obiettivamente ovvero in ragione del mero rilievo del trattamento deteriore riservato al lavoratore quale effetto della sua appartenenza alla categoria protetta, e a prescindere dalla volontà illecita del datore di lavoro (cfr Cass. 5 aprile 2016 n. 6575).

In ordine alla nozione di discriminazione indiretta, deve quindi evidenziarsi come la stessa alberga non nel trattamento - che è uguale - ma negli effetti – che sono diversi perché diverse sono le situazioni soggettive dei destinatari del trattamento: ciò che rileva è solo l'effetto del trattamento discriminatorio, la sua conseguenza sul piano oggettivo, essendo, viceversa, del tutto irrilevante l'intento soggettivo dell'agente, sia per l'individuazione della condotta vietata, sia, correlativamente, per l'individuazione delle cause di esclusione della fattispecie illecita.

Va poi rammentato, in punto di distribuzione dell'onere della prova, che ai sensi dell'art. 28, co.4, del D. Lgs 150 del 2011, nelle controversie in materia di discriminazione, fra cui quelle di cui all'articolo 37 del decreto legislativo 198 del 2006, "*Quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico, dai quali si può presumere l'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione.*"

Ne discende che nell'ambito del giudizio antidiscriminatorio l'attore ha soltanto l'onere di fornire elementi di fatto, anche di carattere statistico, idonei a far presumere l'esistenza di una discriminazione: qualora il dato statistico fornito dal ricorrente indichi una condizione di svantaggio per un gruppo di lavoratori, è onere del datore di lavoro dimostrare che le scelte sono state invece effettuate secondo criteri oggettivi e non discriminatori.

Quanto all'agevolazione probatoria in favore del soggetto che lamenta la discriminazione è stato evidenziato (cfr. Cass. 27.9.2018 n. 23338, Cass. 12.10.2018 n. 25543) che le direttive in materia (n. 2000/78, così come le nn. 2006/54 e 2000/43), come interpretate della Corte di Giustizia, ed i decreti legislativi di recepimento impongono l'introduzione di un meccanismo di agevolazione probatoria o alleggerimento del carico probatorio gravante sull'attore "*prevedendo che questi alleghi e dimostri circostanze di fatto dalle quali possa desumersi per inferenza che la discriminazione*

abbia avuto luogo, per far scattare l'onere per il datore di lavoro di dimostrare l'insussistenza della discriminazione" (cfr. Cass. n. 14206 del 2013, in materia di discriminazione di genere). Ciò consente di ritenere, quindi, che, nel regime speciale applicabile nei giudizi antidiscriminatori, si configuri un'inversione, seppure parziale, dell'onere probatorio.

Tutto ciò premesso, ritiene il Tribunale che, sia pure nei limiti della sommarietà della cognizione propria della presente fase urgente, nel caso di specie la Consigliera ricorrente abbia provato che la nuova organizzazione dell'orario di lavoro adottata dalla [redacted] determina, nel suo complesso, una discriminazione indiretta in danno dei genitori lavoratori (soggetti portatori del fattore di rischio costituito dalla maternità o paternità, v. art. 25, co. 2-*bis* d.lgs. n. 198/2006), e, in particolare, delle lavoratrici madri (soggetti che cumulano il fattore di rischio costituito dal sesso femminile con il fattore di rischio costituito dalla maternità).

In particolare, a parere del giudicante, l'istruttoria orale ha provato con certezza che il nuovo orario di lavoro adottato dalla convenuta non solo possa svantaggiare, ma effettivamente e concretamente svantaggi i suddetti gruppi tipizzati rispetto ai dipendenti non genitori, rendendo estremamente difficoltosa – se non francamente impossibile - la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la fruizione degli istituti giuridici a ciò preposti, esponendo, altresì, gli stessi figli minori a gravi disagi e ad alterazioni dei ritmi e abitudini di vita, potenzialmente forieri di conseguenze sul loro benessere psico-fisico.

Sul punto la teste [redacted], dipendente [redacted] e madre di figli minori in tenera età, ha riferito: "*Il nuovo orario non è compatibile con le mie esigenze personali e famigliari, perché prima portavo i bambini a scuola prima di andare a lavorare e li andavo a prendere dopo la fine dell'orario lavorativo, adesso non ce la faccio. Io ho due figli, una di 9 e uno di 7. Sono sposata, mio marito fa l'operaio in fonderia e lavora su turni, la mattina dalle 6 alle 14 e l'altro turno dalle 14 alle 22 e poi fa anche il turno di notte dalle 22 alle 6 di mattina. Dopo che è subentrata la LIS, abbiamo dovuto organizzarci in vari modi: alcune settimane, quando i suoi turni lo consentono, mi aiuta mio marito, le altre settimane ho dovuto mettermi d'accordo con una ragazza che però non accetta di venire a casa nostra alle 5 di mattina, quindi io sveglio i bambini alle 4.30, li metto in macchina e li porto a casa di questa ragazza, a volte i bambini si riaddormentano, a volte non riescono. Poi è la ragazza che li porta a scuola e io li vado a prendere. Questo quando faccio il turno della mattina. Invece, quando faccio il turno del pomeriggio, io li porto a scuola la mattina e la ragazza va a prenderli all'uscita di scuola, se li porta a casa sua perché anche lei ha due bambini e poi vado a prenderli io quando esco dal lavoro. A volte li trovo svegli, a volte li trovo che stanno già dormendo, perché sono circa le 23.00.*"

La teste [redacted] anch'essa dipendente [redacted] e madre single di figlio minore in tenera età, ha a sua volta dichiarato: "*Ricordo che ad ottobre 2020, quando finì la cassa integrazione e dovemmo tornare a lavorare, noi donne che avevamo accettato di proseguire con il lavoro ci siamo rese conto che era impossibile. Alcune si sono licenziate, altre, parlando tra di noi, hanno deciso di provare a chiamare i capi e parlare con loro, per vedere se potevano venirci incontro. (...) Io ho chiesto loro come si organizzano: una mi ha detto che il marito fa il corriere e si porta il bambino*

in macchina finché lei non torna dal lavoro. Le altre sono riuscite a far venire le mamme, chi dal sud Italia chi da paesi stranieri. Il nostro stipendio pieno è intorno ai 1200 euro, io non mi posso permettere una baby sitter perché la baby sitter dovrebbe venire a casa mia alle 5.00 del mattino e farebbe più ore di me, praticamente: io non arrivo a coprire questa spesa. Se io facessi il turno di pomeriggio, sarebbe anche peggio perché la baby sitter dovrebbe andare a prendere il bambino al nido alle 17.30 e restare fino alle 22.30 e sono troppe ore da pagare. Io non ho la possibilità di chiamare mia mamma. Che io sappia, ci sono circa 15 ragazze che sono nella situazione disperata in cui mi trovo io, perché non hanno aiuti per gestire i bambini." Rispetto alla propria situazione personale, la teste ha poi riferito: "*Quando sono rientrata dalla cassa integrazione, ad ottobre 2020, per 3 settimane ho fatto i turni, prima che l'azienda mi venisse incontro: in queste tre settimane, ho cercato di prendermi in casa una ragazza studentessa, offrendo posto letto in cambio dell'aiuto come baby sitter, ho trovato una ragazza che alla fine non ha accettato perché il bambino si svegliava con me alle 4.30 e lei non riusciva a tranquillizzarlo, il bambino continuava a piangere fino all'apertura del nido. Quando è andata via, sono rimasta una settimana scoperta e mi sono organizzata con le mie vicine di casa, portavo il bambino a casa loro alle 4.30 di mattina oppure, quando facevo il turno pomeridiano, lo andavo a prendere alle 23. Poi per la terza settimana l'ho portato a Ravenna da mia sorella.*"

La teste [redacted], operatrice sindacale per il sindacato Si Cobas, ha dichiarato: "*so che alcune lavoratrici non hanno accettato il cambio appalto, almeno una quindicina, perché non erano in grado di conciliare i tempi di lavoro con i tempi di vita*", precisando che "*quelle lavoratrici, che sono circa una quindicina, che abbiamo assistito nella nostra richiesta di intervento, continuano ad avere gli stessi problemi organizzativi. Proprio ieri una lavoratrice mi ha chiamato dicendomi che non riesce più a sostenere questo ritmo e chiedendomi come potersi dimettere con diritto alla NASPI.*"

La circostanza è stata confermata anche dai testi indotti dalla società resistente e in particolare dalla teste [redacted], sindacalista della Filt CGIL, la quale, ripercorrendo la procedura di cambio appalto seguita in occasione del subentro della [redacted], ha riferito della forte preoccupazione dei lavoratori a fronte del cambio di orario fin da subito prospettato dalla nuova appaltatrice ("*I lavoratori erano già stati informati del fatto che con il nuovo appalto le attività sarebbero state svolte su turni, noi sindacati abbiamo chiesto e ottenuto un periodo di transizione di sei mesi in cui l'azienda si impegnava a mantenere il vecchio orario, ma venne detto in quella occasione ed era già stato detto prima nelle riunioni sindacali che poi si sarebbe passati al doppio turno. Chiaramente i lavoratori non erano contenti perché gli cambiava la vita, c'erano tante problematiche varie, alcune relative ai mezzi di trasporto, e si era scatenato il panico. Noi avevamo portato a casa un cambio appalto con condizioni economiche sicuramente più favorevoli rispetto al pregresso, ma i lavoratori si sono tutti concentrati sul problema dell'orario. L'argomento era sentito, sicuramente ci furono delle lavoratrici madri preoccupate*") e della difficoltà della gestione del nuovo orario di lavoro da parte delle lavoratrici madri ("*Ci sono iscritte CGIL che hanno figli o*

stanno per averli che sicuramente avranno problematiche ci gestione dei figli, e per alcune abbiamo fatto delle richieste in base all'accordo").

D'altro canto, l'effetto oggettivamente discriminatorio della nuova organizzazione dell'orario di lavoro nei confronti dei lavoratori e in particolare delle lavoratrici con figli minori non ancora autosufficienti appare evidente sulla base, ancora prima che delle deposizioni sopra richiamate, dello stesso senso comune e della comune esperienza.

Non pare infatti potersi seriamente dubitare del fatto che il passaggio da un orario di lavoro su turno unico centrale (sostanzialmente coincidente con gli orari scolastici) ad un orario su doppio turno, il primo dei quali con inizio ad ore 6.00 del mattino (attualmente anticipato alle ore 5.30) e il secondo con termine alle ore 22.00 (attualmente posticipato alle ore 22.30) impatti molto più pesantemente sui lavoratori con figli minori e in particolare sulle lavoratrici madri, tradizionalmente e usualmente maggiormente impegnate nella cura della prole, piuttosto che sui colleghi/sulle colleghe senza figli o con figli autonomi ed autosufficienti.

E' poi altrettanto intuitivo ed evidente che le difficoltà di gestione dei figli minori, cagionate dalla introduzione del nuovo orario di lavoro su turni, non possono essere agevolmente superate mediante il ricorso ad ausili esterni, e ciò ove si consideri che il reddito da lavoro medio delle operaie dipendenti della [redacted] non consente il massiccio ricorso a servizi di *baby sitting* o comunque a servizi di assistenza a pagamento.

Le lavoratrici con figli minori in tenera età sprovviste di una solida rete familiare si sono dunque trovate, come inequivocamente emerso dall'istruttoria, in situazione di oggettivo ed estremo svantaggio rispetto a tutti gli altri lavoratori, in conseguenza della disposta variazione dell'orario di lavoro.

A fronte di ciò, gravava sulla parte convenuta l'onere di provare la sussistenza di una finalità legittima e la circostanza che la variazione dell'orario di lavoro costituisse mezzo appropriato e necessario al perseguimento della predetta finalità.

Si esamineranno quindi partitamente i tre profili.

Sotto il primo profilo, ritiene il giudicante che la società resistente abbia adeguatamente provato il perseguimento di una finalità legittima. Ed invero, la [redacted] ha allegato che la modifica dell'orario di lavoro è stata dettata da una duplice finalità: da un lato, quella di adattare la organizzazione del lavoro ai nuovi (e ridotti) spazi a disposizione per l'esecuzione delle attività appaltate, che erano passati dal vecchio magazzino 4.2 dell'Interporto, più grande, già in uso al precedente appaltatore [redacted] ad una parte del magazzino 15.1, più piccolo, attualmente in uso alla resistente; dall'altro lato, quella di adattare l'orario alla tipologia di attività e di filiera, in quanto le altre aziende coinvolte nell'appalto [redacted] lavoravano "*in concatenazione oraria dalle 06:00 alle 22:00 e in stretta correlazione l'una con l'altra (propedeuticità di magazzini in e out, partenza ed arrivo delle navette inter-magazzini, partenze e arrivo dei corrieri dall'esterno e verso l'esterno), ivi incluso il personale [redacted] che lavora su pre-anagrafica, controllo qualità, asseriamento et similia, secondo la modalità del doppio turno*".

Entrambe le allegazioni hanno trovato sufficiente riscontro in istruttoria, sia pure nei limiti della sommarietà della stessa, che caratterizza la presente fase cautelare.

Tutti i testi escussi hanno infatti confermato che, in occasione del cambio appalto, la subentrante [redacted] pur avendo assorbito tutto il personale del precedente appaltatore, si è trasferita presso un nuovo magazzino di dimensioni sensibilmente inferiori al precedente: è quindi dimostrato che il regime orario basato sul doppio turno risponde anzitutto alla necessità di adattare le modalità di lavoro ai nuovi (e più ridotti) spazi disponibili per l'operatività aziendale.

I testi escussi hanno altresì confermato che le altre società facenti parti della filiera [redacted] e in particolare sia la società [redacted], che condivide con la [redacted] il medesimo magazzino e svolge attività speculare, sia la [redacted] lavorano su doppio turno, di tal che appare verosimile che, come sostenuto dalla azienda, il passaggio al doppio turno agevoli la concatenazione delle lavorazioni di tutte le aziende della fili[redacted], allineando gli orari di lavoro della [redacted] a quelli già osservati dalle altre società addette all'appalto, con conseguenti benefici organizzativi.

D'altro canto, secondo consolidata giurisprudenza, la modifica dell'orario di lavoro e del regime dei turni da parte del datore di lavoro rientra nella libertà d'impresa, riconosciuta dall'articolo 41 della Costituzione, ed ha, in linea di principio, carattere legittimo, in particolare qualora il datore di lavoro, come nel caso che occupa, eserciti il proprio *ius variandi* nel perseguimento di specifiche e comprovate esigenze dell'impresa.

Per quanto riguarda poi il secondo profilo, ossia quello del carattere appropriato dei mezzi adottati dalla datrice di lavoro per il perseguimento delle predette legittime finalità, occorre rilevare che la modifica oraria adottata da [redacted] - prevedente una divisione dei dipendenti in due gruppi e l'assegnazione degli stessi a due turni consecutivi, tali da coprire un complessivo arco orario, a regime, dalle ore 6.00 alle ore 22.00 - appare idonea ad assicurare il raggiungimento di entrambe le finalità perseguite, consentendo sia di occupare tutti i dipendenti del precedente appaltatore in uno spazio più ridotto, sia di garantire una più efficiente organizzazione del lavoro, incardinando le attività precipue della [redacted] in un flusso di processi più ampi e complementari svolti dalle altre società della filiera in regime di doppio turno.

Ricorre pertanto anche il carattere della appropriatezza dei mezzi adottati al perseguimento della legittima finalità aziendale.

Per quanto riguarda invece il terzo profilo, ossia quello della necessità dei predetti mezzi, occorre verificare se la modifica oraria imposta si limiti allo stretto necessario. Si tratta quindi di accertare se, per consentire il raggiungimento della finalità legittima perseguita dall'impresa, l'imposizione di un regime di doppio turno debba effettivamente essere rivolta all'intera platea di dipendenti, come fatto dall'azienda. In caso affermativo, detta variazione dell'orario deve essere considerata strettamente necessaria per il conseguimento della finalità perseguita. In caso contrario, invece, va ulteriormente accertato se, tenendo conto dei vincoli inerenti all'impresa, e senza che quest'ultima dovesse sostenere un onere aggiuntivo, sarebbe stato possibile per la [redacted] di fronte alla situazione di oggettivo particolare svantaggio che la disposizione aziendale di variazione dell'orario lavorativo cagionava alle dipendenti madri di figli in tenera età, offrire a queste ultime una soluzione

alternativa e, in particolare, l'assegnazione ad un turno unico centrale o ad altro orario compatibile con la cura dei figli minori.

Questa verifica va effettuata sulla scorta delle allegazioni e degli elementi di prova forniti dalla datrice di lavoro, giacché, una volta provata dalla Consigliera la discriminazione indiretta, era la società che aveva l'onere di allegare e dimostrare che la finalità legittimamente perseguita non sarebbe stata raggiungibile se non mediante le disposizioni per cui è causa, così da giustificare l'adozione indifferenziata a tutti i suoi dipendenti di una organizzazione dell'orario di lavoro peggiorativa, in particolare per i genitori e al loro interno per le lavoratrici madri, rispetto a quella precedentemente prevista.

Ebbene, ritiene il giudicante che questo onere probatorio non sia stato adeguatamente assolto dalla [redacted].

Ed invero, sul punto la società ha allegato che "*sulla base dei verbali di sopralluogo RSPP e delle appendici di aggiornamento DVR al covid-19 non era a marzo scorso, al momento di formulazione della proposta conciliativa della Consigliera di parità, ne è ora possibile accedere ad una estensione del riconoscimento del turno centrale alle lavoratrici madri di figli da 1 a 3 anni, né tanto meno da 1 a 6 anni o, secondo la domanda giudiziale, addirittura da 1 a 12 anni perché implicherebbe la compresenza nel periodo tra le 8:30 e le 17:30 di un numero di persone non compatibili con i mt2 a disposizione per ciascuna persona, le vie di circolazione per i beni strumentali e le persone, le vie di fuga, i divieti di assembramento, il distanziamento sociale e l'aerazione minima, la necessità di evitare il più possibile i contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa), ecc.*". Ciò in quanto nell'appendice al DVR (p. 47 , doc. 8 res.) viene identificato il numero massimo degli operatori che possono essere presenti su ciascun turno nel numero di 61 (*"massima capacità di capienza per turno mattino - pomeriggio in applicazione del DPCM 24/4/2020 e 6/4/2021*"), di tal che, secondo quanto dedotto dall'azienda, "*su un turno di una cinquantina di operatori è accettabile una deroga di una decina di persone, non certo delle 50-60 potenziali derivanti dall'accoglimento della domanda attorea, che va quindi rigettata non solo perché infondata ma anche perché impossibile da attuare stante le limitazioni imposte dal RSPP e dal medico competente*".

A fronte di tali allegazioni si osserva:

- anzitutto, che la [redacted] non ha allegato né dimostrato che, per il conseguimento delle finalità perseguite, sia necessaria la adibizione all'orario turnato sfalzato dell'intera forza lavoro; al contrario, dalle stesse allegazioni della resistente (che testualmente ritiene "*accettabile una deroga di una decina di persone*") e comunque dalle previsioni degli accordi aziendali – di cui si tratterà *infra* – emerge la possibilità di adibire un certo numero di lavoratori al turno unico centrale, senza che ciò pregiudichi la funzionalità, nel suo complesso, della nuova organizzazione del magazzino basata sul doppio turno;
- il limite massimo di n. 61 lavoratori compresenti per turno - effettivamente risultante dalla documentazione offerta dall'azienda e comunque confermato dal teste [redacted] responsabile del Servizio Prevenzione - si riferisce all'attuale periodo emergenziale e

discende dall'applicazione delle normative sanitarie volte ad evitare la diffusione del virus COVID-19 le quali, com'è noto, prevedono un maggiore distanziamento tra le persone; ne discende logicamente che, una volta cessato lo stato di emergenza, il numero dei lavoratori che potranno essere presenti contemporaneamente nei locali aziendali sarà senz'altro superiore agli attuali 61, per quanto non possa raggiungere, come riferito sempre dal teste Pirro, l'intero organico aziendale;

- in ogni caso, anche all'attualità, a fronte di una capienza massima di n. 61 lavoratori per turno, come riferito dal teste [redacted] "*mediamente l'organico impiegato per turno non supera la 50 unità*": sarebbe quindi possibile, già oggi, l'inserimento in turno unico centrale di almeno 11 lavoratrici madri di figli in tenera età (se non vi fosse l'ostacolo, attualmente in effetti sussistente, della necessità di dividere il personale nelle cd "*bolle*" la cui creazione è finalizzata a contenere eventuali focolai da COVID 19);
- infine, l'azienda non ha allegato, né è emerso, quale sia, sulla scorta dei generali criteri di sicurezza degli ambienti di lavoro, il numero massimo di lavoratori che possono essere compresenti all'interno del nuovo magazzino, una volte superate e cessate le attuali prescrizioni anti-covid.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, ritiene il giudicante che l'imposizione, a regime, di un orario basato su doppio turno alternato a tutti i dipendenti non sia strettamente necessaria per il conseguimento delle finalità perseguite.

Va allora valutata la concreta possibilità per l'azienda di offrire ai dipendenti genitori di figli minori non autosufficienti e in particolare alle madri una soluzione alternativa, senza oneri eccessivi e tenuto conto dei vincoli all'attività di impresa.

Sotto questo aspetto, vengono sicuramente in rilievo gli accordi sindacali dell'8 e del 12 marzo 2021 (docc. 5 e 6 res.) i quali prevedono una serie di azioni positive e compensative per mitigare gli effetti negativi a carico delle lavoratrici madri derivanti dall'adozione del doppio turno di lavoro in epoca pandemica.

In particolare l'accordo di filiera dell'8 marzo introduce:

1. la possibilità di assegnazione del c.d. turno centrale o altro orario concordato in favore di lavoratori e lavoratrici con figli al di sotto di 1 anno di età che ne facciano richiesta scritta al datore di lavoro;
2. la trasformazione a richiesta del lavoratore del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per l'assistenza ai figli di età compresa tra 1 e 3 anni;
3. la possibilità di fruire del congedo facoltativo di maternità/paternità con un minimo di due ore, anche in deroga alle disposizioni Inps per tutti coloro che ne beneficiano entro i limiti e nelle previsioni del d.lgs. n. 151/2001 e successive modifiche;
4. Il riconoscimento di 5 gg. di congedo per malattia figlio tra i 3 e gli 8 anni, aggiuntivi rispetto a quelli legali di cui al c. 2, art. 47, d.lgs. 151/2001;

5. il riconoscimento di un periodo di aspettativa non retribuito continuativo per un massimo di 6 mesi per dipendente genitore con figlio di età inferiore ai 3 anni per assistere il proprio figlio con diritto alla conservazione del posto di lavoro (e aggiuntivo rispetto al biennio legale);
6.l'istituzione di un tavolo sindacale di filiera permanente finalizzato al sostegno della genitorialità.
A queste misure, il successivo accordo aziendale del 12 marzo ne ha aggiunte altre due:
7. la possibilità di ricorso al part time da 20 o da 25 ore settimanali a discrezione dell'interessata/o, secondo modalità distributive dell'orario indicate nell'accordo, a favore di lavoratrici o di lavoratori con figli minori sino a 3 anni;
8. la previsione per tali lavoratrici/lavoratori di misure di compensazione economica erogate sub specie di buoni spesa in beni e servizi del valore rispettivamente di € 30 o di € 25 per ogni settimana di effettiva e piena prestazione di lavoro.
Sennonché dette misure correttive, come eccepito dalla Consigliera, non appaiono realmente idonee ed efficaci a elidere o comunque ridurre significativamente la condizione di particolare svantaggio gravante sulle lavoratrici madri in conseguenza e per l'effetto della adottata modifica oraria.
Ciò in quanto gli accordi prevedono la possibilità di assegnazione di lavoratori e lavoratrici al c.d. turno centrale o altro orario concordato in un'unica ipotesi, ossia nel caso di presenza di figli al di sotto di 1 anno di età.
Tale previsione pattizia non solo evidentemente non attinge a tutta la platea delle lavoratrici discriminate, ma ha portata così riduttiva da risultare, di fatto, sostanzialmente inapplicata, come provato dall'istruttoria.
Sul punto appare dirimente la deposizione della teste di parte resistente [redacted] la quale ha dichiarato: "*Da quando è stato sottoscritto l'accordo di marzo 2021 nessuna mamma ha usufruito del turno unico centrale in favore dalle madri di figli di età inferiore all'anno perché rientrano al lavoro quando il bimbo è già più grande*."
Quella che l'azienda ha indicato come la principale misura correttiva è dunque restata, fino ad ora, del tutto inapplicata e ciò nonostante vi fossero, in organico, lavoratrici astrattamente rientranti nella previsione.
Anche la seconda misura correttiva prevista dall'accordo, ossia la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale a richiesta dei lavoratori/ delle lavoratrici con figli di età inferiore ai 3 anni, non appare risolutiva ove si consideri che la riduzione dell'orario di lavoro ovviamente implica una riduzione dello stipendio, che può dissuadere le lavoratrici madri dal giovarsi della previsione.
Inoltre, la stessa teste [redacted] ha dichiarato che l'azienda non incentiva il ricorso al part time, ritenuto poco confacente alla attuale organizzazione del lavoro ("*Altre lavoratrici hanno chiesto un part time puro semplice e la richiesta in alcuni casi è stata accolta e in altri no. Questo appalto presentava già numerosi part time quando lo abbiamo ereditato, pertanto la direzione operativa non aveva interesse a nuovi part time perché diventano difficilmente incastrabili, soprattutto le 6 ore. Abbiamo limitato la concessione dei part time a quelli obbligatori per legge o a quelli introdotti con l'accordo marzo 2021*") e le testi [redacted] e [redacted] hanno riferito che la loro

richiesta di part time non ha trovato accoglimento; l'istruttoria parrebbe dimostrare, pertanto, oggettive difficoltà delle lavoratrici madri a giovarsi concretamente della misura correttiva costituita dalla trasformazione del rapporto da full time a part time.

Quanto invece alle altre misure correttive previste negli accordi sindacali, basti osservare che le stesse consistono in previsioni migliorative rispetto alle norme di legge e di contratto collettivo rispetto a specifici istituti (congedo parentale, congedo per malattia del figlio, aspettativa non retribuita) che però non concernono l'orario di lavoro.

In conclusione, pertanto, ritiene il giudicante che la società ricorrente non abbia provato, com'era suo onere, che i mezzi impiegati per il perseguimento della legittima finalità perseguita siano strettamente necessari al raggiungimento della stessa. Al contrario, come si è sopra evidenziato, dalle stesse allegazioni delle parti e dall'istruttoria è emerso come fosse possibile raggiungere la finalità perseguita anche adibendo a turno unico centrale o ad altro orario concordato un certo – seppur limitato, quanto meno dalla capienza dei locali aziendali – numero di operatori, mentre gli accordi raggiunti in sede sindacale attualmente, di fatto, non consentono a nessuna della lavoratrici madri di accedere al turno unico centrale, prevedendo condizioni così stringenti da vanificare, nella sostanza, la deroga apparentemente concessa.

Sulla scorta delle considerazioni che precedono, deve quindi essere accertata la natura discriminatoria, *sub specie* di discriminazione indiretta, della condotta datoriale lamentata.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 37, co. 4 d.lgs. n. 198/2006, deve, quindi, ordinarsi alla convenuta [redacted] s.r.l. la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertati, provvedendo, tra l'altro, a definire e attuare un piano di rimozione delle medesime, sentile le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera di parità regionale competente per territorio.

Ai fini della definizione ed attuazione del piano, che dovrà effettuarsi entro il termine di mesi 3 dalla comunicazione del presente decreto, la società dovrà attenersi ai seguenti criteri: assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) ad un turno centrale o altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, in forme comunque compatibili con la funzionalità aziendale e salvo il rispetto delle normative emergenziali anti-covid di tempo in tempo vigenti.

Per quanto concerne, invece, la domanda risarcitoria proposta dalla Consigliera in relazione al lamentato danno non patrimoniale, dato atto che la lettera della norma prevede il diritto "*al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita*" attribuendogli, quindi, una funzione esclusivamente riparatoria del danno-conseguenza eventualmente prodottosi, deve tenersi conto, da un lato, che in sede penale (v. Cass., sez. VI, 16 aprile 2009, n. 16031) il giudice di legittimità ha da tempo ritenuto ammissibile la costituzione di parte civile nel processo penale ex art. 74 c.p.p. della Consigliera regionale di parità *jure proprio* come soggetto danneggiato dal reato (in un caso di maltrattamenti perpetrati da un preposto del datore ai danni di una collettività individuata) di lavoratrici, con ciò riconoscendo che il danno risarcibile attraverso

l'azione collettiva possa identificarsi con il pregiudizio agli scopi istituzionali dell'ente e all'azione di contrasto delle discriminazioni che esso si propone; dall'altro, del fatto che, come è noto, le fonti sovranazionali attribuiscono (anche) allo strumento rimediale del risarcimento del danno connotati necessari di effettività, da rapportarsi, non solo alla gravità del danno, ma anche alla funzione dissuasiva e sanzionatoria del rimedio (vedasi Trib Firenze sez. lav., 22/10/2019). Ciò detto, deve, altresì, considerarsi come recentemente la Suprema Corte a Sezioni Unite (Cass.16601/2017), ha annoverato le norme che prevedono il risarcimento del danno a fronte di una condotta discriminatoria tra le fattispecie contemplate dall'attuale panorama normativo in cui, accanto alla preponderante e primaria funzione compensativo riparatoria dell'istituto del risarcimento del danno (che immancabilmente lambisce la deterrenza), ne emerge una natura polifunzionale "*che si proietta verso più aree, tra cui sicuramente principali sono quella preventiva (o deterrente o dissuasiva) e quella sanzionatorio-punitiv*a". Nell'occasione le Sezioni Unite hanno avuto modo di rilevare che vi è anche un riscontro a livello costituzionale della cittadinanza nell'ordinamento di una concezione polifunzionale della responsabilità civile, la quale risponde soprattutto a un'esigenza di effettività (cfr. Corte Cost. 238/2014 e Cass. n. 21255/13) della tutela che in molti casi resterebbe sacrificata nell'angustia monofunzionale. Va poi segnalato che della possibilità per il legislatore nazionale di configurare "danni punitivi" come misura di contrasto della violazione del diritto eurounitario parla Cass., sez. un., 15 marzo 2016, n. 5072. Di conseguenza, alla luce di tutto sin qui osservato, dovendo il giudice nazionale effettuare una interpretazione comunitariamente orientata della norma dell'ordinamento interno, e considerato che a fronte dell'interesse *iure proprio*, pubblico e funzionale alla tutela del bene collettivo - assunto dall'ordinamento come valore - della parità di genere, appare difficile prospettare una funzione del risarcimento diversa da quella dissuasiva e latamente sanzionatoria, si ritiene di dover liquidare, in via equitativa, alla Consigliera ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 5.000,00, oltre interessi legali dalla pronuncia al saldo.

Venendo infine alle spese di lite, tenuto conto della assoluta novità e oggettiva complessità della *res* controversa, e tenuto altresì conto del perseguimento da parte della società convenuta di una finalità legittima e dell'adozione di misure correttive dell'effetto discriminatorio, seppure ritenute non efficaci e sufficienti, ritiene il giudicante che ricorrano gravi ed eccezionali ragioni per disporre la compensazione delle spese di lite nella misura della metà, dovendosi, quindi, condannare la parte convenuta soccombente a rifondere alla ricorrente solo la restante metà delle dette spese, liquidate come in dispositivo sulla scorta dei parametri di cui al DM 55/2014 (cause di lavoro; scaglione di valore indeterminabile; valori medi per ogni fase).

P.Q.M.

Il Giudice del Tribunale del Lavoro, ogni altra istanza disattesa e respinta:

- Accerta e dichiara la discriminatorietà della condotta di [redacted] srl consistente nella imposizione anche ai lavoratori e in specie alle lavoratrici con figli minori in tenera età del nuovo orario di lavoro sue due turni, meglio descritto in motivazione;

- per l'effetto ordina a quest'ultima la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate, provvedendo, tra l'altro, a definire e attuare, entro il termine di mesi 3, un piano di rimozione delle medesime, sentile le rappresentanze sindacali aziendali ovvero, in loro mancanza, gli organismi locali aderenti alle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative sul piano nazionale, nonché la consigliera di parità regionale competente per territorio;
- fissa i seguenti criteri da osservarsi ai fini della definizione ed attuazione del piano: assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) ad un turno centrale o ad altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, in forme comunque compatibili con la funzionalità aziendale e salvo il rispetto delle normative emergenziali anti-Covid di tempo in tempo vigenti;
- condanna [redacted] rl a corrispondere alla Consigliera ricorrente, a titolo di risarcimento del danno non patrimoniale, la somma di € 5.000,00 oltre interessi legali dalla presente decisione al saldo;
- dispone la parziale compensazione fra le parti delle spese di lite nella misura di un mezzo e per l'effetto condanna la società resistente alla rifusione, in favore della parte ricorrente, della restante metà delle dette spese che liquida per l'intero in €. 8.815,00 per compensi professionali oltre rimborso spese generali, iva e cpa come per legge.

Si comunichi.

Bologna, 31/12/2021

Il Giudice
dott. Chiara Zompì

REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
IL TRIBUNALE DI FERRARA

SEZIONE LAVORO

OGGETTO: discriminazione di genere - discriminazione di carattere collettivo – Cooperativa - adozione di regolamento contenente clausola denunciata come discriminatoria.

in persona della dott.ssa Alessandra De Curtis, giudice del lavoro, all'udienza di discussione del **26/11/2021**, ha pronunciato mediante lettura la seguente

SENTENZA CONTESTUALE

nella causa **n. 126/2021 R.G.** promossa

DA

• [redacted] (C.F. [redacted]), rappresentato e difeso dall'Avv. GUGLIELMI STEFANIA e dall'Avv. CARLINI FEDERICO per procura come in atti; **RICORRENTE**

CONTRO

• **UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA', REGIONE EMILIA ROMAGNA** (C.F. 80062590379) rappresentato e difeso dall'Avv. PISCITELLI per procura come in atti;

RESISTENTE

OGGETTO: discriminazione di genere - discriminazione di carattere collettivo – Cooperativa - adozione di regolamento contenente clausola denunciata come discriminatoria.

*****

CONCLUSIONI DELLE PARTI: si richiamano le conclusioni di cui agli atti introduttivi.

MOTIVAZIONE

1. Con ricorso depositato il 16/04/2021 il [redacted] società cooperativa organizzazione di produttori [redacted], esercente attività di pesca e molluschicoltura, ha proposto opposizione ai sensi dell'art. 37 comma 4° D. Lgs. n. 198 del 11 aprile 2016 avverso il decreto n. cronol. 389/2021 del 02/04/2021 emesso in via d'urgenza, ai sensi del medesimo articolo, con il quale questo Tribunale, accogliendo il ricorso della Consigliera di Parità dell'Emilia Romagna, aveva così disposto:

«Il Tribunale di Ferrara in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro accerta e dichiara la discriminatorietà del "Regolamento sulla

assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato" approvato il 20 ottobre 2018 dall'assemblea del [redacted] *nella parte in cui prevede che "condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica".*

Ordina al [redacted] *mediante gli organi rappresentativi di non dare esecuzione al predetto regolamento.*

Condanna il [redacted] *a rifondere il danno derivante dalla discriminazione mediante il pagamento alla ricorrente della somma di € 20.000.*

Ordina la pubblicazione del dispositivo del presente provvedimento, a cura della Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna e a spese del [redacted] *per due volte a distanza di una settimana sul quotidiano "la Nuova Ferrara"».*

Fatta la premessa che il Regolamento era stato sospeso dall'Assemblea a seguito della sua impugnazione da parte di un gruppo di soci innanzi al Tribunale di Bologna, sez. specializzata delle imprese, la [redacted] evidenziava la prevalenza dell'elemento personalistico e solidaristico rispetto all'elemento strettamente economico della sua attività; evidenziava, in particolare, che attualmente essa conta circa 600 soci, il che significa sostentamento economico sino a circa 2000 persone su 3.733 abitanti di [redacted], dando per presupposta la presenza per ogni socio di una compagna o di un compagno ed uno o due figli non ancora autosufficienti.

Precisava la parte che la Cooperativa considera "nucleo familiare" solo quello della coppia con eventuali figli minorenni, mentre non vengono considerati i figli adulti perché destinati ad uscire presto dalla famiglia di origine ed a creare il proprio nucleo. Secondo la cooperativa tutte le coppie debbono avere lo stesso reddito, avendo tutte le medesime esigenze (in buona sostanza, il sostentamento e la cura delle famiglie). Il Regolamento era stato dunque adottato, con il 77% dei voti (tra cui anche quello di donne socie), per questa specifica finalità solidaristica.

La cooperativa contestava l'esistenza di uno schema discriminatorio di genere, erroneamente accertato dal giudice della precedente fase con un ragionamento forzato, poiché all'organizzazione non interessa affatto che il socio sia necessariamente uomo, quanto piuttosto che non vi siano coppie all'interno della

cooperativa che arrivino ad ottenere opportunità di guadagno raddoppiate rispetto a quelle degli altri soci; pertanto la regola limitativa delle quote di pescato per nucleo familiare era stata adottata in un'ottica di solidarietà espansiva, mentre la coppia era invece lasciata libera di scegliere se rimanere entrambi nella [redacted] o lasciare che solo un elemento della coppia rimanesse nella compagine associativa. L'importante per la cooperativa era garantire ad ogni famiglia lo stesso reddito, a prescindere dal numero di soci, con divieto di cumulo dei redditi per i soci legati da rapporto di coppia.

La parte opponente ha altresì contestato il decreto nella parte in cui aveva riconosciuto alla Consigliera di parità un risarcimento del danno, posto che il regolamento, non avendo mai prodotto alcun effetto, in quanto sospeso, non poteva avere prodotto alcun concreto pregiudizio, che comunque la controparte non aveva nemmeno dedotto e provato.

La [redacted] ha concluso pertanto chiedendo la revoca del decreto opposto, la reiezione delle domande della controparte e in subordine, in caso di accertamento della lamentata discriminazione, ordinare la definizione ed attuazione da parte della Copego di un piano di rimozione delle discriminazione stessa.

2. Radicatosi il contraddittorio, l'Ufficio del Consigliere Regionale di parità ha eccepito in primo luogo la nullità insanabile dell'opposizione, ai sensi dell'art. 414 c.p.c. punti 3, 4 e 5, non essendovi indicazione di specifiche censure al decreto impugnato, né contestazione delle risultanze istruttorie acquisite nella prima fase né tantomeno la deduzione di nuove istanze istruttorie.

Nel merito ha ribadito l'illegittimità del regolamento, giuridicamente esistente e dunque potenzialmente eseguibile in ogni momento dal Consiglio di Amministrazione, a sua discrezione.

Ha evidenziato come il patto sia illegittimo in quanto contrario al divieto di discriminazione retributiva (art. 28 D. Lgs. n. 198/2006) ed al divieto di discriminazione attuata mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia (art. 2 lett. a della legge citata).

Secondo la parte (che ha anche richiamato sul punto i passaggi salienti del decreto opposto) il Regolamento impugnato determinava una forma di discriminazione indiretta (ex art. 25 legge cit.), avuto riguardo alla composizione della compagine sociale della cooperativa, essendo il genere femminile ampiamente sottorappresentato. La disposizione regolamentare avrebbe infatti

comportato un disincentivo all'accesso alla cooperativa delle donne compagne di soci, poste di fronte alla scelta tra l'entrare nella cooperativa senza prospettiva di guadagno ed il rimanere a casa ad accudire la famiglia e ad occuparsi del lavoro domestico. Per tale ragione la limitazione introdotta con il regolamento, non perseguiva un reale scopo solidaristico espansivo e non aveva nemmeno un effetto redistributivo del reddito per le famiglie. Essa peraltro si fondava su di un requisito non essenziale allo svolgimento della prestazione lavorativa, cioè il riferimento allo stato di famiglia.

La parte ha infine sostenuto la correttezza del decreto opposto laddove aveva previsto il risarcimento del danno, trattandosi di misura general-preventiva avente carattere deterrente rispetto all'adozione di ulteriori misure discriminatorie, avuto altresì riguardo al fenomeno di vittimizzazione dei soci, vietata dalla legge (art. 41 bis della legge cit.) che avevano reagito giudizialmente al regolamento, escludendoli tutti in due distinti momenti.

Ha pertanto concluso chiedendo il rigetto del ricorso con conferma del decreto opposto.

3. La causa è stata discussa all'odierna udienza e viene decisa come segue.

Va anzitutto disattesa l'eccezione di nullità insanabile del ricorso in opposizione, sollevata dalla parte convenuta, non avendo esso carattere impugnatorio.

Si ritiene sul punto di dovere fare riferimento, per motivi di analogia, a quanto già osservato dalla Consulta con sentenza n. 78 del 2015 in ordine al procedimento di opposizione alla ordinanza emessa nel rito impugnatorio dei licenziamenti ridisegnato dal legislatore del 2012 (L. n. 92 del 28 giugno 2012), caratterizzato - secondo la Corte - dall'articolazione in due fasi del giudizio di primo grado solo apparentemente assimilabili al procedimento volto al contrasto delle condotte antisindacali di cui all'art. 28 L. n. 300/1970, qui richiamato dalla odierna parte resistente.

La Corte Costituzionale ha in quella sede ritenuto che la fase dell'opposizione non costituisce una *revisio prioris instantiae* della fase precedente ma solo una prosecuzione del giudizio di primo grado. Quanto al riferimento al procedimento contro le condotte antisindacali di cui all'art. 28 St. Lav. ha osservato che "*mentre il rito di cui al citato art. 28 della legge n. 300 del 1970, attivato su ricorso degli organismi locali, ha la funzione esclusiva di reprimere la condotta antisindacale del datore di lavoro, ed ha vocazione, quindi, sanzionatoria ed ambito di cognizione correlativamente limitato – per cui la successiva opposizione ha contenuto effettivamente impugnatorio del provvedimento opposto – il procedimento*

disciplinato dalla legge n. 92 del 2012 ha, viceversa, ad oggetto un determinato rapporto di lavoro, in un giudizio che vede confrontarsi parti legate da un vincolo negoziale, con un ambito di cognizione ben più ampio, che può arrestarsi ad una prima fase di valutazione sommaria, ma suscettibile di evolversi nell'esame più approfondito che le parti richiedano nella successiva fase, appunto, della opposizione". Ritiene questo giudicante che analoghe considerazioni debbano svolgersi nell'ambito del presente giudizio in relazione allo speciale rito di cui all'art. 37 D. Lgs. n. 198/2006.

4. Nel merito il ricorso è infondato.

Va anzitutto ricordato che la clausola del regolamento impugnata prevede quanto segue:

"**Art. 1** ai soci ed alle socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera di raccolta e pesca spettante, così come determinata dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art. 9 dello Statuto;

art. 2. per il primo anno, dalla data di ammissione, alla cooperativa (*rectius*: al socio/a, *n.d.r.*) verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezza; dal terzo anno in poi verrà assegnata la doppia quota;

art. 3. condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica":

Ad avviso di chi scrive la clausola realizza una discriminazione indiretta nei confronti delle donne riguardo agli ambiti dell'accesso al lavoro (art. 25 D. Lgs. n. 198/2006).

La discriminazione è indiretta, poiché la regola non mira espressamente e direttamente ad escludere il genere femminile dall'ingresso nella [redacted] ma, di fatto, ugualmente provoca l'effetto di disincentivarne l'ingresso o la permanenza all'interno della compagine sociale, di fronte alla prospettiva concreta di non vedersi riconosciuta pari capacità di guadagno (e dunque pari dignità lavorativa) rispetto al socio uomo.

Ciò sulla base dei seguenti fattori.

A) Anzitutto, l'attuale compagine sociale è composta in maniera assolutamente prevalente da soci maschi; il dato è pacifico tra le parti posto che, come evidenziato dalla stessa [redacted] il perfetto riequilibrio tra soci uomini e socie donne non potrà che avvenire solo progressivamente, man mano che nella cooperativa subentreranno nuovi soci e socie al posto di quelli che ne usciranno per collocamento a riposo. Il fenomeno dell'ingresso femminile nella cooperativa è

effettivamente, seppur faticosamente, già iniziato da alcuni anni, ed è stato determinato dal cambiamento delle stesse modalità tecniche di svolgimento dell'attività di raccolta dei mitili, che non richiede più le capacità di forza e prestanza fisica che normalmente caratterizza il sesso maschile (dato pacifico tra le parti).

B) Deve poi ritenersi statisticamente prevalente nella compagine societaria il rapporto di coppia eterosessuale. Sicché, stabilire che il "nucleo familiare" - inteso solo come coppia formale o coppia di fatto convivente o, addirittura, anche solo come coppia di fatto non convivente - non potrà fruire di una doppia quota giornaliera di pescato, ma solo di una quota (o quota e mezza), come se a lavorare fosse solo un componente della coppia, non può che comportare un'evidente penalizzazione delle donne che si trovino a voler entrare od a lavorare nella cooperativa insieme al proprio compagno; si troverebbero infatti costrette a scegliere se lavorare in condizioni penalizzanti in termini di guadagno o se invece dedicare le proprie energie alle attività di accudimento familiare (in particolar modo, nel caso di figli e/o membri anziani della famiglia).

C) L'effetto discriminatorio indiretto diviene ancor più palese se si pone in evidenza la condizione femminile nel mercato del lavoro così come descritta nella Memoria dell'ISTAT prodotta dinanzi alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) Camera dei Deputati del 12.11.2020, allegata in questa fase dalla Consigliera di Parità: "La conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro è un'area particolarmente critica per il nostro Paese. Le ragioni vanno ricercate nella scarsa disponibilità di servizi per la prima infanzia, nell'insufficienza di investimenti in politiche per la conciliazione, nell'organizzazione del lavoro delle imprese ancora molto rigida, in una ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia ancora squilibrata a sfavore delle donne, che costringe spesso le madri a rimodulare le attività extradomestiche in funzione del lavoro di cura" (doc. non numerato). E' dunque inevitabile giungere alla conclusione che a scegliere di rimanere a casa sarebbe la donna e non l'uomo.

L'art. 25 comma 2° D. Lgs. n. 198/2006 stabilisce che "Si ha discriminazione indiretta, ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

E' appena il caso di ricordare che il decreto legislativo costituisce recepimento nazionale del concetto di discriminazione indiretta di genere prevista dall'art. 2 della

Direttiva 2002/73/CE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro. Seconda la norma comunitaria è "discriminazione indiretta" la "situazione nella quale una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri possono mettere in una situazione di particolare svantaggio le persone di un determinato sesso, rispetto a persone dell'altro sesso, a meno che detta disposizione, criterio o prassi siano oggettivamente giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

La definizione è stata ripresa, poco dopo l'entrata in vigore del decreto legislativo, dall'art. 2 lett. b) della nuova Direttiva 2006/54/CE del 5 luglio 2006, che ha sostituito la precedente.

Appare evidente, alla luce del tenore della norma interna ed anche del diritto eurounitario, che incombe in capo a chi intenda far valere la disposizione, l'atto o il comportamento (dunque, in questo caso, la cooperativa), dimostrare l'esistenza di una ragione sufficiente a giustificare la discriminazione indiretta.

Si è detto dalla parte odierna opponente che la finalità è legittima e fondata, poiché tutte le famiglie debbono avere lo stesso reddito, avendo tutte le medesime esigenze (in buona sostanza il sostentamento delle famiglie con le relative spese). La parte ha sottolineato che il Regolamento era stato condiviso dai molti soci, essendo stato adottato con il 77% dei voti (tra cui anche i voti di donne socie).

In realtà la finalità è solo apparentemente espressione di solidarietà espansiva, per diverse ragioni.

In primo luogo, la circostanza che due pescatori che facciano coppia guadagnino più di un pescatore solo non priva di per sé il pescatore singolo del suo legittimo guadagno. Non verrebbe infatti intaccato il suo reddito, che risulterebbe sempre essere in proporzione al suo personale apporto di lavoro. Sicché non si vede come la circostanza possa essere di pregiudizio per le esigenze di sostentamento sue e della sua famiglia. La realtà è che non è stato gradito dai soci il fatto che "*ci sono famiglie che guadagnano di più e famiglie che guadagnano meno all'interno della cooperativa. Questo crea logicamente del malumore e dello scontento*" (v. dep. del legale rappresentante, [redacted], si v. la deposizione di analogo tenore del teste [redacted], a pag. 32 della trascrizione).

Questo maggior guadagno non può però essere considerato ingiusto, posto che esso consegue al superiore apporto lavorativo di due persone, seppure appartenenti al medesimo nucleo familiare. Non sembra pertanto possa essere

individuata alcuna reale volontà di estendere effettivamente il numero di famiglie destinate a godere dei proventi dell'attività, nell'interesse della comunità locale.

In secondo luogo, se davvero l'intento fosse stato quello di far partecipare un maggior numero di famiglie della comunità gorese all'attività economica beneficiando dei proventi che assicura la Cooperativa, questa avrebbe in ipotesi dovuto decidere di limitare l'accesso all'attività di pesca e/o raccolta ad un solo membro per nucleo familiare, inteso come tale un gruppo di soggetti legati da vincolo di parentela o affinità o comunque da rapporto (di qualunque natura esso sia) di stabile convivenza; di modo che ogni gruppo familiare possa trarre vantaggio dalle quote di raccolta assegnate all'unico socio per soddisfare le necessità di mantenimento e cura di quello stesso nucleo cui egli appartiene. Invece, irrazionalmente (come giustamente posto in evidenza dal giudice della prima fase), dal concetto di nucleo familiare sono stati esclusi tutti i vincoli di parentela (o affinità) o convivenza, fatta eccezione dei soggetti legati da rapporto di coppia, creando tra l'altro un'evidente disparità di trattamento tra le coppie ed altri legami di tipo familiare, certamente più intensi della semplice coppia di "fidanzati" (come ad es. genitore –figlio o figlia, nonno-nipote, fratelli e sorelle).

La regola poi si rivela ulteriormente irrazionale, in quanto soggetta ad arbitrio, laddove è stato addirittura esteso il divieto della fruizione della doppia quota alle coppie che si possono definire tali solo dal punto di vista affettivo ma che, in realtà, non condividono le necessità di accudimento e sostentamento tipiche di un gruppo di persone che stabilmente convive. Chi stabilisce, infatti, quando due persone non conviventi debbono considerarsi effettivamente una coppia?

Ma quand'anche si volesse ritenere provato e sussistente il perseguimento di una finalità di solidarietà "espansiva" meritevole di tutela e considerazione, resta comunque il dato di fatto, dirimente, che la posizione di svantaggio nella quale verrebbero per ragioni storiche e statistiche a trovarsi le donne facenti coppia con i soci della cooperativa non dipenderebbe da alcun requisito essenziale allo svolgimento dell'attività lavorativa (cosi come invece richiesto dall'art. 25 co. 2°); è infatti circostanza pacifica che le donne sono ormai in grado di svolgere l'attività di molluschicoltura al pari degli uomini, in ragione dell'evoluzione tecnica che in epoca relativamente recente l'ha resa meno pesante dal punto di vista fisico. Viene pertanto a mancare il giusto bilanciamento dei diversi interessi in gioco.

E' infine evidente che una regola di tal fatta, per le ragioni sin qui evidenziate, non possa in alcun modo considerarsi un "mezzo appropriato" per il perseguimento

delle esigenze di solidarietà espansiva invocate dalla Cooperativa, come richiesto dalla disposizione antidiscriminatoria.

La norma limitativa del Regolamento si pone in contrasto anche con l'art. 27 del citato decreto legislativo, che vieta "qualsiasi discriminazione", nell'accesso al lavoro autonomo, se esso è attuato attraverso il riferimento "allo stato matrimoniale o di famiglia", cui deve essere assimilato il riferimento al "nucleo familiare", specialmente se inteso nel senso indicato dalla clausola impugnata.

L'atto in esame ricade senza dubbio anche nel divieto di discriminazione retributiva di cui all'art. 28 il quale prevede che "E' vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale". Dove il concetto di retribuzione deve essere inteso in senso lato, posto che le norme antidiscriminatorie debbono trovare un'applicazione espansiva, estesa anche al lavoro autonomo (si v. l'art. 3 della Direttiva all'epoca vigente, secondo cui l'applicazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne riguarda anche le "condizioni di accesso all'occupazione e al lavoro, sia dipendente che autonomo, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione indipendentemente dal ramo di attività"; la disposizione è stata poi testualmente ripresa nell'art. 14 della Direttiva 2006/54/CE). Sul tema, correttamente la parte convenuta ha richiamato la pronuncia della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 3.6.2021 in causa C-624/19 nella quale è stato ritenuto, quanto all'art. 157 TFUE, che "*il principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e lavoratori di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, contemplato in tale disposizione, costituisce uno dei principi fondamentali dell'Unione (v., in tal senso, sentenza del 3 ottobre 2006, Cadman, C-17/05, EU:C:2006:633, punto 28 e giurisprudenza citata)*".

Deve pertanto concludersi per la illegittimità della clausola impugnata, in quanto producente una discriminazione ai danni delle lavoratrici nell'accesso al lavoro e nella capacità di guadagno e ciò a prescindere dalla prova di un intento soggettivo, essendo necessaria e sufficiente la produzione di un effetto discriminatorio, oggettivamente inteso, che deve essere evitato o rimosso (oltre alle pronunce della CGUE citate nel decreto si v. Cass. Sez. L, Sentenza n. 6575 del 05/04/2016, Rv. 639245 – 01).

5. Si ritiene, da ultimo, di condividere le considerazioni espresse nel decreto opposto anche in merito alla statuizione risarcitoria in una prospettiva dissuasiva, soprattutto nell'ambito del potere di esercitare l'azione collettiva attribuito dal legislatore all'Ufficio del consigliere di parità.

Anzitutto si evidenzia che sul tema la Suprema Corte si è già espressa a Sezioni Unite con Sentenza n. 16601 del 05/07/2017, secondo cui "*nel vigente ordinamento, alla responsabilità civile non è assegnato solo il compito di restaurare la sfera patrimoniale del soggetto che ha subito la lesione, poiché sono interne al sistema la funzione di deterrenza e quella sanzionatoria del responsabile civile…*".

Riguardo all'azione diretta di carattere collettivo attribuita dal legislatore alla Consigliera di Parità è già stato comunque osservato nella giurisprudenza di merito, con considerazioni condivisibili, che la Corte di Cassazione ha riconosciuto in materia di precariato pubblico l'esistenza di un danno "comunitario", risarcibile *ex se* in conseguenza della violazione con effetto quindi non solo riparativo, ma anche dissuasivo di future violazioni proprio seguendo il modello del diritto antidiscriminatorio; sicché nell'ambito del ricorso ai sensi dell'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 198/2006 va disposto, oltre che la cessazione della discriminazione collettiva e la rimozione dei relativi effetti, il risarcimento del danno non patrimoniale richiesto dalla Consigliera: risarcimento che assume funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria, in linea con un'interpretazione comunitariamente orientata delle norme dell'ordinamento interno (si v. più diffusamente, in parte motiva, Tribunale Firenze, sez. lav., 22/10/2019).

Si ritiene in ogni caso che nella fattispecie in esame sia comunque ravvisabile anche un danno conseguenza di tipo non patrimoniale, in termini di danno morale, avuto riguardo alla condotta dello [redacted] che, a seguito del coinvolgimento della Consigliera di parità e delle iniziative di contrasto legale avverso il regolamento, intentate da un gruppo di soci, ne ha disposto l'esclusione dalla cooperativa in due momenti distinti. Il dato non è in contestazione ed è anche implicitamente ricavabile dalla sentenza del Tribunale di Bologna, Sezione Specializzata in Materia di Impresa, nelle more intervenuta, in data 9.9.2021, nel procedimento connesso n. 19575/2018 R.G., laddove viene dato conto della rinuncia agli atti del giudizio da parte di 29 degli originari attori. La Consigliera ha dichiarato in sede di esame innanzi al giudice della prima fase che i rinuncianti sono stati poi riammessi nella cooperativa. Detta circostanza non risulta contestata ed, anzi, è stata riferita dalla stessa difesa all'odierna udienza ed è certamente sintomatica della durissima reazione della Cooperativa nei confronti dei soci predetti.

Si ritiene infine del tutto condivisibile anche il criterio della potenzialità lesiva della clausola del Regolamento, adottato dal giudice della precedente fase per procedere ad una liquidazione del danno in via equitativa, ai sensi dell'art. 1226

c.c., dovendosi considerare: l'elevato numero di soci presenti nella cooperativa (pari a circa 600) e l'alta percentuale dei votanti a favore della clausola illegittima, nonché l'aggressiva condotta adottata dalla [redacted] nei confronti dei dissenzienti appena descritta ed infine gli elevati interessi economici sottesi alla presente controversia.

6. In conclusione, il ricorso in opposizione dev'essere respinto ed il decreto confermato e deve intendersi qui richiamato.

Non risulta necessario adottare un piano di rimozione delle discriminazioni accertate, così come richiesto nelle conclusioni dalla parte ricorrente, dal momento che ai fini della rimozione è sufficiente disporre nei confronti della [redacted] di non dare esecuzione alla clausola discriminatoria sopra testualmente richiamata.

Le spese di lite seguono la soccombenza *ex* art. 91 c.p.c. e vengono liquidate come in dispositivo, sulla base dei parametri medi stabiliti dal D.M. n. 55/2014, tenuto conto della difficoltà e del valore indeterminabile dell'affare.

P.Q.M.

Il giudice, definitivamente pronunciando, **rigetta** il ricorso in opposizione proposto dal [redacted] contro l'UFFICIO CONSIGLIERE REGIONALI DI PARITA', REGIONE EMILIA ROMAGNA e conferma il decreto opposto n. cronol. 389/2021 del 02/04/2021.

Condanna il ricorrente a rifondere le spese della parte convenuta, liquidate in complessivi € 10.786,00 oltre al 15% sul compenso per le spese forfettarie ed oltre ad I.V.A. e C.P.A. come per legge [redacted]

Così deciso in Ferrara il 26/11/2021

IL GIUDICE
Alessandra De Curtis

n. 391/2020 R.G.

TRIBUNALE DI FERRARA

Decreto ex art.37 comma 4 del d. lgs. 11 aprile 2006 n.198

Il giudice del lavoro, dott.ssa Monica Bighetti

letti gli atti del procedimento iscritto al **n. 391/2020 R.G.**:

OSSERVA

1.Con ricorso depositato il 1° ottobre 2020 ai sensi dell'art.37 comma 4 del d.lgvo 198/2006 – codice delle pari opportunità tra uomo e donna- la Consigliera regionale di Parità della Regione Emilia Romagna ha adito in via d'urgenza il giudice del lavoro per l'accertamento della natura discriminatoria del Regolamento sull'Assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato approvato dall'Assemblea ordinaria dei soci della Cooperativa [redacted]20 ottobre 2018 ed ottenerne la rimozione immediata, la cessazione degli effetti ed il risarcimento del danno secondo equità.

Ha rappresentato la ricorrente che la clausola in questione, secondo la quale ad ogni socio o socia verrà assegnata dal terzo anno di ammissione alla cooperativa una doppia quota giornaliera di pescato a condizione "*che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica*" realizza una discriminazione diretta nei confronti delle donne riguardo agli ambiti dell'accesso al lavoro ed alla retribuzione (artt. 27 e 28 d. lgs 198/2006). I soci legati da vincolo affettivo di coppia, infatti, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa, con l'applicazione della regola della doppia quota perdono la metà del reddito. In un ambiente lavorativo composta in grande prevalenza da soci di sesso

maschile, l'effetto pratico, ha dedotto la Consigliera, è quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e di scoraggiarne l'ingresso di nuove dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica.

In ordine alle motivazioni del proprio intervento la ricorrente ha precisato che 29 dei 31 soci che avevano hanno impugnato la deliberazione in questione presso il Tribunale delle imprese di Bologna erano stati esclusi dalla cooperativa con provvedimento dell'agosto 2020. Gli stessi, rimasti senza reddito, avevano avviato trattative con il [redacted] all'esito delle quali hanno rinunciato al ricorso a patto della riammissione nella cooperativa.

Di qui la decisione della Consigliera di parità di intervenire urgentemente mediante un'azione a tutela di interessi collettivi.

2. Si è costituito [redacted] chiedendo il rigetto delle domande avverse.

La Cooperativa ha dedotto:

- la mancanza di attualità della presunta discriminazione in quanto il regolamento era stato sospeso dall'assemblea del 18 gennaio 2019 fino alla sentenza del Tribunale delle imprese di Bologna (ad oggi non emanata n.d.r.) che avesse deciso la causa intentata da 31 soci della cooperativa di impugnazione della delibera assembleare il merito alla regola della "doppia quota";
- la immotivata duplicazione di procedimenti essendo pendente un procedimento di identico contenuto avanti al Tribunale di Bologna sezione delle imprese;
- il mancato assolvimento dell'onere probatorio della discriminazione da parte della ricorrente la quale non ha allegato alcun dato di fatto che consenta di riversare sul resistente l'onere di fornire la prova dell'inesistenza della discriminazione, limitandosi ad affermazioni astratte;
- la non discriminatorietà della regola della doppia quota alla luce dell'obiettivo perseguito, ossia la redistribuzione del reddito tra più famiglie possibile ovvero garantire ad ogni famiglia lo stesso reddito a prescindere dal numero dei soci ovvero "contenere il numero dei soci, tenere più alto possibile il livello dei redditi pro capite e nel contempo trattare allo stesso modo i nuclei familiari del territorio di [redacted] dintorni"

- l'infondatezza in ogni caso della richiesta di "rimozione" del regolamento della doppia quota in quanto la rimozione è categoria giuridicamente inesistente

- l'impossibilità giuridica di rimuovere il regolamento da parte del giudice, in quanto lo stesso è stato approvato dall'assemblea alla quale l'autorità giudiziaria non può sostituirsi senza violare l'art.41 Costituzione

- l'insussistenza di alcun danno, anche per la mancata attuazione del regolamento e comunque l'assenza di prova del danno subito.

3. Interrogate liberamente le parti all'udienza del 20 ottobre 2020 , sentito un informatore della Cooperativa ed acquisito l'elenco soci nonché gli atti introduttivi della causa avanti al tribunale delle imprese di Bologna, all'udienza del 9 marzo 2021 le parti hanno discusso la causa all'esito della quale il giudice ha riservato la decisione.

4. Occorre preliminarmente affrontare la questione relativa alla "immotivata duplicazione di procedimenti" essendo pendente avanti al tribunale delle imprese il procedimento civile per l'impugnazione della delibera d'assemblea del 19-20 ottobre 2018. Essa appare quantomeno malposta giacché la resistente non ha chiesto la cancellazione della presente causa dal ruolo per litispendenza, unica conseguenza giuridicamente corretta quando "la stessa causa è proposta davanti a giudici diversi" (art.39 c.p.c.). In ogni caso i procedimenti non sono identici come si può facilmente evincere dagli atti introduttivi delle rispettive cause. Avanti al tribunale delle imprese agiscono 31 soci per l'impugnazione della delibera che ha approvato il regolamento della doppia quota; nel presente procedimento agisce in giudizio la Consigliera Regionale di parità per la rimozione della delibera in ragione della sua discriminatorietà di carattere collettivo. Anche le *cause petendi* sono diverse, come si può facilmente evincere dalla semplice lettura dell'atto di citazione prodotto il 3 dicembre 2020 da [redacted], essendo ivi dedotti vari vizi del procedimento e dell'atto deliberativo. Poiché due azioni sono identiche quando lo sono i soggetti e l'oggetto, quanto sopra scritto basta per escludere l'identità delle azioni.

5. La resistente eccepisce la mancanza di attualità della discriminazione dedotta in quanto la delibera che ha introdotto la "doppia quota" è stata

sospesa dall'*assemblea* (rectius dal Consiglio di amministrazione[1]) fino alla pronuncia della sentenza bolognese, che non è ancora intervenuta.

L'eccezione appare infondata.

La deliberazione in questione è stata approvata dall'Assemblea dei soci ed è ad oggi giuridicamente esistente. Ciò è sufficiente per affermare l'interesse concreto ed attuale della Consigliera a ricorrere, essendo esso condizionato all'*esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori diretti o indiretti di carattere collettivo (art. 37 d. lgvo 198/2006)*. Occorre inoltre considerare – *ad abundantiam*- che il Consiglio di amministrazione, in ogni momento e a sua discrezione, può dare esecuzione alla predetta deliberazione, avuto anche riguardo all'allungamento dei tempi di definizione della controversia bolognese. Sotto quest'ultimo profilo, anzi, l'azione presenta i caratteri dell'urgenza di cui al comma 4 dell'art.37 d. lgvo 198/2006.

6. Deve essere premesso che a norma del regolamento di pesca – prima della modifica dell'ottobre 2018- e dello statuto di [redacted] ad ogni socio viene assegnata giornalmente una quota pro capite uguale per tutti di vongole veraci o di mitili da raccogliere (vedi art. 9 Statuto doc.9 ric. e art.1 regolamento vongole veraci doc.5 ric.). Ogni socio è tenuto a "*concorrere attivamente al conseguimento degli scopi sociali e mutualistici della Cooperativa, attraverso la partecipazione effettiva, continuata e regolare all'attività economica della cooperativa medesima*" (art.9 statuto) ed in particolare è tenuto ad osservare scrupolosamente le decisioni del CDA in materia di quote giornaliere di raccolta e pesca, aree di attività, attrezzatura, pezzatura del prodotto e corretta manutenzione delle aree di raccolta e pesca. (art.9 Statuto).

Ogni socio conferisce poi il pescato alla Cooperativa, la quale lo commercializza alle migliori condizioni e distribuisce il ricavato – dedotti i costi - tra i soci i quali, quindi, ne ottengono un guadagno identico per ciascuno.

I soci d[redacted]o persone fisiche, come si deduce dall'elenco prodotto da [redacted] il 3 dicembre 2020, imprenditori titolari di partita IVA. Essi sottoscrivono euro 16.000 di capitale sociale per ciascuno. Alla data del 26

[1] All'Assemblea del 19 gennaio 2019 (doc.14 res.) il Presidente [redacted] ha reso noto all'assemblea la decisione del Consiglio di amministrazione di posticipare l'entrata in vigore del nuovo regolamento, impugnato al tribunale delle imprese, fino alla sentenza, onde non alimentare il conflitto nella base sociale. Non vi è stata votazione dell'assemblea, la quale si è limitata a prendere atto della decisione del Consiglio di amministrazione.

ottobre 2020 i soci della cooperativa erano 593, di cui 90 donne (elenco prodotto il 3 dicembre 2020).

In tempi relativamente recenti rispetto alla storia della cooperativa, che risale agli anni '30, le donne hanno iniziato a fare domanda di ingresso e ad essere ammesse. Dalla sentenza della Corte d'appello di Bologna 6 ottobre 2017 prodotta da [redacted][2] - risulta che dal 2007 al 2012 sono stati ammessi a soci 27 uomini e 24 donne. Mentre dal 2014 al 2020 sono stati ammessi 102 soci di cui 55 donne (pag. 18 memoria [redacted], dato non contestato).

Quanto all'età dei soci, risulta che al 26 ottobre 2020 lavorano in cooperativa 162 soci maschi sotto i 40 anni e 64 femmine sotto i 40 anni e correlativamente 341 soci maschi sopra i 40 anni e 26 donne sopra i 40 anni.

Risulta ancora che lavorano in cooperativa nel 2017 e nel 2018 un numero di coppie (compagno+compagna) pari a 18, attualmente una ventina[3].

L'economia della zona è basata essenzialmente sulla pesca, tale essendo un dato notorio e comunque riferito dal legale rappresentante della Cooperativa che osserva come il 90 per cento della fonte di reddito dei cittadini di [redacted] circa 3500, derivi dalla coltivazione delle vongole, cozze e molluschi. L'attività è molto redditizia come risulta dai dati di bilancio allegati dalla ricorrente[4] e dal reddito medio del socio su cui si ritornerà nei paragrafi successivi.

7. Passando all'esame del regolamento doppia quota, risulta dagli atti prodotti che il 20 ottobre 2018 presso la sede legale della [redacted] si è svolta la votazione su scheda identificativa del "*nuovo regolamento sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato*" che è stato approvato con 339 voti favorevoli e 99 contrari (440 votanti, 2 schede bianche). Il regolamento ha il seguente contenuto: "*Il presente regolamento viene approvato ai sensi dello Statuto sociale si applica ai soci e alle socie del* [redacted] *di seguito indicato per brevità* [redacted] *in base al principio di parità di trattamento e divieto di ogni discriminazione, e disciplina una misura assistenziale-solidaristica istituita da* [redacted] *a sostegno*

---

[2] Sentenza di riforma della pronuncia del tribunale ferrarese che aveva riconosciuto una discriminazione delle donne ricorrenti che avevano fatto domanda di ingresso nel 2007 non esaminata dalla Cooperativa alla data del ricorso (aprile 2012)

[3] Dichiarazion[redacted]pag.21.Relazione dott. [redacted] di cui si parlerà più diffusamente, documento 49 Copego.

[4] 47 milioni di euro il valore della produzione di [redacted] nel 2019 e 12 milioni di euro di immobilizzazioni materiali; l'attività si svolge su 620 ettari per allevamento vongoleveraci e 1100 ettari per i mitili.

dei bisogni sociali ed economici dei soci e delle socie e delle loro famiglie, comunque composte, anche non conviventi. La misura della doppia quota verrà assegnata a tutti i soci senza alcuna distinzione, in particolare di genere o di età, e verrà introdotta per tutti secondo un meccanismo graduale che giungerà a compimento dopo due anni dall'ingresso in cooperativa. Il Presente regolamento è valido a tempo indeterminato e potrà essere modificato con deliberazione dell'assemblea ordinaria dei soci. ***Art.1*** *ai soci ed alle socie verrà assegnata una quantità di prodotto pari al doppio della quota giornaliera di raccolta e pesca spettante, così come determinata dal Consiglio di amministrazione ai sensi dell'art.9 dello Statuto;* ***art.2.*** *per il primo anno, dalla data di ammissione, alla cooperativa(?) verrà assegnata una quota; per il secondo anno verrà assegnata una quota e mezza; dal terzo anno in poi verrà assegnata la doppia quota;* ***art.3.*** *condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica;* ***art.4.*** *la violazione delle norme contenute nel presente regolamento costituisce grave inadempimento agli obblighi che lo Statuto impone ai soci cooperatori e sarà valutato ai fini della applicazione della massima sanzione prevista dallo Statuto"* (doc.5 ric.)

Il dott [redacted]esidente del collegio sindacale della Cooperativa, spiega molto chiaramente, calcoli alla mano, il funzionamento del meccanismo della doppia quota (doc.49 e allegati, contenuti nei doc 50 e seguenti prodotti dalla resistente). Il sindaco svolge una simulazione degli effetti del regolamento, prendendo come riferimento i redditi erogati ai soci negli anni 2017 e 2018 e confrontando i dati con e senza applicazione del nuovo regolamento.

In questa sede si prende come esempio il solo anno 2017, al fine di comprendere il meccanismo, il quale ovviamente, è identico per l'anno 2018. Nel 2017 la media dei soci di [redacted] è stata di 566 soci. Le quote sono state 566. Si sono pescati kg 10.360 per socio, cifra che moltiplicata ad € 5,52 per kilo ha comportato un reddito effettivo per ogni socio di €57.231,75. La coppia, come scrive espressamente il Presidente del collegio sindacale, ha guadagnato €114.463,50 (doc.50).

La simulazione del reddito doppia quota avviene in questo modo. La media dei soci è ovviamente sempre la stessa, ossia 566. Il totale delle quote viene così calcolato: 566 – 18 (le coppie[5]) x 2 totale quote 1096.

Quindi pescato per socio kg 10.360 x 566 quote = totale pescato dai 566 soci kg 5.863.760:1096 quote = kg. 5350. A questo punto kg. 5350 x 2 (doppia quota) =10700 kg x €5,52 = €59.064,00. Nella simulazione è espressamente scritto dal dott. Bolognesi che al singolo socio, con la regola della doppia quota, spetterebbero €59.064,00 e alla coppia, con la regola della doppia quota, €59.064,00 ossia la stessa cifra.

Quindi con il sistema della doppia quota, il guadagno del singolo socio è aumentato (€59.064,00 rispetto a €57.231,75) mentre quello della coppia legata da vincoli affettivi è pressoché dimezzato (da €114.463,50 e € 59.064,00).

8. Come si comprende dai dati appena esposti, la delibera che istituisce la doppia quota appare innanzitutto irrazionale.

Essa penalizza il lavoro regolarmente prestato da una persona, privandola, sol perché vincolata da legami affettivi di coppia, di ogni guadagno o retribuzione.

Orbene la Cooperativa giustifica tale irrazionalità adducendo un obiettivo solidaristico, proprio della forma sociale.

Con l'applicazione della doppia quota "*... i nuclei familiari nei quali può pescare solo un componente, perché l'altro è troppo anziano, o non ha le abilità necessarie per accedere alla pesca, possono accedere alla stessa quota di pescato cui accedono i nuclei familiari formati da due pescatori, in un'ottica solidaristica*" (pag.12).

Ed ancora, "*il regolamento de quo persegue l'obiettivo di redistribuire la fonte di reddito tra più famiglie possibile*" ed è paragonabile "*al cosiddetto contratto di solidarietà espansivo volto a favorire nuove assunzioni attraverso una contestuale e programmata riduzione dell'orario di lavoro e della retribuzione art.2 l.863/84. Solo il limite così posto – ovvero un massimo di due quote per nucleo familiare – potrà consentire di dare occasione di reddito al maggior numero di famiglie possibile. I componenti della coppia, avendo entrambi le stesse identiche opportunità di accedere alla cooperativa,*

[5] Si veda la relazione doc.49 nonché dichiarazioni di Genari nel libero interrogatorio. Le coppie esistenti in cooperativa al momento sono una ventina, afferma Genari.

decideranno, in autonomia, se risponda al proprio progetto familiare rimanere entrambi in cooperativa o farci rimanere uno dei due" (pag.15 memoria di costituzione [redacted].

Una prima precisazione si impone.

In nessun punto il regolamento definisce il "nucleo familiare".

Il Regolamento non stabilisce che per ogni "nucleo familiare" comunque composto all'interno del quale vi siano uno o più soci è affidata una doppia quota. Questa affermazione effettuata da [redacted] non corrisponde al contenuto formale del regolamento.

Un padre che lavora con i figli non è un nucleo familiare di soci legati da vincoli di coppia. Ergo una famiglia con padre e un figlio nell'esempio simulazione 2017 ha guadagnato €114.463,50 nel 2017 e guadagnerebbe con la "doppia quota" €118.128,00 a differenza di marito e moglie[6] che guadagnerebbero € 59.064,00, a ulteriore conferma dell'irrazionalità del regolamento[7].

Non è vera quindi l'affermazione della resistente secondo la quale "*Solo il limite così posto – ovvero un massimo di due quote per nucleo familiare – potrà consentire di dare occasione di reddito al maggior numero di famiglie possibile*" oppure che la regola "*garantisce ad ogni famiglia lo stesso reddito a prescindere dal numero dei soci*".

Né il Consorzio è riuscito a far comprendere come questo regolamento serva a ridistribuire il reddito tra le *famiglie*. Quello che è dimostrato è che viene redistribuito ai singoli soci ciò che guadagnano le coppie, giacché la coppia è privata di metà del reddito (vedi allegato A relazione dott. Bolognesi doc.50 fascicolo [redacted] ed anche le plastiche raffigurazioni dei grafici a colonne).

Il fine di redistribuire i redditi ai "nuclei familiari" non è il fine perseguito dalla Cooperativa.

9. Per dimostrare il fine perseguito di perequazione dei redditi il legale rappresentante spiega che la doppia quota darebbe la possibilità a chi non

---

[6] Compagno+compagna, fidanzato+fidanzata

[7] Ciò è confermato dal legale rappresentante [redacted] (pag.16) il quale dichiara che per la base sociale i figli o le figlie (che avrebbero la doppia quota) non sono un problema, perché nel volgere di qualche anno essi formeranno una nuova famiglia. Mentre marito e moglie rimangono più tempo tali.
A prescindere dall'opinabilità di quest'ultima affermazione, occorre anche osservare che la regola è applicabile a coloro che vincolati affettivamente, non formano "famiglia anagrafica", potendosi indentificare come "fidanzati" il cui legame può anche legittimamente sciogliersi senza giungere a promesse di rapporto stabile.

è socio, compagno o compagna, di accedere alla cooperativa con una quota e di versare i contributi per una pensione futura, in qualche modo così raddoppiando il numero dei soci (pag.18).

In altri termini l'ingresso del compagno o compagna sarebbe "nullo" per la cooperativa, dal momento che non verrebbe erogato alcun " dividendo" ulteriore, ma la persona potrebbe almeno godere di una copertura contributiva (a proprie spese).

Tale dichiarazione volta a giustificare il fine solidaristico della misura adottata è privo di ogni riscontro fattuale.

Il territorio di pesca dato in concessione non può assorbire più di 600 soci, e le mogli o compagne o i mariti e compagni non hanno una prelazione nel diritto di accesso ([redacted] pag.22 e 23).

10. Ci si trova quindi di fronte ad un regolamento irrazionale, perché penalizza il lavoro del socio a seconda del fatto che abbia o meno una relazione affettiva; che non ha uno scopo solidaristico, giacché non comporta una equa distribuzione del lavoro e del ricavato del lavoro; che non ha un carattere redistributivo del reddito alle *famiglie o ai nuclei familiari*.

Il motivo per cui è stato introdotto, così come si ricava dall'istruttoria, permette di comprendere le vere finalità e la sua natura discriminatoria di genere.

Il meccanismo della doppia quota, infatti, è stata ideato affinché le famiglie ove solo un componente lavora abbiano lo stesso reddito delle famiglie ove anche la moglie lavora, in quanto la base sociale non ritiene corretto imputare ad un socio il fatto che la consorte non possa - perché anziana oppure non fisicamente in grado di superare l'esame di iscrizione alla matricola gente di mare- entrare in cooperativa.

Questo è quanto si deve correttamente intendere dalle parole del legale rappresentante [redacted] g.15) ma anche dalla relazione del sindaco [redacted] oc.49) anche se le loro spiegazioni sono declinate rigorosamente al maschile e femminile. In realtà, avendo riguardo alla composizione della Cooperativa[8] formata per la stragrande maggioranza da uomini (503 su 593) e in gran parte sopra i 40 anni di età, l'esigenza di introdurre la regola è basata essenzialmente sul fattore donna.

Quando la doppia quota è stata approvata nel 2018 esistevano in cooperativa 18 coppie su 566 soci (vedi relazione [redacted] ed il trend di

[8] vedi elenco soci con data di ingresso prodotto dalla Cooperativa doc.58..

ammissione delle donne in crescita (dal 2014 al 2020 sono stati ammessi 102 soci di cui 55 donne (pag.18 memoria [redacted], dato non contestato).

Prima di questo momento non si è mai sentito il bisogno di *equiparare* i redditi dei "nuclei familiari" nonostante si verificasse che i figli lavorassero con i padri e quindi il reddito del nucleo familiare fosse tanto più elevato quante le braccia al lavoro.

Una volta che le donne hanno fatto ingresso in cooperativa, ovviamente si è verificato che una percentuale di queste si sia formata una famiglia – o l'avevano già – e quindi il reddito della famiglia, con il lavoro della donna, è aumentato.

Questo è ritenuto ingiusto dalla Cooperativa (teste [redacted][9], pag.32, [redacted] pag.16).

Ne consegue che nonostante la formulazione neutra della regola, rivolta sia ai soci che alle socie, essa è oggettivamente rivolta a scoraggiare le socie a fronte della "*possibilità più che mai attuale che vi sia un ingresso <u>in massa</u>, nel [redacted], del compagno/a*" ([redacted]).

Se si tiene conto che la maggioranza dei soci è maschile (503 su 593) si comprende che è la "compagna" e non il compagno che crea lo squilibrio verso il quale la cooperativa intende

A fronte di tale situazione si ritiene che vi siano adeguati elementi per dedurre che il meccanismo "doppia quota" costituisca una discriminazione di genere non già diretta bensì indiretta.

L'art.25 del d. lgvo 198/2006 al comma 2 dispone: "si ha discriminazione indiretta ai sensi del presente titolo, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri <u>mettono o possono mettere</u> i lavoratori di un determinato sesso in posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari".

La regola, di carattere apparentemente neutrale, non solo determina una ingiusta penalizzazione del guadagno di un socio sulla base di un criterio del tutto slegato dall'apporto lavorativo (il vincolo affettivo di coppia) ma sortisce

---

[9] Il teste [redacted] spiega "*cioè voglio dire, se io abito solo e l'altro che abita e c'ha la moglie cioè alla fine prende più soldi di me. E' chiaro. Quindi la cooperativa si è posta il problema di creare elementi – diciamo così- di equilibrio dei redditi anche familiare. Io la interpreto così*".

altresì l'effetto di porre le donne in posizione di particolare svantaggio rispetto agli uomini. Esse saranno scoraggiate ad entrare in Cooperativa, dal momento che se il loro marito o fidanzato è socio, il loro ingresso sarebbe totalmente inutile dal punto di vista retributivo.

La Cooperativa sostiene invece che ogni *"componente della coppia"* avendo *"entrambi le stesse identiche opportunità di accedere alla cooperativa"* deciderà, *"in autonomia" se rimanere in cooperativa* o meno (pag.15 [redacted]). Tale affermazione non tiene conto della realtà occupazionale della cooperativa, ove il sesso femminile è comunque ampiamente sottorappresentato, e delle opportunità di lavoro per un giovane della zona che può contare quasi esclusivamente sulla pesca e del fatto che la donna, soprattutto considerando il carico dei figli, sarà portata a rinunciare per accudirli.

D'altronde il Presidente del Collegio sindacale afferma esplicitamente che la finalità del regolamento è quella di *"contenere il numero dei soci, tenere il più alto possibile il livello dei redditi pro capite e, nel contempo, trattare allo stesso modo i nuclei familiari del territorio di [redacted] e dintorni, che costituisce la vocazione sociale e solidaristica del [redacted]"* (doc.49) e che si la misura si è resa necessaria perché *"la stragrande maggioranza dei soci da tempo si autoregolamenta, ovvero, pur in assenza di una espressa norma in tal senso si astiene dal richiedere l'ammissione del proprio compagno o compagna. Tuttavia è chiaro che la possibilità che vi sia un ingresso in massa, nel consorzio, del compagno o compagna, è più che mai attuale"* (doc.49).

Orbene se si considera giovane un socio nato dal 1980 in poi, si computano il numero dei soci giovani in [redacted] e si sottraggono coloro che sono già coppie in cooperativa[10] si ottiene che al 26 ottobre 2020 lavorano in cooperativa 160 giovani maschi e 57 giovani femmine.

La temuta possibilità che vi sia un ingresso *in massa* in cooperativa "dei compagni" è molto meno elevata di quella che vi sia un ingresso delle "compagne", proprio per la composizione in maggioranza maschile della cooperativa. Anche per questo verso si comprende la finalità dissuasiva

[10] estraendone le generalità dai docc.56 e 58 della Cooperativa ossia dal ricorso al tribunale felsineo nel quale il difensore indica specificamente le coppie

dell'ingresso femminile che si ottiene con l'applicazione del regolamento doppia quota.

Va anche rammentato che è indifferente per la sussistenza della discriminazione l'elemento soggettivo, ossia l'intenzione dell'autore, ma è sufficiente l'effetto discriminatorio oggettivamente inteso (Corte Giustizia 22 aprile 1997 in causa C180/1995 Nils Draehmpaehl, Corte giustizia 8 novembre 1990 C 177-88 Dekker.

11. A mente dell'art. 25 del d. lgs 198/2006 non vi è discriminazione, se la regola a impatto differenziato riguarda un " un requisito essenziale per lo svolgimento dell'attività lavorativa".

E' evidente che così non è in quanto la regola della doppia quota non riguarda le mansioni specifiche di pesca, raccolta, coltivazione delle vongole e di mitili, bensì in buona sostanza la distribuzione del ricavato/guadagno della pesca tra i soci.

Il fatto che la regola discriminante non inerisca ad un ad un requisito essenziale dell'attività lavorativa implica che sono del tutto indifferenti, al fine di escludere la discriminazione, la legittimità dell'obiettivo (comunque non *legittimo* nei termini già riferiti innanzi) e l'impiego di mezzi appropriati e necessari per il suo conseguimento.

12. Ne resta confermato, in sostanza, che il regolamento " doppia quota" comporta una discriminazione nell'accesso al lavoro, vietata dall'art.27 d. lgvo 198/2006 riguardo al lavoro "in forma subordinata o autonoma o in qualsiasi altra forma" anche per ciò che concerne "l'ampliamento di un'impresa o l'avvio l'ampliamento di ogni forma di attività autonoma".

Tale disposizione è infatti in grado di porre una percentuale più elevata di donne in una situazione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori uomini. Qualora infatti una donna entri in cooperativa per collaborare con il marito o compagno socio nell'attività di pesca, il suo apporto lavorativo verrà in sostanza valutato nello stesso "quantum" che si otterrebbe se il marito lavorasse da solo.

Non sarebbe vantaggioso infatti per la donna consorte o compagna accedere ad un lavoro così pesante per contribuire al mantenimento della famiglia, dal momento che il solo lavoro del marito sarebbe retribuito in base ad una quota doppia.

Per le donne già socie e consorti non ha senso economico alcuno, inoltre, rimanere in cooperativa dal momento che, lasciandola, il marito otterrebbe lo stesso guadagno.

Statisticamente il ragionamento inverso non sarebbe credibile o sarebbe certamente residuale, a fronte di una Cooperativa composta per la stragrande maggioranza da uomini.

Il regolamento doppia quota introduce quindi una discriminazione indiretta in quanto, apparentemente rivolta a soci e socie, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa.

Nonostante la clausola sia declinata al maschile ed al femminile – di talché la [redacted] afferma che manca totalmente la riferibilità della fattispecie ad alcuno schema discriminatorio di genere[1]- essa deve essere inserita nel contesto specifico, ossia in un paese, quale quello di [redacted] che conta circa 3600 abitanti e le cui fonte di reddito sono date per il 90 per cento dalla pesca [redacted] pag.18) e all'interno della Cooperativa, tradizionalmente maschile, composta per lo più da uomini (503 su 593).

13. Ne consegue l'accoglimento del ricorso. La norma di cui all'art.37 comma 4 dispone che il giudice ove ritenga sussistente la violazione "ordina all'autore della discriminazione la cessazione del comportamento pregiudizievole e adotta ogni altro provvedimento idoneo a rimuovere gli effetti delle discriminazioni accertate".

Questa Autorità non potrà quindi che ordinare alla Cooperativa di non dare attuazione al provvedimento approvato dall'assemblea il 20 ottobre 2018 denominato "regolamento sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato".

E' reputata inoltre misura necessaria ed efficace per rimuovere gli effetti della regola discriminatoria la pubblicazione per estratto del dispositivo del presente decreto – **esclusivamente nella parte in grassetto**- sul quotidiano "la Nuova Ferrara", giornale utilizzato da [redacted] per pubblicizzare le proprie assemblee. Si ritiene infatti che informare la collettività in merito alla portata discriminatoria del regolamento abbia un effetto general- preventivo e deterrente, giustificato dall'ampiezza del numero dei soci che ha approvato il regolamento.

[1] Pag.13 memoria difensiva.

Quanto al risarcimento del danno non patrimoniale, le direttive in materia di parità di trattamento e discriminazione, tra cui la direttiva 2006/54 in materia di parità di genere, prevedono che le sanzioni da irrogare in caso di violazione delle norme nazionali di trasposizione, debbono essere effettive, proporzionate e dissuasive, poiché una sanzione meramente simbolica non può essere considerata compatibile con un'attuazione corretta ed efficace delle direttive stesse (cfr.le sentenze Corte Giustizia casi C54/07 Feryn e C 81/12 Asociatia Accept). L'art.34 citato dispone che il giudice deve provvedere " se richiesto, al risarcimento del danno non patrimoniale, nei limiti della prova fornita". Nel caso di specie la prospettiva dissuasiva deve ritenersi implicita nella previsione legislativa dell'azione collettiva della Consigliera di Parità, la quale agisce per tutelare una collettività di persone, anche non individuabili personalmente. Come sostenuto dalla dottrina, l'ipotesi stessa di azione collettiva si pone in contrasto con un'idea del risarcimento meramente riparatoria, giacché il danno non patrimoniale riveste un ruolo che trascende la sommatoria dell'interesse dei singoli ed è strumentale alla stessa affermazione del principio di uguaglianza sostanziale. Orbene la cooperativa ha approvato un regolamento che produce l'effetto di scoraggiare l'adesione femminile alla cooperativa e al quale, se applicato, può conseguire il ritorno dello stato occupazionale come quindici anni orsono, con una componente a larghissima maggioranza maschile. Il comportamento della cooperativa è stato durissimo nei confronti dei soci che hanno reagito giudizialmente al regolamento, escludendoli tutti, in due momenti distinti (vedi documenti prodotti dalla Consigliera con le note conclusive). Valutati questi aspetti e la potenzialità lesiva del regolamento, in applicazione del principio della valutazione equitativa del danno di cui all'art.1226 c.c. si reputa dissuasivo un risarcimento di € 20.000.

Le spese seguono la soccombenza e sono liquidate come in dispositivo.

P.Q.M.

Il Tribunale di Ferrara in composizione monocratica ed in funzione di giudice del lavoro accerta e dichiara la discriminatorietà del "Regolamento sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato" approvato il 20 ottobre 2018 dall'assemblea del [redacted] nella parte in cui prevede che "*condizione affinché la misura della doppia quota possa essere assegnata è che il socio/socia non sia unito/a o*

non si unisca ad altro socio/socia in forza di vincolo matrimoniale, unione civile o famiglia di fatto, o sia comunque legato/legata da vincolo affettivo di coppia, anche se non convivente, anche se non dichiarata come un'unica famiglia anagrafica". **Ordina al** [redacted] **mediante gli organi rappresentativi di <u>non dare esecuzione al predetto regolamento.</u>**

Condanna il [redacted] **rifondere il danno derivante dalla discriminazione mediante il pagamento alla ricorrente della somma di €20.000.**

Ordina la pubblicazione del dispositivo del presente provvedimento, a cura della Consigliera Regionale di Parità dell'Emilia Romagna e a spese del [redacted] **per due volte a distanza di una settimana sul quotidiano "la Nuova Ferrara"**

Condanna la resistente a corrispondere alla ricorrente le spese di lite che liquida in €12.756 per compensi ed € 1913 per spese forfettarie, oltre IVA e cpa.

Pone a carico [redacted] le spese di fonoregistrazione come liquidate in corso di causa.

Si comunichi.

Ferrara, lì 31 marzo 2021

IL GIUDICE
Monica Bighetti

piacenzasera.it

CONSIGLIERI REGIONALI

25/02/21
1/1

Stragliati (Lega) “Troppe donne discrimate sul posto di lavoro”

“In merito all’occupazione femminile e alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro c’è ancora tanto da fare e dalla Giunta ci aspettiamo politiche e decisioni che risolvano un grave problema come quello delle diseguaglianze in campo lavorativo. Servono azioni concrete e mirate che vadano nella giusta direzione”.

Così la consigliera regionale piacentina Valentina Stragliati in Commissione parità ha commentato l’Informativa della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, sulla situazione lavorativa delle donne nella regione Emilia-Romagna. “Penso che sia capitato a tutti di ascoltare la sofferenza di tante donne che vengono licenziate dal datore di lavoro dopo aver comunicato di aspettare un figlio, oppure che sono costrette a lasciare il lavoro una volta diventate madri. Ritengo che sia una pecca del nostro Paese: le donne rappresentano il cardine della famiglia ed è giusto che anche quelle che abbiano ambizioni possano conciliare il dono di diventare madri e la possibilità di avere una carriera di successo. Diversamente saranno discriminate, come purtroppo sta avvenendo oggi, soprattutto per quanto riguarda le libere professioniste e le donne che hanno contratti a termine” ha rilevato l’esponente del Carroccio.

“Questa è una sfida che il nostro Paese deve saper cogliere e gestire nel modo migliore perché diversamente, e anche a causa di questa crisi pandemica, la natalità sarà sempre più ridotta. Gli italiani fanno sempre meno figli e al giorno d’oggi diventare madri è una scelta ancora più coraggiosa perché dal punto di vista psicologico per le donne in gravidanza l’impossibilità di essere accompagnate dal marito per le ecografie e per le visite incide fortemente” – ha aggiunto.

“Sono indispensabili iniziative che supportino le donne lavoratrici, in particolare quelle che scelgono di diventare madri. La frase “La maternità ostacola la carriera professionale”, citata dalla Consigliera di parità, è davvero molto forte da accettare ed è purtroppo una realtà ancora viva anche nella nostra Regione” – ha concluso Stragliati.

Consigliera di parità Sonia Alvisi: con pandemia persi tanti posti di lavoro, in particolare le donne

In commissione Parità anche il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Stefano Marconi, ha riferito sulla situazione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri

Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molto più le donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Una situazione che evidenzia le carenze e fragilità del nostro assetto sociale ed economico.

La Consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi, è intervenuta in Commissione per la parità e per i diritti delle persone (presieduta da Federico Amico), sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna.

La Consigliera ha spiegato che da quando il Paese è in emergenza molte donne, anche per accudire i figli, hanno dovuto lasciare il lavoro. "Non sono state- ha rimarcato- adeguatamente tutelate". E anche chi continua a lavorare spesso è in difficoltà, molte aziende, con il Covid, hanno modificato gli orari di lavoro, prevedendo turni che iniziano anche alle 6 del mattino e finiscono alle 22.

"È più che mai necessario attivare politiche a tutela delle donne", ha ripetuto Alvisi. Par favorire una ripartenza, ha aggiunto, "servono anche azioni per riattivare l'occupazione femminile (già prima dell'arrivo del Covid in Italia lavorava meno della metà della popolazione femminile, situazione che peggiora ogni giorno)". "Non è più in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilità da condividere insieme per un futuro migliore", ha concluso la Consigliera di parità.

Dal canto suo Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ha fatto il punto sui risultati relativi alle convalide degli Ispettorati territoriali dell'Emilia-Romagna riguardanti lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso dell'anno 2019. "C'è stata una grande sinergia tra la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi e l'ufficio dell'Ispettorato del lavoro. In questi tre anni abbiamo lavorato parecchio- ha spiegato Marconi- affinché i nostri uffici pubblici siano attenti all'ascolto dell'utenza e, soprattutto in quest'ultimo anno segnato dalla pandemia, abbiamo potenziato le modalità di ascolto a distanza delle persone". Marconi ha anche illustrato le

diverse pubblicazioni realizzate, in particolare quella sulle modalità per individuare e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

A illustrare e spiegare i dati a nome dell'Ispettorato del lavoro è stata la dottoressa Gaeta. Il quadro che emerge conferma come continui a esistere un forte gap di genere: le donne si licenziano il doppio degli uomini, il 56 per cento di chi ha figli (con più di tre anni di servizio), mentre fra le qualifiche professionali maggiormente interessate da questo fenomeno spiccano l'operaio fra gli uomini e l'impiegata fra le donne; percentuali risibili quelle che riguardano i quadri o i dirigenti.

Con queste premesse non c'è, dunque, da stupirsi se fra i settori più colpiti da questa tipologia di dimissioni ci siano il terziario e l'industria. Venendo alle motivazioni delle dimissioni, la disparità di genere diventa ancora più lampante: la maggior parte degli uomini si licenzia per cambiare azienda, mentre le donne lo fanno perché diventa loro impossibile coniugare il lavoro con la cura dei figli o, sempre nella stessa ottica, per la mancata concessione del part-time da parte del datore di lavoro.

Le parole della Consigliera di parità e i numeri presentati da Marconi e da Gaeta hanno suscitato un vasto dibattito politico.

"Ringraziamo per queste relazioni che confermano i tanti problemi, ci aspettiamo interventi seri nel merito da parte dell'amministrazione regionale, soprattutto sul sostegno alla maternità", ha spiegato Valentina Stragliati (Lega).

Palma Costi (Pd) rileva che "i dati ci consegnano una situazione sempre più preoccupate rispetto alla vita quotidiana delle donne". Il lavoro femminile, ha aggiunto, "è un tema di diritti spesso negati, bisogna mantenere viva l'attenzione". La consigliera, nell'elencare le iniziative attivate sul tema in Emilia-Romagna, ha chiesto "un maggiore confronto con le parti sociali". Per Costi, poi, l'argomento della genitorialità deve essere centrale: "'produzione' e 'riproduzione' devono andare a braccetto". Antonio Mumolo, sempre del Pd, ha invece spiegato che "il virus non è democratico, non colpisce tutti allo stesso modo, anche in Emilia-Romagna le donne sono maggiormente penalizzate (in particolare sul tema lavoro) e con la pandemia è poi più complicata la cura della famiglia (ancora appannaggio del genere femminile)".

La proposta di programmare un momento di approfondimento con le forze sociali è stata raccolta dal presidente Amico.

(Cristian Casali e Luca Molinari)

Comunicato Assemblea legislativa: Assemblea. Consigliera di parità Sonia Alvisi: con pandemia persi tanti posti di lavoro, in particolare di donne

(AGENPARL) – gio 25 febbraio 2021 Comunicato n. 136817 Data 25/02/2021 All'attenzione dei – Capi redattori Assemblea. Consigliera di parità Sonia Alvisi: con pandemia persi tanti posti di lavoro, in particolare di donneIn commissione Parità anche il direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, Stefano Marconi, ha riferito sulla situazione delle lavoratrici madri e dei lavoratori padriDall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molto più le donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Una situazione che evidenzia le carenze e fragilità del nostro assetto sociale ed economico.

La Consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi, è intervenuta in Commissione per la parità e per i diritti delle persone (presieduta da Federico Amico), sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna.

La Consigliera ha spiegato che da quando il Paese è in emergenza molte donne, anche per accudire i figli, hanno dovuto lasciare il lavoro. "Non sono state- ha rimarcato- adeguatamente tutelate". E anche chi continua a lavorare spesso è in difficoltà, molte aziende, con il Covid, hanno modificato gli orari di lavoro, prevedendo turni che iniziano anche alle 6 del mattino e finiscono alle 22.

"È più che mai necessario attivare politiche a tutela delle donne", ha ripetuto Alvisi. Par favorire una ripartenza, ha aggiunto, "servono anche azioni per riattivare l'occupazione femminile (già prima dell'arrivo del Covid in Italia lavorava meno della metà della popolazione femminile, situazione che peggiora ogni giorno)". "Non è più in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilità da condividere insieme per un futuro migliore", ha concluso la Consigliera di parità.

Dal canto suo Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ha fatto il punto sui risultati relativi alle convalide degli Ispettorati territoriali dell'Emilia-Romagna riguardanti lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso dell'anno 2019. "C'è stata una grande

sinergia tra la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi e l'ufficio dell'Ispettorato del lavoro. In questi tre anni abbiamo lavorato parecchio- ha spiegato Marconi- affinché i nostri uffici pubblici siano attenti all'ascolto dell'utenza e, soprattutto in quest'ultimo anno segnato dalla pandemia, abbiamo potenziato le modalità di ascolto a distanza delle persone". Marconi ha anche illustrato le diverse pubblicazioni realizzate, in particolare quella sulle modalità per individuare e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

A illustrare e spiegare i dati a nome dell'Ispettorato del lavoro è stata la dottoressa Gaeta. Il quadro che emerge conferma come continui a esistere un forte gap di genere: le donne si licenziano il doppio degli uomini, il 56 per cento di chi ha figli (con più di tre anni di servizio), mentre fra le qualifiche professionali maggiormente interessate da questo fenomeno spiccano l'operaio fra gli uomini e l'impiegata fra le donne; percentuali risibili quelle che riguardano i quadri o i dirigenti.

Con queste premesse non c'è, dunque, da stupirsi se fra i settori più colpiti da questa tipologia di dimissioni ci siano il terziario e l'industria. Venendo alle motivazioni delle dimissioni, la disparità di genere diventa ancora più lampante: la maggior parte degli uomini si licenzia per cambiare azienda, mentre le donne lo fanno perché diventa loro impossibile coniugare il lavoro con la cura dei figli o, sempre nella stessa ottica, per la mancata concessione del part-time da parte del datore di lavoro.

Le parole della Consigliera di parità e i numeri presentati da Marconi e da Gaeta hanno suscitato un vasto dibattito politico.

"Ringraziamo per queste relazioni che confermano i tanti problemi, ci aspettiamo interventi seri nel merito da parte dell'amministrazione regionale, soprattutto sul sostegno alla maternità", ha spiegato Valentina Stragliati (Lega).

Palma Costi (Pd) rileva che "i dati ci consegnano una situazione sempre più preoccupate rispetto alla vita quotidiana delle donne". Il lavoro femminile, ha aggiunto, "è un tema di diritti spesso negati, bisogna mantenere viva l'attenzione". La consigliera, nell'elencare le iniziative attivate sul tema in Emilia-Romagna, ha chiesto "un maggiore confronto con le parti sociali". Per Costi, poi, l'argomento della genitorialità deve essere centrale: "'produzione' e 'riproduzione' devono andare a braccetto". Antonio Mumolo, sempre del Pd, ha invece spiegato che "il virus non è democratico, non colpisce tutti allo stesso modo, anche in Emilia-Romagna le donne sono maggiormente penalizzate (in particolare sul tema lavoro) e con la pandemia è poi più complicata la cura della famiglia (ancora appannaggio del genere femminile)".

La proposta di programmare un momento di approfondimento con le forze sociali è stata raccolta dal presidente Amico.

(Cristian Casali e Luca Molinari)

Tutti gli atti consiliari – dalle interrogazioni alle risoluzioni, ai progetti di legge – sono disponibili on line sul sito dell'Assemblea legislativa al link:

Listen to this

SPIDER-FIVE-108865198

OCCUPAZIONE FEMMINILE, STRAGLIATI (LEGA ER): "TROPPE DONNE DISCRIMINATE SUL POSTO DI LAVORO: DALLA REGIONE CI ASPETTIAMO AZIONI CONCRETE E MIRATE"

(AGENPARL) – gio 25 febbraio 2021 *OCCUPAZIONE FEMMINILE, STRAGLIATI (LEGA ER): "TROPPE DONNE DISCRIMINATE

SUL POSTO DI LAVORO: DALLA REGIONE CI ASPETTIAMO AZIONI CONCRETE E MIRATE"*

BOLOGNA, 25 FEB – "In merito all'occupazione femminile e alla conciliazione

dei tempi di vita e lavoro c'è ancora tanto da fare e dalla Giunta ci

aspettiamo politiche e decisioni che risolvano un grave problema come

quello delle diseguaglianze in campo lavorativo. Servono azioni concrete e

mirate che vadano nella giusta direzione". Così la consigliera regionale

Valentina Stragliati in Commissione parità ha commentato l'Informativa

della Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Sonia Alvisi,

sulla situazione lavorativa delle donne nella regione Emilia-Romagna.

"Penso che sia capitato a tutti di ascoltare la sofferenza di tante donne

che vengono licenziate dal datore di lavoro dopo aver comunicato di

aspettare un figlio, oppure che sono costrette a lasciare il lavoro una

SPIDER-FIVE-108863332

volta diventate madri. Ritengo che sia una pecca del nostro Paese: le donne rappresentano il cardine della famiglia ed è giusto che anche quelle che abbiano ambizioni possano conciliare il dono di diventare madri e la possibilità di avere una carriera di successo. Diversamente saranno discriminate, come purtroppo sta avvenendo oggi, soprattutto per quanto riguarda le libere professioniste e le donne che hanno contratti a termine" ha rilevato l'esponente del Carroccio.

"Questa è una sfida che il nostro Paese deve saper cogliere e gestire nel modo migliore perché diversamente, e anche a causa di questa crisi pandemica, la natalità sarà sempre più ridotta. Gli italiani fanno sempre meno figli e al giorno d'oggi diventare madri è una scelta ancora più coraggiosa perché dal punto di vista psicologico per le donne in gravidanza l'impossibilità di essere accompagnate dal marito per le ecografie e per le visite incide fortemente" ha aggiunto.

"Sono indispensabili iniziative che supportino le donne lavoratrici, in particolare quelle che scelgono di diventare madri. La frase "La maternità ostacola la carriera professionale", citata dalla Consigliera di parità, è davvero molto forte da accettare ed è purtroppo una realtà ancora viva anche nella nostra Regione" ha concluso Stragliati.

—

SPIDER-FIVE-108863332

E.ROMAGNA: ALVISI "CON PANDEMIA PERSI POSTI LAVORO/FOTO

BOLOGNA (ITALPRESS) - Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molto piu' le donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Una situazione che evidenzia le carenze e fragilita' del nostro assetto sociale ed economico.
La Consigliera regionale di parita', Sonia Alvisi, e' intervenuta in Commissione per la parita' e per i diritti delle persone (presieduta da Federico Amico), sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna.
(ITALPRESS).
mgg/com
25-Feb-21 19:32
NNNN

E.ROMAGNA: ALVISI "CON PANDEMIA PERSI POSTI LAVORO,IN PARTICOLARE DONNE"

BOLOGNA (ITALPRESS) - Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molto piu' le donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Una situazione che evidenzia le carenze e fragilita' del nostro assetto sociale ed economico.
La Consigliera regionale di parita', Sonia Alvisi, e' intervenuta in Commissione per la parita' e per i diritti delle persone (presieduta da Federico Amico), sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna.
La Consigliera ha spiegato che da quando il Paese e' in emergenza molte donne, anche per accudire i figli, hanno dovuto lasciare il lavoro. "Non sono state- ha rimarcato- adeguatamente tutelate". E anche chi continua a lavorare spesso e' in difficolta', molte aziende, con il Covid, hanno modificato gli orari di lavoro, prevedendo turni che iniziano anche alle 6 del mattino e finiscono alle 22.
(ITALPRESS) - (SEGUE).
mgg/com
25-Feb-21 19:30
NNNN

E.ROMAGNA: ALVISI "CON PANDEMIA PERSI POSTI LAVORO,IN PARTICOLARE...-2-

"E' piu' che mai necessario attivare politiche a tutela delle donne", ha ripetuto Alvisi. Par favorire una ripartenza, ha aggiunto, "servono anche azioni per riattivare l'occupazione femminile (gia' prima dell'arrivo del Covid in Italia lavorava meno della meta' della popolazione femminile, situazione che peggiora ogni giorno)". "Non e' piu' in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilita' da condividere insieme per un futuro migliore", ha concluso la Consigliera di parita'.
Dal canto suo Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ha fatto il punto sui risultati relativi alle convalide degli Ispettorati territoriali dell'Emilia-Romagna riguardanti lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso dell'anno 2019. "C'e' stata una grande sinergia tra la Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi e l'ufficio dell'Ispettorato del lavoro. In questi tre anni abbiamo lavorato parecchio- ha spiegato Marconi- affinche' i nostri uffici pubblici siano attenti all'ascolto dell'utenza e, soprattutto in quest'ultimo anno segnato dalla pandemia, abbiamo potenziato le modalita' di ascolto a distanza delle persone". Marconi ha anche illustrato le diverse pubblicazioni realizzate, in particolare quella sulle modalita' per individuare e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro.
(ITALPRESS) - (SEGUE).
mgg/com
25-Feb-21 19:30
NNNN

COVID: CONSIGLIERA PARITA' E.ROMAGNA, 'PERSI TANTI POSTI LAVORO, SOPRATTUTTO DONNE' =

Bologna, 25 feb. (AdnKronos) - "Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molto più le donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Una situazione che evidenzia le carenze e fragilità del nostro assetto sociale ed economico". La consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi, è intervenuta in commissione per la Parità e per i diritti delle persone (presieduta da Federico Amico), sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna.

La consigliera ha spiegato che da quando il Paese è in emergenza molte donne, anche per accudire i figli, hanno dovuto lasciare il lavoro. "Non sono state - ha rimarcato - adeguatamente tutelate". E anche chi continua a lavorare spesso è in difficoltà, molte aziende, con il Covid, hanno modificato gli orari di lavoro, prevedendo turni che iniziano anche alle 6 del mattino e finiscono alle 22.

"E' più che mai necessario attivare politiche a tutela delle donne", ha ripetuto Alvisi. Par favorire una ripartenza, ha aggiunto, "servono anche azioni per riattivare l'occupazione femminile (già prima dell'arrivo del Covid in Italia lavorava meno della metà della popolazione femminile, situazione che peggiora ogni giorno)". "Non è più in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilità da condividere insieme per un futuro migliore", ha concluso la Consigliera di parità. (segue)

(Adl/AdnKronos)

ISSN 2465 - 1222
25-FEB-21 18:38

NNNN

COVID: CONSIGLIERA PARITA' E.ROMAGNA, 'PERSI TANTI POSTI LAVORO, SOPRATTUTTO DONNE' (2) =

(AdnKronos) - Dal canto suo Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, ha fatto il punto sui risultati relativi alle convalide degli Ispettorati territoriali dell'Emilia-Romagna riguardanti lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso dell'anno 2019. "C'è stata una grande sinergia tra la consigliera di parità regionale Sonia Alvisi e l'ufficio dell'Ispettorato del lavoro. In questi tre anni abbiamo lavorato parecchio - ha spiegato Marconi - affinché i nostri uffici pubblici siano attenti all'ascolto dell'utenza e, soprattutto in quest'ultimo anno segnato dalla pandemia, abbiamo potenziato le modalità di ascolto a distanza delle persone".

Marconi ha anche illustrato le diverse pubblicazioni realizzate, in particolare quella sulle modalità per individuare e contrastare le discriminazioni sui luoghi di lavoro. A illustrare e spiegare i dati a nome dell'Ispettorato del lavoro è stata Sabrina Gaeta. "Il quadro che emerge conferma come continui a esistere un forte gap di genere: le donne si licenziano il doppio degli uomini, il 56 per cento di chi ha figli (con più di tre anni di servizio), mentre fra le qualifiche professionali maggiormente interessate da questo fenomeno spiccano l'operaio fra gli uomini e l'impiegata fra le donne; percentuali risibili quelle che riguardano i quadri o i dirigenti".

"Con queste premesse - ha aggiunto - non c'è, dunque, da stupirsi se fra i settori più colpiti da questa tipologia di dimissioni ci siano il terziario e l'industria. Venendo alle motivazioni delle dimissioni, la disparità di genere diventa ancora più lampante: la maggior parte degli uomini si licenzia per cambiare azienda, mentre le donne lo fanno perché diventa loro impossibile coniugare il lavoro con la cura dei figli o, sempre nella stessa ottica, per la mancata concessione del part-time da parte del datore di lavoro". (segue)

(Adl/AdnKronos)

ISSN 2465 - 1222
25-FEB-21 18:38

Emilia Romagna: lavoro, in commissione report occupazione femminile

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Bologna, 1 marzo - Nel corso dell'ultima seduta della commissione Parita' dell'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna e' intervenuta la consigliera regionale di parita', Sonia Alvisi, per fare il punto sulla situazione lavorativa delle donne. Dall'inizio dell'emergenza sanitaria, in Italia hanno perso il lavoro molte piu' donne degli uomini: nello scorso mese di dicembre, ad esempio (fonte Istat), su 101mila persone che hanno perso il lavoro 99mila sono donne. Alvisi ha illustrato come da quando e' iniziata la pandemia, molte donne hanno dovuto lasciare il lavoro, spesso per accudire i figli. Presente in commissione anche Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord-Est, che ha fatto il punto sui risultati relativi alle convalide degli Ispettorati territoriali dell'Emilia-Romagna riguardanti lavoratrici madri e lavoratori padri nel corso dell'anno 2019.
(Lor)
(RADIOCOR) 01-03-21 10:45:25 (0249)PA 5 NNNN

E.ROMAGNA: ALVISI "RIATTIVARE OCCUPAZIONE FEMMINILE"/FOCUS

BOLOGNA (ITALPRESS) - 'E' piu' che mai necessario attivare politiche a tutela delle donne' perche' per favorire una ripartenza 'servono anche azioni per riattivare l'occupazione femminile (gia' prima dell'arrivo del Covid in Italia lavorava meno della meta' della popolazione femminile, situazione che peggiora ogni giorno)'. Cosi' in Commissione per la parita' e per i diritti delle persone dell'Assemblea legislativa la Consigliera regionale di parita', Sonia Alvisi. 'Non e' piu' in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilita' da condividere insieme per un futuro migliore', ha aggiunto Alvisi che in Commissione ha fatto un approfondimento sulla situazione lavorativa delle donne in Emilia-Romagna a partire da quel dato Istat relativo alle 99mila donne che hanno perso il lavoro lo scorso dicembre su 101mila persone. A preoccupare sono anche i dati forniti dall'Ispettorato del lavoro: le donne si licenziano il doppio degli uomini, il 56 per cento di chi ha figli (con piu' di tre anni di servizio), mentre fra le qualifiche professionali maggiormente interessate da questo fenomeno spiccano l'operaio fra gli uomini e l'impiegata fra le donne; percentuali risibili quelle che riguardano i quadri o i dirigenti. Si contano piu' dimissioni nel terziario e nell'industria e la maggior parte degli uomini si licenzia per cambiare azienda, mentre le donne lo fanno perche' diventa loro impossibile coniugare il lavoro con la cura dei figli o, sempre nella stessa ottica, per la mancata concessione del part-time da parte del datore di lavoro. Ancora una volta il tema ha avviato un ampio dibattito tra i consiglieri.
(ITALPRESS) - (SEGUE).
cin/mgg/red
01-Mar-21 15:00
NNNN

E.ROMAGNA: ALVISI "RIATTIVARE OCCUPAZIONE FEMMINILE"/FOCUS-2-

COSTI (PD): NON SONO IN GIOCO SOLO I DIRITTI, MA E' RESPONSABILITA' DA CONDIVIDERE

Per Palma Costi, consigliera Pd, sono 'numeri impressionanti' quelli dell'Istat relativi alla perdita di lavoro nel mese di dicembre: su 101mila persone 99mila sono donne. 'In questa situazione aumentano le discriminazioni verso le lavoratrici', osserva Costi commentando la relazione della Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi. 'Per questo - spiega - ho proposto alla Commissione di poter condividere i dati con i sindacati e le associazioni di categoria perche' solo assieme agendo su piu' tasti potremo fare passi avanti contro le discriminazioni verso le donne nel mondo del lavoro'. 'Il lavoro femminile - sottolinea Costi - e' un tema di diritti spesso negati, dai dati illustrati e' evidente la disparita' di genere: la maggior parte degli uomini si licenzia per cambiare azienda, mentre le donne lo fanno perche' diventa loro impossibile coniugare il lavoro con la cura dei figli. La genitorialita' non e' solo un problema femminile e deve essere centrale per la societa': 'produzione' e 'riproduzione' devono andare a braccetto'. 'Non e' in gioco solo il tema dei diritti di una parte del genere umano, ma si tratta di responsabilita' da condividere insieme', conclude Costi.
(ITALPRESS) - (SEGUE).
cin/mgg/red
01-Mar-21 15:00
NNNN

8 MARZO: PETITTI "FATTO TANTO MA QUEST'ANNO E' DIFFICILE FESTEGGIARE"

BOLOGNA (ITALPRESS) - Un 8 marzo che guarda soprattutto al tema del lavoro, alle discriminazioni e alle difficolta' che la pandemia costringe a vivere in particolar modo alle donne, divise spesso, nell'ultimo anno, tra lavoro e didattica a distanza per i loro figli. Questo e' il succo del messaggio condiviso dalla presidente dell'Assemblea Emma Petitti e dalla Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi. "In questo momento storico cosi' complesso- evidenzia la presidente Emma Petitti- credo sia inevitabile puntare l'attenzione sul tema del lavoro.
L'Emilia-Romagna e' senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne: il sistema di welfare e' sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile. C'e' ancora, pero', tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficolta', gli impedimenti. Un aspetto centrale e' quello della conciliazione, messo ancora piu' in evidenza dalla pandemia e dalle tante restrizioni rese necessarie, fra cui la chiusura delle scuole. Perche' i carichi familiari, in particolare la cura dei figli, nel nostro Paese gravano quasi esclusivamente sulle donne. E non dobbiamo dimenticare le donne che hanno rinunciato al proprio impiego perche' 'costrette' a scegliere tra famiglia e lavoro".
(ITALPRESS) - (SEGUE).
tvi/com
05-Mar-21 13:39
NNNN

8 MARZO: PETITTI "FATTO TANTO MA QUEST'ANNO E' DIFFICILE FESTEGGIARE"-2-

Quindi, secondo la presidente, "e' importantissimo il perseguimento delle politiche per contrastare i fenomeni che pongono le donne in condizione di svantaggio, come le differenze retributive, le difficolta' di accesso alle posizioni di responsabilita'. Questi obiettivi si perseguono anche a partire da mutamenti culturali per sfatare gli stereotipi sessisti. Come Assemblea legislativa abbiamo tracciato un percorso con l'importante approvazione, nel giugno 2014, della "Legge quadro per la parita' e contro le discriminazioni di genere". E' proprio da qui che dobbiamo ripartire. Come istituzioni, dobbiamo continuare a fare la nostra parte nel solco di quanto di buono e' stato gia' costruito per raggiungere una piena e vera parita'".
Quella del lavoro, tra scarsa occupazione (per qualita' e quantita'), disparita' e discriminazioni, secondo la Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi, "rappresenta piu' che mai una questione centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione gia' presente, e purtroppo ignorata. Per questo- afferma la Consigliera di parita'- e' necessario mettere in atto strumenti efficaci per prevenire e contrastare tutte le forme, a volte striscianti, di discriminazione negli ambienti lavorativi".
(ITALPRESS) - (SEGUE).
tvi/com
05-Mar-21 13:39
NNNN

8 MARZO: PETITTI "FATTO TANTO MA QUEST'ANNO E' DIFFICILE FESTEGGIARE"-3-

Grazie alla recente ratifica della convenzione ILO 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro il 21 giugno 2019, il nostro Paese si e' impegnato a introdurre nell'ordinamento italiano nuove forme di tutela e leggi che garantiscono il diritto alla parita' e alla non discriminazione in materia di impiego. "A livello regionale- aggiunge Sonia Alvisi- dopo i protocolli gia' siglati con l'ispettorato del lavoro e' mia intenzione attivare un tavolo partecipato con le organizzazioni datoriali e quelle sindacali per aggiornare e adeguare un protocollo che e' gia' stato stipulato in passato, ma che necessita di affrontare con piu' decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilita'. Le discriminazioni- insiste- soffocano le opportunita'. Non si tratta solo di una violazione di diritti ma anche di una questione di sviluppo e crescita di un Paese, dal punto di vista economico e sociale. Una questione che impegna tutti, uomini e donne. Non e' quindi un caso se l'ONU ha messo la parita' di genere fra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030. Certo quest'anno- conclude Sonia Alvisi- tra femminicidi, pregiudizi e ancora troppe discriminazioni, non c'e' molto da festeggiare".
(ITALPRESS) - (SEGUE).
tvi/com
05-Mar-21 13:39
NNNN

8 MARZO. ALVISI (EMILIA-R.): POCO DA FESTEGGIARE, TROPPO DIVARIO /FOTO

(DIRE) Bologna, 5 mar. - Un tavolo di lavoro che coinvolga datori di lavoro, sindacati e istituzioni per aggiornare il protocollo che regola i rapporti nei luoghi di lavoro in Emilia-Romagna e quindi affrontare con "piu' decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilita'". E' cio' che istituira' Sonia Alvisi, consigliera di Parita' per l'Emilia-Romagna, e annunciato in occasione della Giornata internazionale della donna di lunedi'. "Le discriminazioni- insiste- soffocano le opportunita'. Non si tratta solo di una violazione di diritti ma anche di una questione di sviluppo e crescita di un Paese, dal punto di vista economico e sociale. Una questione che impegna tutti, uomini e donne". Per Alvisi dunque quest'anno, l'8 marzo "tra femminicidi, pregiudizi e ancora troppe discriminazioni, non c'e' molto da festeggiare". L'Emilia-Romagna "e' senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne", la segue Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa ma "c'e' ancora, pero', tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficolta', gli impedimenti". Un aspetto centrale per Petitti "e' quello della conciliazione, messo ancora piu' in evidenza dalla pandemia e dalle tante restrizioni rese necessarie, fra cui la chiusura delle scuole. Perche' i carichi familiari, in particolare la cura dei figli, nel nostro Paese gravano quasi esclusivamente sulle donne. E non dobbiamo dimenticare le donne che hanno rinunciato al proprio impiego perche' 'costrette' a scegliere tra famiglia e lavoro". Quindi, secondo la presidente dell'Assemblea legislativa, "e' importantissimo il perseguimento delle politiche per contrastare i fenomeni che pongono le donne in condizione di svantaggio, come le differenze retributive, le difficolta' di accesso alle posizioni di responsabilita'".
(Saf/ Dire)
16:32 05-03-21

NNNN

8 marzo. Discriminazioni sul lavoro e femminicidi in aumento, Petitti e Alvisi: “In Emilia-Romagna si è fatto tanto ma quest’anno è difficile festeggiare”

La presidente dell’Assemblea e la Consigliera di Parità unite nel chiedere più attenzioni alle lavoratrici e alle donne che si occupano anche della gestione dei figli. Marconi (Ispettorato del lavoro) illustra i dati

Un 8 marzo che guarda soprattutto al tema del lavoro, alle discriminazioni e alle difficoltà che la pandemia costringe a vivere in particolar modo alle donne, divise spesso, nell’ultimo anno, tra lavoro e didattica a distanza per i loro figli. Questo è il succo del messaggio condiviso dalla presidente dell’Assemblea Emma Petitti e dalla Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi.

“In questo momento storico così complesso- evidenzia la presidente Emma Petitti– credo sia inevitabile puntare l’attenzione sul tema del lavoro. L’Emilia-Romagna è senza dubbio una Regione all’avanguardia nell’impegno a favore delle donne: il sistema di welfare è sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell’occupazione femminile. C’è ancora, però, tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficoltà, gli impedimenti. Un aspetto centrale è quello della conciliazione, messo ancora più in evidenza dalla pandemia e dalle tante restrizioni rese necessarie, fra cui la chiusura delle scuole. Perché i carichi familiari, in particolare la cura dei figli, nel nostro Paese gravano quasi esclusivamente sulle donne. E non dobbiamo dimenticare le donne che hanno rinunciato al proprio impiego perché ‘costrette’ a scegliere tra famiglia e lavoro”. Quindi, secondo la presidente, “è importantissimo il perseguimento delle politiche per contrastare i fenomeni che pongono le donne in condizione di svantaggio, come le differenze retributive, le difficoltà di accesso alle posizioni di responsabilità. Questi obiettivi si perseguono anche a partire da mutamenti culturali per sfatare gli stereotipi sessisti. Come Assemblea legislativa abbiamo tracciato un percorso con l’importante approvazione, nel giugno 2014, della “Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere”. È proprio da qui che dobbiamo ripartire. Come istituzioni, dobbiamo continuare a fare la nostra parte nel solco di quanto di buono è stato già costruito per raggiungere una piena e vera parità”.

Quella del lavoro, tra scarsa occupazione (per qualità e quantità), disparità e discriminazioni,

secondo la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, "rappresenta più che mai una questione centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione già presente, e purtroppo ignorata. Per questo- afferma la Consigliera di parità- è necessario mettere in atto strumenti efficaci per prevenire e contrastare tutte le forme, a volte striscianti, di discriminazione negli ambienti lavorativi". Grazie alla recente ratifica della convenzione ILO 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro il 21 giugno 2019, il nostro Paese si è impegnato a introdurre nell'ordinamento italiano nuove forme di tutela e leggi che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego. "A livello regionale- aggiunge Sonia Alvisi- dopo i protocolli già siglati con l'ispettorato del lavoro è mia intenzione attivare un tavolo partecipato con le organizzazioni datoriali e quelle sindacali per aggiornare e adeguare un protocollo che è già stato stipulato in passato, ma che necessita di affrontare con più decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilità. Le discriminazioni- insiste- soffocano le opportunità. Non si tratta solo di una violazione di diritti ma anche di una questione di sviluppo e crescita di un Paese, dal punto di vista economico e sociale. Una questione che impegna tutti, uomini e donne. Non è quindi un caso se l'ONU ha messo la parità di genere fra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030. Certo quest'anno- concluse Sonia Alvisi- tra femminicidi, pregiudizi e ancora troppe discriminazioni, non c'è molto da festeggiare".

Alle voci delle due rappresentanti istituzionali, si aggiunge quella di Stefano Marconi dell'Ispettorato interregionale del Lavoro per Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Marche e Veneto che riporta gli ultimi dati disponibili, risalenti al 2019: "Il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a 5.451 (su un totale nazionale pari a 51.558). Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni, pari a 5.404, (corrispondenti al 99% del totale) di cui 5.281 per dimissioni volontarie e 123 per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a 47, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono in linea con quelle nazionali, ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa". E "proprio al fine di divulgare la conoscenza della normativa e di arginare i comportamenti inappropriati- sottolinea Marconi-, l'Ispettorato promuove iniziative finalizzate alla tutela della legalità, anche attraverso gli appositi sportelli digitali e telefonici. In questo modo ci si adopera per prevenire l'insorgere di comportamenti discriminatori dovuti a una mancata consapevolezza degli obblighi di legge. Il fenomeno discriminatorio è ancora più frequente quando le dimissioni sono presentate entro un anno dal matrimonio o entro i tre anni di vita del bambino. Proprio per questo, il nostro ordinamento richiede all'Ispettorato un'attenzione particolare nell'analizzare la genuinità dell'intenzione dei lavoratori e delle lavoratrici". Stefano Marconi conclude con un messaggio di ottimismo: "Ciascuno di noi può contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative presenti nelle realtà produttive non solo diffondendo la cultura della legalità, ma soprattutto allertando le istituzioni, come

SPIDER-FIVE-109270682

l'Ispettorato del Lavoro, preposte a garantire le tutele delle lavoratrici in tutte le loro forme".

SPIDER-FIVE-1092706B2

Comunicato Assemblea legislativa: 8 marzo. Discriminazioni sul lavoro e femminicidi in aumento, Petitti e Alvisi: "In Emilia-Romagna si è fatto tanto ma quest'anno è difficile festeggiare"

(AGENPARL) – ven 05 marzo 2021 Comunicato n. 137515 Data 05/03/2021 All'attenzione dei – Capi redattori 8 marzo. Discriminazioni sul lavoro e femminicidi in aumento, Petitti e Alvisi: "In Emilia-Romagna si è fatto tanto ma quest'anno è difficile festeggiare"La presidente dell'Assemblea e la Consigliera di Parità unite nel chiedere più attenzioni alle lavoratrici e alle donne che si occupano anche della gestione dei figli. Marconi (Ispettorato del lavoro) illustra i datiUn 8 marzo che guarda soprattutto al tema del lavoro, alle discriminazioni e alle difficoltà che la pandemia costringe a vivere in particolar modo alle donne, divise spesso, nell'ultimo anno, tra lavoro e didattica a distanza per i loro figli. Questo è il succo del messaggio condiviso dalla presidente dell'Assemblea Emma Petitti e dalla Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi.

"In questo momento storico così complesso- evidenzia la presidente Emma Petitti- credo sia inevitabile puntare l'attenzione sul tema del lavoro. L'Emilia-Romagna è senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne: il sistema di welfare è sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile. C'è ancora, però, tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficoltà, gli impedimenti. Un aspetto centrale è quello della conciliazione, messo ancora più in evidenza dalla pandemia e dalle tante restrizioni rese necessarie, fra cui la chiusura delle scuole. Perché i carichi familiari, in particolare la cura dei figli, nel nostro Paese gravano quasi esclusivamente sulle donne. E non dobbiamo dimenticare le donne che hanno rinunciato al proprio impiego perché 'costrette' a scegliere tra famiglia e lavoro". Quindi, secondo la presidente, "è importantissimo il perseguimento delle politiche per contrastare i fenomeni che pongono le donne in condizione di svantaggio, come le differenze retributive, le difficoltà di accesso alle posizioni di responsabilità. Questi obiettivi si perseguono anche a partire da mutamenti culturali per sfatare gli stereotipi sessisti. Come Assemblea legislativa abbiamo tracciato un percorso con l'importante approvazione, nel giugno

SPIDER-FIVE-109268736

2014, della "Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere". È proprio da qui che dobbiamo ripartire. Come istituzioni, dobbiamo continuare a fare la nostra parte nel solco di quanto di buono è stato già costruito per raggiungere una piena e vera parità".

Quella del lavoro, tra scarsa occupazione (per qualità e quantità), disparità e discriminazioni, secondo la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, "rappresenta più che mai una questione centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione già presente, e purtroppo ignorata. Per questo- afferma la Consigliera di parità- è necessario mettere in atto strumenti efficaci per prevenire e contrastare tutte le forme, a volte striscianti, di discriminazione negli ambienti lavorativi". Grazie alla recente ratifica della convenzione ILO 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro il 21 giugno 2019, il nostro Paese si è impegnato a introdurre nell'ordinamento italiano nuove forme di tutela e leggi che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego. "A livello regionale- aggiunge Sonia Alvisi- dopo i protocolli già siglati con l'ispettorato del lavoro è mia intenzione attivare un tavolo partecipato con le organizzazioni datoriali e quelle sindacali per aggiornare e adeguare un protocollo che è già stato stipulato in passato, ma che necessita di affrontare con più decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilità. Le discriminazioni- insiste- soffocano le opportunità. Non si tratta solo di una violazione di diritti ma anche di una questione di sviluppo e crescita di un Paese, dal punto di vista economico e sociale. Una questione che impegna tutti, uomini e donne. Non è quindi un caso se l'ONU ha messo la parità di genere fra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030. Certo quest'anno- concluse Sonia Alvisi- tra femminicidi, pregiudizi e ancora troppe discriminazioni, non c'è molto da festeggiare".

Alle voci delle due rappresentanti istituzionali, si aggiunge quella di Stefano Marconi dell'Ispettorato interregionale del Lavoro per Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Marche e Veneto che riporta gli ultimi dati disponibili, risalenti al 2019: "Il numero complessivo di dimissioni e risoluzioni consensuali convalidate a livello regionale è risultato pari a 5.451 (su un totale nazionale pari a 51.558). Come per gli anni precedenti, le convalide sono riferite prevalentemente alle dimissioni, pari a 5.404, (corrispondenti al 99% del totale) di cui 5.281 per dimissioni volontarie e 123 per giusta causa. Le risoluzioni consensuali, in numero molto limitato, pari a 47, costituiscono un valore del tutto residuale se confrontato con il totale (1%). Le proiezioni regionali sono in linea con quelle nazionali, ove si registrano convalide riferite principalmente alle dimissioni volontarie e per giusta causa". E "proprio al fine di divulgare la conoscenza della normativa e di arginare i comportamenti inappropriati- sottolinea Marconi-, l'Ispettorato promuove iniziative finalizzate alla tutela della legalità, anche attraverso gli appositi sportelli digitali e telefonici. In questo modo ci si adopera per prevenire l'insorgere di comportamenti discriminatori dovuti a una mancata consapevolezza degli obblighi di legge. Il fenomeno discriminatorio è ancora più frequente quando le dimissioni sono presentate entro un anno dal

SPIDER-FIVE-109268736

matrimonio o entro i tre anni di vita del bambino. Proprio per questo, il nostro ordinamento richiede all'Ispettorato un'attenzione particolare nell'analizzare la genuinità dell'intenzione dei lavoratori e delle lavoratrici". Stefano Marconi conclude con un messaggio di ottimismo: "Ciascuno di noi può contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative presenti nelle realtà produttive non solo diffondendo la cultura della legalità, ma soprattutto allertando le istituzioni, come l'Ispettorato del Lavoro, preposte a garantire le tutele delle lavoratrici in tutte le loro forme".

Tutti gli atti consiliari – dalle interrogazioni alle risoluzioni, ai progetti di legge – sono disponibili on line sul sito dell'Assemblea legislativa al link:

Listen to this

SPIDER-FIVE-109268736

https://agenparl.eu/comunicato-assemblea-legislativa-8-marzo-discriminazioni-sul-lavoro-e-femminicidi-in-aumento-petitti-e-alvisi-in-emilia-romagna-si-e-fatto-tanto-ma-questanno-e-difficile-festeggiare/

8 MARZO: PETITTI-ALVISI (E. ROMAGNA), 'TANTI PROGRESSI MA DIFFICILE FESTEGGIARE' =

Bologna, 5 mar. (Adnkronos) - Un 8 marzo che guarda soprattutto al tema del lavoro, alle discriminazioni e alle difficoltà che la pandemia costringe a vivere in particolar modo alle donne, divise spesso, nell'ultimo anno, tra lavoro e didattica a distanza per i loro figli. Questo è il succo del messaggio condiviso dalla presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti, e dalla consigliera di Parità regionale, Sonia Alvisi.

"In questo momento storico così complesso - evidenzia Petitti - credo sia inevitabile puntare l'attenzione sul tema del lavoro.
L'Emilia-Romagna è senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne: il sistema di welfare è sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile. C'è ancora, però, tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficoltà, gli impedimenti. Un aspetto centrale è quello della conciliazione, messo ancora più in evidenza dalla pandemia e dalle tante restrizioni rese necessarie, fra cui la chiusura delle scuole. Perché i carichi familiari, in particolare la cura dei figli, nel nostro Paese gravano quasi esclusivamente sulle donne". (segue)

(Pbm/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
05-MAR-21 13:05

NNNN

8 MARZO: PETITTI-ALVISI (E. ROMAGNA), 'TANTI PROGRESSI MA DIFFICILE FESTEGGIARE' (2) =

(Adnkronos) - Quindi, secondo la presidente, "è importantissimo il perseguimento delle politiche per contrastare i fenomeni che pongono le donne in condizione di svantaggio, come le differenze retributive, le difficoltà di accesso alle posizioni di responsabilità. Questi obiettivi si perseguono anche a partire da mutamenti culturali per sfatare gli stereotipi sessisti. Come Assemblea legislativa abbiamo tracciato un percorso con l'importante approvazione, nel giugno 2014, della 'Legge quadro per la parità e contro le discriminazioni di genere'. E proprio da qui che dobbiamo ripartire".

Quella del lavoro, tra scarsa occupazione, disparità e discriminazioni, secondo la consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, "rappresenta più che mai una questione centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione già presente, e purtroppo ignorata. Per questo è necessario mettere in atto strumenti efficaci per prevenire e contrastare tutte le forme, a volte striscianti, di discriminazione negli ambienti lavorativi".

Grazie alla recente ratifica della convenzione 'Ilo 190', sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro il 21 giugno 2019, il nostro Paese si è impegnato a introdurre nell'ordinamento italiano nuove forme di tutela e leggi che garantiscono il diritto alla parità e alla non discriminazione in materia di impiego. (segue)

(Pbm/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
05-MAR-21 13:05

NNNN

8 MARZO: PETITTI-ALVISI (E. ROMAGNA), 'TANTI PROGRESSI MA DIFFICILE FESTEGGIARE' (3) =

(Adnkronos) - "A livello regionale - aggiunge Sonia Alvisi - dopo i protocolli già siglati con l'Ispettorato del lavoro è mia intenzione attivare un tavolo partecipato con le organizzazioni datoriali e quelle sindacali, per adeguare un protocollo che è già stato stipulato in passato, ma che necessita di affrontare con più decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilità".

"Le discriminazioni - insiste - soffocano le opportunità. Non si tratta solo di una violazione di diritti ma anche di una questione di sviluppo e crescita di un Paese, dal punto di vista economico e sociale. Una questione che impegna tutti, uomini e donne. Non è quindi un caso se l'Onu ha messo la parità di genere fra i 17 obiettivi di sviluppo sostenibile da realizzare entro il 2030. Certo quest'anno - concluse Sonia Alvisi - tra femminicidi, pregiudizi e ancora troppe discriminazioni, non c'è molto da festeggiare". (segue)

(Pbm/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
05-MAR-21 13:05

NNNN

8 marzo. Puntata speciale de “LeNove in Emilia-Romagna” su LepidaTv e in diretta Facebook

Per la Giornata internazionale della donna, la trasmissione a cura del servizio informazione dell’Assemblea legislativa dedica un approfondimento sul tema. In collegamento la presidente Emma Petitti, la consigliera di Parità Sonia Alvisi e l’avvocata Rossella Mariuz

Donne tra nuove emergenze, scarsa occupazione e ancora tanta violenza. Di questo tratterà la puntata speciale de “LeNove in Emilia Romagna” che andrà in onda lunedì 8 marzo in diretta su Lepidatv (canale 118) e sulla pagina Facebook dell’Assemblea legislativa, alle ore 9. In occasione della Giornata internazionale della Donna, il format di rassegna stampa con ospiti a cura del Servizio informazione proporrà un contributo di approfondimento sulla questione femminile ancora in bilico tra conquiste e vecchi e nuovi ostacoli al riconoscimento di una vera parità. Saranno in collegamento: Emma Petitti presidente dell’Assemblea legislativa, Sonia Alvisi consigliera di Parità dell’Emilia-Romagna, Rossella Mariuz avvocata e vicepresidente Unione Donne Italiane di Bologna.

La programmazione settimanale della trasmissione in onda dal lunedì al venerdì, “naturalmente alle 9!”, proseguirà poi nei giorni successivi con le partecipazioni di: Federico Amico, presidente della Commissione Parità,(martedì 9/03), Matteo Rancan della Lega (mercoledì 10/03); Andrea Costa del Pd (giovedì 10/03) e Michele Barcaiulo (Fdi).

Sempre nel corso della settimana, martedì 9 marzo alle ore 15, in occasione della seduta del consiglio regionale, tornerà in onda su LepidaTv la trasmissione “Indiretta”, la finestra di informazione sui lavori dell’Assemblea legislativa con collegamenti dall’aula (prevista la diretta anche su Facebook).

Intanto si è conclusa un’altra settimana di programmazione de “LeNove in Emilia Romagna”. Nel corso delle cinque puntate dal lunedì al venerdì sono stati ospiti: Gianni Bessi e Ottavia Soncini del Pd, Stefano Bargi e Emiliano Occhi della Lega, Giulia Pigoni (capogruppo Bonaccini Presidente). Con loro abbiamo parlato, tra l’altro, di vaccini, scuola e didattica a distanza, della nuova ‘zona rossa’, di energia e programmazione regionale, ambiente e dissesto idrogeologico, economia e ristori, terzo settore.

SPIDER-FIVE-109320952

Le puntate de “Le Nove” si possono rivedere su Cronaca bianca Tv al seguente indirizzo: https://cronacabianca.eu/tv

SPIDER-FIVE-109320952

8 MARZO: E.ROMAGNA, PUNTATA SPECIALE DE 'LE NOVE' SU LEPIDATV E DIRETTA FACEBOOK =

Bologna, 6 mar. (AdnKronos) - Donne tra nuove emergenze, scarsa occupazione e ancora tanta violenza. Di questo tratterà la puntata speciale de 'LeNove in Emilia-Romagna' che andrà in onda lunedì 8 marzo in diretta su Lepidatv (canale 118) e sulla pagina Facebook dell'Assemblea legislativa, alle ore 9.

In occasione della Giornata internazionale della donna, il format di rassegna stampa con ospiti a cura del Servizio informazione proporrà un contributo di approfondimento sulla questione femminile ancora in bilico tra conquiste e vecchi e nuovi ostacoli al riconoscimento di una vera parità. Saranno in collegamento: Emma Petitti presidente dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, Rossella Mariuz avvocata e vicepresidente Unione donne italiane di Bologna.

La programmazione settimanale della trasmissione in onda dal lunedì al venerdì, "naturalmente alle 9!", proseguirà poi nei giorni successivi con le partecipazioni di: Federico Amico, presidente della commissione Parità (martedì 9 marzo), Matteo Rancan della Lega (mercoledì 10); Andrea Costa del Pd (giovedì 11 marzo) e Michele Barcaiulo (Fdi). (segue)

(Adl/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
06-MAR-21 10:42

NNNN

8 marzo: puntata speciale di 'LeNove' in E-R su LepidaTv - Emilia-Romagna

Donne tra nuove emergenze, scarsa occupazione e violenza: di questo tratterà la puntata speciale de 'LeNove in Emilia-Romagna' in onda lunedì 8 marzo in diretta su Lepidatv (canale 118) e sulla pagina Facebook dell'Assemblea legislativa, alle 9. In occasione della Giornata internazionale della donna, il format di rassegna stampa con ospiti a cura del Servizio informazione proporrà un contributo di approfondimento sulla questione femminile. In collegamento: Emma Petitti, presidente dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, Rossella Mariuz, avvocata e vicepresidente Unione Donne Italiane di Bologna. La programmazione settimanale della trasmissione in onda dal lunedì al venerdì, "naturalmente alle 9!", proseguirà poi nei giorni successivi con le partecipazioni di: Federico Amico, presidente della Commissione Parità,(martedì 9/03), Matteo Rancan della Lega (mercoledì 10/03); Andrea Costa del Pd (giovedì 10/03) e Michele Barcaiulo (Fdi). Durante la settimana, martedì 9 marzo alle ore 15, in occasione della seduta del consiglio regionale, tornerà in onda su LepidaTv la trasmissione "Indiretta", la finestra di informazione sui lavori dell'Assemblea legislativa con collegamenti dall'aula (prevista la diretta anche su Facebook).

SPIDER-FIVE-109371838

Comunicato Assemblea legislativa: 8 marzo. Puntata speciale de “LeNove in Emilia-Romagna” su LepidaTv e in diretta Facebook

(AGENPARL) – dom 07 marzo 2021 Comunicato n. 137614 Data 07/03/2021 All’attenzione dei – Capi redattori 8 marzo. Puntata speciale de “LeNove in Emilia-Romagna” su LepidaTv e in diretta FacebookPer la Giornata internazionale della donna, la trasmissione a cura del servizio informazione dell’Assemblea legislativa dedica un approfondimento sul tema. In collegamento la presidente Emma Petitti, la consigliera di Parità Sonia Alvisi e l’avvocata Rossella MariuzDonne tra nuove emergenze, scarsa occupazione e ancora tanta violenza. Di questo tratterà la puntata speciale de “LeNove in Emilia Romagna” che andrà in onda lunedì 8 marzo in diretta su Lepidatv (canale 118) e sulla pagina Facebook dell’Assemblea legislativa, alle ore 9. In occasione della Giornata internazionale della Donna, il format di rassegna stampa con ospiti a cura del Servizio informazione proporrà un contributo di approfondimento sulla questione femminile ancora in bilico tra conquiste e vecchi e nuovi ostacoli al riconoscimento di una vera parità. Saranno in collegamento: Emma Petitti presidente dell’Assemblea legislativa, Sonia Alvisi consigliera di Parità dell’Emilia-Romagna, Rossella Mariuz avvocata e vicepresidente Unione Donne Italiane di Bologna.

La programmazione settimanale della trasmissione in onda dal lunedì al venerdì, “naturalmente alle 9!”, proseguirà poi nei giorni successivi con le partecipazioni di: Federico Amico, presidente della Commissione Parità,(martedì 9/03), Matteo Rancan della Lega (mercoledì 10/03); Andrea Costa del Pd (giovedì 10/03) e Michele Barcaiulo (Fdi).

Sempre nel corso della settimana, martedì 9 marzo alle ore 15, in occasione della seduta del consiglio regionale, tornerà in onda su LepidaTv la trasmissione “Indiretta”, la finestra di informazione sui lavori dell’Assemblea legislativa con collegamenti dall’aula (prevista la diretta anche su Facebook).

Intanto si è conclusa un’altra settimana di programmazione de “LeNove in Emilia Romagna”. Nel corso delle cinque puntate dal lunedì al venerdì sono stati ospiti: Gianni Bessi e Ottavia Soncini del Pd, Stefano Bargi e Emiliano Occhi della Lega, Giulia Pigoni (capogruppo Bonaccini Presidente). Con loro abbiamo parlato, tra l’altro, di vaccini, scuola e didattica a distanza, della nuova ‘zona rossa’, di energia e programmazione regionale, ambiente e dissesto idrogeologico, economia e

SPIDER-FIVE-109366803

8 MARZO: E.ROMAGNA, PUNTATA SPECIALE DI 'LENOVE' CON EMMA PETITTI (A.LEGISLATIVA) =

Bologna, 7 mar. (Adnkronos) - Donne tra nuove emergenze, scarsa occupazione e ancora tanta violenza. Di questo tratterà la puntata speciale de 'LeNove in Emilia-Romagna' che andrà in onda lunedì 8 marzo in diretta su LepidaTv (canale 118) e sulla pagina Facebook dell'Assemblea legislativa, alle ore 9. In occasione della Giornata internazionale della donna, il format di rassegna stampa con ospiti a cura del Servizio informazione proporrà un contributo di approfondimento sulla questione femminile ancora in bilico tra conquiste e vecchi e nuovi ostacoli al riconoscimento di una vera parità.

Saranno in collegamento: Emma Petitti presidente dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna, Rossella Mariuz avvocata e vicepresidente Unione donne italiane di Bologna. La programmazione settimanale della trasmissione in onda dal lunedì al venerdì, "naturalmente alle 9!", proseguirà poi nei giorni successivi con le partecipazioni di: Federico Amico, presidente della Commissione Parità (martedì 9 marzo), Matteo Rancan della Lega (mercoledì 10); Andrea Costa del Pd (giovedì 11) e Michele Barcaiuolo (Fdi). (segue)

(Adl/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
07-MAR-21 16:40

NNNN

E.ROMAGNA: 'LENOVE', IN PROGRAMMA UNO SPECIALE SU PIANO EUROPEO LOTTA CANCRO =

Bologna, 13 mar. (AdnKronos) - Una puntata speciale, il 17 marzo, dedicata al Piano europeo di lotta al cancro, di cui si discuterà in settimana in Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna, nella commissione Politiche per la salute, e poi i consueti appuntamenti con la rassegna stampa in compagnia dei consiglieri regionali. E' quanto propone la prossima programmazione, dal 15 al 20 marzo, de 'LeNove in Emilia-Romagna', il format quotidiano in onda su LepidaTv (canale 118) a cura del Servizio informazione dell'Assemblea legislativa, "naturalmente alle 9".

Nel corso della settimana, per commentare le notizie e approfondire i temi dell'agenda istituzionale, saranno ospiti: Silvia Piccinini, capogruppo M5s (lunedì 15 marzo), Massimiliano Pompignoli e Simone Pelloni della Lega (rispettivamente martedì 16 e giovedì 17 marzo). Per la puntata 'speciale' del 17 marzo, dedicata alla strategia Ue 'l'Europa della salute' e in particolare al Piano di lotta contro il cancro, saranno in collegamento Lia Montalti (Pd) componente dell'Ufficio di presidenza dell'Assemblea legislativa e Massimo Gaudina, Capo della rappresentanza in Italia della Commissione europea e un rappresentante della sanità regionale.

La puntata sarà trasmessa anche in diretta Facebook sulla pagina istituzionale dell'Assemblea legislativa. Per quanto riguarda le puntate andate in onda dall'8 al 12 marzo, la settimana si è aperta con uno 'speciale' de 'LeNove' dedicato alla Giornata internazionale della donna e i contributi di Emma Petitti presidente dell'Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, consigliera di Parità dell'Emilia-Romagna e Rossella Mariuz, avvocata e vicepresidente Udi. (segue)

(Adl/AdnKronos)

ISSN 2465 - 1222
13-MAR-21 15:13

NNNN

“LeNove in Emilia-Romagna”: tanti ospiti e uno “speciale” sul Piano europeo di lotta al cancro

Seguici su Facebook

Seguici su Twitter

Seguici su YouTube

Feed RSS

Inserisci le tue credenziali

Una puntata speciale, il 17 marzo, dedicata al Piano europeo di lotta al cancro, di cui si discuterà in settimana in Assemblea, nella commissione Politiche per la salute, e poi i consueti appuntamenti con la rassegna stampa in compagnia dei consiglieri regionali. E’ quanto propone la prossima programmazione, dal 15 al 20 marzo, de “LeNove in Emilia-Romagna”, il format quotidiano in onda su LepidaTv (canale 118) a cura del Servizio informazione dell’Assemblea legislativa, “naturalmente alle 9”.

Nel corso della settimana, per commentare le notizie e approfondire i temi dell’agenda istituzionale, saranno ospiti: Silvia Piccinini, capogruppo M5s (lunedì 15 marzo), Massimiliano Pompignoli e Simone Pelloni della Lega (rispettivamente martedì 16 e giovedì 17 marzo).

Per la puntata “speciale” del 17 marzo, dedicata alla strategia Ue “l’Europa della salute” e in particolare al Piano di lotta contro il cancro, saranno in collegamento Lia Montalti (Pd) componente dell’Ufficio di presidenza dell’Assemblea legislativa e Massimo Gaudina, Capo della rappresentanza in Italia della Commissione europea e un rappresentante della sanità regionale. La puntata sarà trasmessa anche in diretta Facebook sulla pagina istituzionale dell’Assemblea legislativa.

Per quanto riguarda le puntate andate in onda dall’8 al 12 marzo, la settimana si è aperta con uno “speciale” de “LeNove” dedicato alla Giornata internazionale della donna e i contributi di Emma Petitti presidente dell’Assemblea legislativa, Sonia Alvisi, consigliera di Parità dell’Emilia-Romagna

SPIDER-FIVE-109610578

e Rossella Mariuz, avvocata e vicepresidente Udi. Nei giorni seguenti hanno partecipato alla rassegna stampa i consiglieri: Federico Amico (ER Coraggiosa) presidente della commissione Parità e diritti, Matteo Rancan capogruppo della Lega, Andrea Costa (Pd) e Michele Barcaiuolo (Fdi). Fra gli argomenti trattati: parità di genere e lavoro femminile, contagi e cure domiciliari, scuola, vaccini, Patto per il lavoro e il clima.

Sempre su LepidaTv (e in diretta Facebook) questa settimana, martedì 9 marzo, è andata in onda anche la trasmissione "InDiretta" che racconta e commenta i lavori in corso durante le sedute del consiglio regionale. Hanno partecipato Stefania Bondavalli (lista Bonaccini), Silvia Piccinini (M5s), Matteo Rancan (Lega), Katia Tarasconi (Pd).

Le puntate de "Le Nove" e di "InDiretta" si possono rivedere su Cronaca bianca Tv al seguente indirizzo: https://cronacabianca.eu/tv

Accedi o registrati per commentare questo articolo.

L'email è richiesta ma non verrà mostrata ai visitatori. Il contenuto di questo commento esprime il pensiero dell'autore e non rappresenta la linea editoriale di RavennaNotizie, che rimane autonoma e indipendente. I messaggi inclusi nei commenti non sono testi giornalistici, ma post inviati dai singoli lettori che possono essere automaticamente pubblicati senza filtro preventivo. I commenti che includano uno o più link a siti esterni verranno rimossi in automatico dal sistema.

Copyright © 2015 - 2021 - Testata Associata Anso

Tuttifrutti Agenzia di Pubblicità

Tel. +39 0544 509611 - redazione@ravennanotizie.it

Registrato presso Tribunale di Ravenna N° 1275

Direttore responsabile: Nevio Ronconi

Partita IVA: 00238160394

SPIDER-FIVE-109610578

Emilia Romagna: covid, Assemblea ricorda condizione lavorativa donne

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Bologna, 15 marzo - L'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, in occasione dell'8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna - ha voluto ricordare la condizione lavorativa femminile, particolarmente colpita dall'emergenza sanitaria. 'In questo momento storico cosi' complesso credo sia inevitabile puntare l'attenzione sul tema del lavoro - e' la riflessione della presidente Emma Petitti -. L'Emilia-Romagna e' senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne: il sistema di welfare e' sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile. C'e' ancora, pero', tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficolta', gli impedimenti'. Quella del lavoro, tra scarsa occupazione (per qualita' e quantita'), disparita' e discriminazioni, secondo la Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi, 'rappresenta piu' che mai una questione centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione gia' presente, e purtroppo ignorata'.
(Lor)
(RADIOCOR) 15-03-21 10:45:15 (0243)PA 5 NNNN

Emilia Romagna: covid, Assemblea ricorda condizione lavorativa donne -2-

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Bologna, 15 marzo - Per questo - prosegue la consigliera di parita' Sonia Alvisi - 'e' necessario mettere in atto strumenti efficaci per prevenire e contrastare tutte le forme, a volte striscianti, di discriminazione negli ambienti lavorativi'. Grazie alla recente ratifica della convenzione ILO 190, sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, approvata dall'Organizzazione Internazionale del lavoro il 21 giugno 2019, l'Italia si e' impegnata a introdurre nell'ordinamento nazionale nuove forme di tutela e leggi che garantiscono il diritto alla parita' e alla non discriminazione in materia di impiego. 'A livello regionale - aggiunge Alvisi - dopo i protocolli gia' siglati con l'ispettorato del lavoro e' mia intenzione attivare un tavolo partecipato con le organizzazioni datoriali e quelle sindacali per aggiornare e adeguare un protocollo che e' gia' stato stipulato in passato, ma che necessita di affrontare con piu' decisione il tema delle discriminazioni sui luoghi di lavoro e richiamare tutti a una maggiore responsabilita". (Lor)
(RADIOCOR) 15-03-21 10:45:20 (0244)PA 5 NNNN

Emilia Romagna: covid, Assemblea ricorda condizione lavorativa donne

(Il Sole 24 Ore Radiocor Plus) - Bologna, 15 marzo -

L'Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna, in occasione dell'8 marzo - Giornata internazionale dei diritti della donna - ha voluto ricordare la condizione lavorativa femminile, particolarmente colpita dall'emergenza sanitaria.

'In questo momento storico cosi' complesso credo sia inevitabile puntare l'attenzione sul tema del lavoro - e' la riflessione della presidente Emma Petitti -. L'Emilia-Romagna e' senza dubbio una Regione all'avanguardia nell'impegno a favore delle donne: il sistema di welfare e' sempre stato un tratto distintivo, in stretto collegamento con le politiche di incentivazione dell'occupazione femminile. C'e' ancora, pero', tanto da fare per ridurre gli squilibri, le difficolta', gli impedimenti'. Quella del lavoro, tra scarsa occupazione (per qualita' e quantita'), disparita' e discriminazioni, secondo la Consigliera di Parita' regionale Sonia Alvisi, 'rappresenta piu' che mai una questione

SPIDER-FIVE-109638560

centrale per le donne, specie in un momento di crisi come quello che stiamo vivendo, in cui la pandemia ha agito da amplificatore di una situazione gia' presente, e purtroppo ignorata'.

(Lor)

(RADIOCOR) 15-03-21 10:45:15 (0243)PA 5 NNNN

Pubblica Amministrazione

Ita

SPIDER-FIVE-109638560

DAL MONDO

Perché non siamo uguali?

I **DIRITTI DELLE DONNE**, SOPRATTUTTO IN MERITO A MATERNITÀ E RETRIBUZIONE, SONO ANCORA DISATTESI. NONOSTANTE LE TUTELE DELLA LEGGE E L'ATTIVITÀ DEI CONSIGLIERI DI PARITÀ

di **Gloria Riva**

FOTO DI GETTY

«CARA SIGNORA... O SIGNORINA giusto? Perché lei non è sposata, vero? Ho visto il suo curriculum: si è laureata a pieni voti, complimenti. Ma mi dica... ha figli? Ne vorrebbe?». Forse un capo del personale così sfacciato non esiste per davvero (forse), sta di fatto che una donna in età fertile incontra più difficoltà di un uomo in fase di selezione, per il semplice motivo di essere "passibile di gravidanza". E anche quando si conquista il posto di lavoro, non è detto che gli ostacoli diminuiscano. Altrimenti non si spiegherebbe perché le donne guadagnano ancora, in media, 2.700 euro in meno degli uomini ogni anno. E salendo nelle posizioni apicali, il *gender pay gap* cresce di pari passo.

Il salario mensile di un uomo va dai 2 ai 10mila euro, mentre una donna guadagna tra i 1.200 e i 4.800 euro, come spiega Alessandra Casarico, docente di Finanza della Bocconi. Eppure l'articolo 37 della Costituzione dice: "La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavora-

Una recente conquista è invece l'eliminazione delle dimissioni in bianco. Fino al 2012 il lavoratore poteva essere costretto a firmare una lettera di dimissioni all'atto dell'assunzione, dunque nel momento di massima debolezza, che permetteva all'azienda di liberarsi del dipendente a sua discrezione e senza corrispondere alcuna indennità. Questa clausola nascosta colpiva due milioni di dipendenti l'anno e, in base all'Istat, sono state 800mila le donne che, attraverso le dimissioni in bianco, sono state licenziate dopo la maternità. Dal 2012, grazie a una norma *ad hoc* prevista dal legislatore, le dimissioni devono essere presentate online attraverso un modulo (numerato e valido solo per 15 giorni) scaricabile dal sito del ministero del Lavoro.

800
mila le donne licenziate dopo la maternità con lo strumento delle dimissioni in bianco (fonte Istat). Dal 2012 le dimissioni vanno presentate online attraverso un modulo scaricabile dal sito del Ministero del Lavoro.

Un'altra normativa di riferimento sono gli articoli 15 e 16 dello Statuto dei Lavoratori. Il primo prevede la nullità di qualsiasi contratto o azione fra datore e dipendente che persegua fini di discriminazione di qualsiasi tipo: in particolare, un contratto che imponga alla donna di non restare incinta è da considerarsi discriminante, e quindi nullo. Mentre l'articolo 16 vieta di concedere trattamenti economici di maggior favore, aventi carattere discriminatorio: ma in questo caso è difficile per una donna provare che un collega guadagna di più a parità di lavoro.
«Esistono normative stringenti a tutela della gravidanza e della genitorialità, ma spesso vengono disattese, anche perché sono pochissime le donne italiane che denunciano simili abusi. Mentre all'estero sono di più», continua Falasca. Eppure, quando una lavoratrice fornisce elementi di fatto della discriminazione subita, spetta poi al datore di lavoro «l'onere della prova sull'insussistenza di tale discriminazione», come recita l'articolo 40 del Decreto Legislativo 198 del 2006. Questo che cosa significa? Che è l'azienda a dover dimostrare di non aver compiuto nessun torto, mettendo la donna in una posizione di forza nella eventuale causa giudiziaria. Il legislatore si è reso conto che l'unica arma a disposizione delle donne è proprio quella di denunciare: per questo ha istituito a livello provinciale, regionale e nazionale i Consiglieri di parità. Il loro compito è aiutare le donne che ritengono di avere subito un torto sul posto di lavoro.

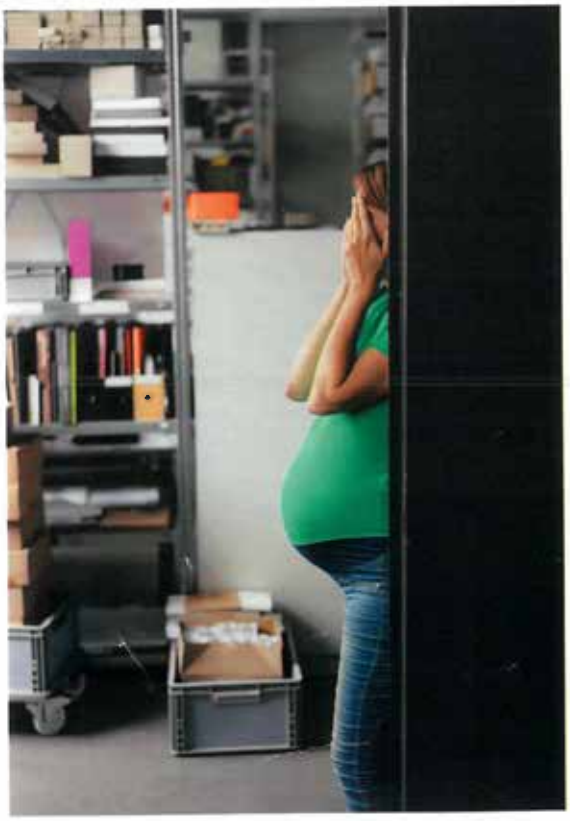


FOTO DI GETTY

Messe con le spalle al muro

QUANDO I MEZZI LECITI NON BASTANO, LA SPINTA ALLE **DIMISSIONI** AVVIENE CON COMPORTAMENTI VESSATORI. CHE SPESSO "FUNZIONANO". ECCO ALCUNE STORIE

di **Deborah Ameri**

UNA COLPA, OPPURE UN LUSSO. Un affare tutto nostro, voluto, cercato, portato avanti da sole. La percezione della maternità è questa. Soprattutto nelle aziende, dalle multinazionali a quelle a conduzione famigliare. Nessun settore è risparmiato. Lo abbiamo visto con il terribile caso della pallavolista Lara Lugli, addirittura citata per danni dalla sua squadra (il Volley Pordenone) a "causa" del pancione. Perché le donne incinte sono spesso un problema da risolvere, con le buone o le cattive. Come dimostrano tante storie di lavoratrici costrette alle dimissioni.
È il caso di Giuliana, assistente in uno studio medico. Va d'accordo con tutti, è benvoluta e stimata. Finché annuncia la gravidanza. «Sono stata costretta, con parole molto dure e minacce di licenziamento, a stare a casa fin da subito con maternità anticipata a causa di lavoro a rischio. Con la stessa motivazione mi hanno obbligata a non rientrare fino al settimo mese della bimba (denuncia allo sportello per il mobbing e il disagio lavorativo della Cisl). I rapporti con i colleghi si incrinano, vado in depressione e non sono più in grado di allattare, mi compare la psoriasi da stress e sono costretta a prendere sei mesi di malattia. Il rientro al lavoro è un incubo: nessuno mi rivolge la parola, come fossi trasparente. Mi escludono, fanno

Licenziamento? Ecco cosa fare

Nell'ambito del lavoro dipendente non si può licenziare una lavoratrice incinta fino al compimento dell'anno del figlio. Ma se accade comunque? «Occorre impugnare il licenziamento **entro 60 giorni** dalla comunicazione», dice Francesca Marinelli, docente di Diritto del lavoro all'Università degli Studi di Milano. «Basta un **atto scritto** in cui si contesta il licenziamento. Ma la cosa migliore da fare è rivolgersi subito a un **patronato**, un **avvocato** o un **consulente del lavoro**. Il tutto si conclude o con una transazione tra dipendente e datore, o perseguendo la via giudiziaria. In caso di reintegrazione, la lavoratrice avrà diritto alla retribuzione per tutto il tempo della durata della causa». Si può anche chiedere aiuto, a titolo gratuito, ai Consiglieri di parità provinciali e regionali. Rappresentano il Ministero del Lavoro e sono pubblici ufficiali. In caso di discriminazioni in azienda sono tenuti a denunciare alle autorità competenti. **De.Am.**

di tutto per farmi dimettere. Vorrei tanto giustizia e che il titolare pagasse per avermi rovinato la gravidanza e la maternità», chiede Giuliana. Le stesse crudeltà le ha subite Annamaria, impiegata: «Quando le ho comunicato la gravidanza, la mia titolare mi ha detto che mi ero fatta mettere incinta approfittando del fatto che in maternità sarei stata pagata lo stesso. Ha aggiunto che avrei dovuto lavorare comunque da casa, perché non era pensabile che me ne stessi in vacanza. Ho subito pesanti aggressioni verbali per mesi. Sono stata umiliata davanti ai colleghi. Anche quando ero in maternità la datrice di lavoro mi telefonava per insultarmi. Poi ha cominciato a non pagarmi. Sono finita tre volte in pronto soccorso per attacchi di panico. Ora sono in pessimo stato, non dormo, ho perso 15 chili e ho continui attacchi d'ansia. Tutto questo per aver avuto il legittimo desiderio di un figlio».

Lo sportello Cisl offre consulenza gratuita nei casi di disagio e discriminazione sul posto di lavoro: «L'80% di chi si rivolge a noi è donna. La maternità crea spesso enormi difficoltà alle lavoratrici, soprattutto nel settore della scuola e della pubblica amministrazione», ci spiega Fernando Cecchini, che lo gestisce. «Nel 2020 abbiamo avuto poche richieste, perché con la pandemia c'è stato il blocco dei licenziamenti. Purtroppo, prevedo che verso fine anno ne riceveremo tante».

La legge prevede che non si possa licenziare una lavoratrice durante la gravidanza e fino al compimento di un anno del bambino, «ma purtroppo c'è spesso uno scollamento importante con la realtà», constata Francesca Marinelli, docente di Diritto del lavoro all'Università degli Studi di Milano e autrice del saggio *Il licenziamento discriminatorio e per motivo illecito*. Ce lo conferma, per esempio, la *Relazione annuale sulle convalide delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri* dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Nel 2019, 51.558 persone si sono dimesse in concomitanza con la nascita di un figlio. Il 73% sono madri. Chi lascia il lavoro nel periodo protetto (fino all'anno del figlio) deve presentare le dimissioni con una procedura speciale, proprio per una maggiore tutela, per scongiurare che siano in realtà imposte. Ma non basta. «Il 25% delle donne molla al primo figlio, il 32-35% al secondo. E poi ci si lamenta che la natalità continua a scendere», osserva Liliana Ocmin, responsabile del Coordinamento Donne Cisl.

25%
delle donne lascia il lavoro alla nascita del primo figlio, il 32-35% al secondo. Nel 2019 gli abbandoni delle mamme sono aumentate del 5%: su un totale di 51.558 persone che hanno presentato le dimissioni, il 73% sono madri.

Perché, nonostante le tutele, alcune aziende trovano lo stesso il modo di liquidare le lavoratrici. «Sebbene la normativa abbia cercato di porre fine alla vergognosa pratica delle dimissioni in bianco (che si firmavano all'atto dell'assunzione e scattavano in caso di gravidanza, malattia o infortunio, *ndr*), è ancora molto diffuso lo strumento delle dimissioni incentivate: "Ti pago e te ne vai". Non solo. Esiste un sottobosco di mezzi, più o meno leciti, volti a indurre le lavoratrici a lasciare», sottolinea Marinelli. È il caso di Ilaria A.: «Sono stata chiaramente discriminata. Ero incinta, avevo un contratto a tempo indeterminato, ma mi hanno mandato a casa durante il lunghissimo periodo di prova», ha raccontato a *Repubblica*.

Giulia B. denuncia su Instagram di essere stata "scartata", appena prima di firmare per il ruolo di supplente in un liceo, solo per aver chiesto le ore di allattamento che le spettavano. «Nel 2019 le dimissioni di mamme sono aumentate del 5%. Il 2020 è stato un disastro, ammette Sonia Alvisi, consulente del lavoro e consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna. La maternità sconvolge la vita di una donna che spesso, sentendosi in difficoltà, molla il lavoro con l'intenzione di prendere l'indennità di disoccupazione, che dura fino a due anni partendo dall'80% dello stipendio. Tutto così ricade sulle sue spalle. Perché se invece si licenziasse il papà, non avrebbe diritto alla disoccupazione. Questo va cambiato. E serve una retribuzione governativa per le mamme, per il "lavoro della maternità", specialmente in periodi eccezionali come una pandemia». ■

FOTO DI K. VEDFELT/GETTY

Regione Emilia-Romagna
Assemblea legislativa
Sezione:ORGANI DI GARANZIA, SERVIZI ...

la Nuova Ferrara
Dir. Resp.:Luca Traini
Tiratura: 8.438 Diffusione: 6.485 Lettori: 64.000

Rassegna del: 03/04/21
Edizione del:03/04/21
Estratto da pag.:34
Foglio:1/1

Il Copego deve risarcire Regole "contro" le donne

GORO. Il Consorzio pescatori di Goro (Copego) dovrà rivedere il suo regolamento interno. O, meglio, considerato che a quanto pare è già stato modificato, bisognerà iniziare ad applicarlo perché "sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato" contiene disposizioni discriminatorie e pertanto non va eseguito". È quanto stabilisce il decreto firmato dal giudice del lavoro Monica Bighetti, del Tribunale di Ferrara, che accoglie il ricorso della consigliera di parità regionale, Sonia Alvisi, a tutela di interessi collettivi e dispone che la stessa cooperativa provveda al pagamento di 20mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali.

IL FATTO

Tutto parte da una denuncia di un ex socio, il quale ha lamentato la non corretta applicazione della legge sulle quote. La parte di regolamento cooperativo bocciato dal giudice del lavoro, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa. Secondo la consigliera «in un ambiente lavorativo composto in grande prevalenza da soci di sesso maschile, l'effetto pratico è quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e disincentivarne l'ingresso di nuove dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica».

Il Tribunale ha evidenziato come il regolamento approvato dalla cooperativa, se applicato, «può conseguire il ritorno dello stato occupazionale come quindici anni orsono, con una componente a larghissima maggioranza maschile».

LE REAZIONI

«Esprimo grande soddisfazione per l'esito del procedimento, non solo perché è stata accolta la nostra istanza contro la natura discriminatoria del regolamento in questione», dichiara Sonia Alvisi. Il regolamento sulla doppia quota, si legge nel dispositivo emesso dal giudice del lavoro di Ferrara, introduce "una discriminazione indiretta in quanto, apparentemente rivolta a soci e socie, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa".

Statisticamente "il ragionamento inverso non sarebbe credibile o sarebbe certamente residuale, a fronte di una Cooperativa composta per la stragrande maggioranza da uomini".—

Una allevatrice di vongole al lavoro nella Sacca di Goro /FOTO RUBIN

Peso:25%

504-001-001

Il presente documento e' ad uso esclusivo del committente.

E.ROMAGNA: LAVORO, TRIBUNALE FERRARA ACCOGLIE RICORSO CONSIGLIERA PARITÀ

BOLOGNA (ITALPRESS) - Il regolamento del Consorzio Pescatori di Goro (COPEGO O.P.) "sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato" contiene disposizioni discriminatorie e pertanto non va eseguito. E' quanto stabilisce il decreto firmato dal giudice del lavoro Monica Bighetti, del Tribunale di Ferrara, che accoglie il ricorso della Consigliera di Parita' regionale, Sonia Alvisi, a tutela di interessi collettivi e dispone che la stessa cooperativa provveda al pagamento di 20mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali.
La parte di regolamento cooperativo bocciato dal Giudice del lavoro, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa. In un ambiente lavorativo composto in grande prevalenza da soci di sesso maschile, l'effetto pratico, ha dedotto la Consigliera di Parita', e' "quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e di scoraggiarne l'ingresso di nuove dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica". Il Tribunale ha evidenziato come il regolamento approvato dalla cooperativa, se applicato, "puo' conseguire il ritorno dello stato occupazionale come quindici anni orsono, con una componente a larghissima maggioranza maschile".
(ITALPRESS) - (SEGUE).
mgg/com
02-Apr-21 15:37
NNNN

E.ROMAGNA: LAVORO, TRIBUNALE FERRARA ACCOGLIE RICORSO CONSIGLIERA...-2-

"Esprimo grande soddisfazione per l'esito del procedimento, non solo perche' e' stata accolta la nostra istanza contro la natura discriminatoria del regolamento in questione- dichiara Sonia Alvisi- ma anche perche' il risarcimento riconosciuto all'ufficio della Consigliera regionale di parita' sara' utile a sostenere altre azioni legali per difendere i diritti delle lavoratrici e la parita' di genere. Sappiamo quanto la pandemia abbia penalizzato l'occupazione femminile e quanto ancora le donne siano i soggetti piu' deboli ed esposti alle discriminazioni nei luoghi di lavoro. Questa nostra iniziativa legale, la prima in assoluto in Emilia-Romagna, fara' quindi da apripista ad altre, qualora le nostre prassi in via conciliativa non trovassero il dovuto riconoscimento dei diritti di parita'. Mi preme ricordare che l'azione collettiva di cui la Consigliera di Parita' regionale e' titolare per legge consente ai i lavoratori che subiscono la discriminazione di non esporsi personalmente senza rischiare di subire ulteriori ritorsioni e vittimizzazioni. Nel caso specifico- precisa la Consigliera di Parita'- il nostro intervento e' stato determinante, perche' una trentina di soci e socie dal 2018, anno di approvazione del regolamento che ora dovra' essere cambiato, tentavano con le ordinarie azioni civili di mettere fine a questa situazione di discriminazione e per questo sono stati piu' volte esclusi dalla cooperativa".
(ITALPRESS) - (SEGUE).
mgg/com
02-Apr-21 15:37
NNNN

E.ROMAGNA: ACCOLTO RICORSO CONSIGLIERA, PETITTI "GRANDE ORGOGLIO"

BOLOGNA (ITALPRESS) - "Una sentenza importante per i diritti delle donne e per il conoscimento delle pari opportunita' in ambito lavorativo". Commenta cosi' la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti la sentenza del Tribunale di Ferrara che valuta "discriminatorie" le disposizioni del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato e accoglie il ricorso della Consigliera di Parita' regionale, Sonia Alvisi, a tutela di interessi collettivi, disponendo che la stessa cooperativa provveda al pagamento di 20mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali.
La parte di regolamento cooperativo bocciato dal Giudice del lavoro prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa.
(ITALPRESS) - (SEGUE).
mgg/com
02-Apr-21 19:16
NNNN

E.ROMAGNA: ACCOLTO RICORSO CONSIGLIERA, PETITTI "GRANDE ORGOGLIO"-2-

"Anche questa volta- sottolinea la presidente Petitti- l'Emilia-Romagna fa da apripista, ottenendo un importante risultato in tema di parita' di genere e di uguali diritti in ambito lavorativo. Da sempre, anche come Assemblea legislativa, portiamo avanti iniziative politiche volte al riconoscimento e all'affermazione dei diritti delle donne. Sul tema della parita' e dell'uguaglianza di genere non possiamo e non dobbiamo mai abbassare la guardia. Per questo sono orgogliosa che la Consigliera regionale di Parita', Sonia Alvisi, abbia ottenuto un riconoscimento cosi' significativo".

(ITALPRESS).
mgg/com
02-Apr-21 19:16
NNNN

DONNE. "REGOLE PESCATORI GORO LE DISCRIMINANO", SCATTA RISARCIMENTO

(DIRE) Ferrara, 2 apr. - Fate coppia? E allora niente pesce doppio. Lo diceva il regolamento del Consorzio pescatori di Goro (Copego O.P.) "sull'assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato". Ma quella disposizione e' discriminatoria e pertanto non va eseguita. È quanto stabilisce il decreto firmato dal giudice del Lavoro di Ferrara, Monica Bighetti, accogliendo il ricorso della consigliera di Parita' regionale, Sonia Alvisi, e dispone che la stessa cooperativa "provveda al pagamento di 20.000 euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali". Nel dettaglio, fa sapere la Regione, la parte di regolamento cooperativo bocciato dal giudice "prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa". E in un ambiente lavorativo composto in grande prevalenza da soci di sesso maschile "l'effetto pratico- ha dedotto Alvisi- e' quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e di scoraggiarne l'ingresso di nuove, dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica". Il Tribunale ha evidenziato che il regolamento dalla cooperativa, se applicato, "puo' conseguire il ritorno dello stato occupazionale come 15 anni orsono, con una componente a larghissima maggioranza maschile". Alvisi si dice dunque molto soddisfatta per la pronuncia del Tribunale, "non solo perche' e' stata accolta la nostra istanza contro la natura discriminatoria del regolamento in questione, ma anche perche' il risarcimento riconosciuto all'ufficio della Consigliera regionale di parita' sara' utile a sostenere altre azioni legali per difendere i diritti delle lavoratrici e la parita' di genere". (SEGUE)
(Ama/ Dire)
16:46 02-04-21

NNNN

FERRARA: PETITTI (REGIONE E.ROMAGNA), 'SENTENZA GORO IMPORTANTE PER DIRITTI DONNE' =

Ferrara, 2 apr. (AdnKronos) - "Una sentenza importante per i diritti delle donne e per il conoscimento delle pari opportunità in ambito lavorativo". Commenta così la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti la sentenza del Tribunale di Ferrara che valuta "discriminatorie" le disposizioni del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato e accoglie il ricorso della Consigliera di Parità regionale, Sonia Alvisi.

"Anche questa volta - sottolinea la presidente Petitti - l'Emilia-Romagna fa da apripista, ottenendo un importante risultato in tema di parità di genere e di uguali diritti in ambito lavorativo. Sul tema della parità e dell'uguaglianza di genere non possiamo e non dobbiamo mai abbassare la guardia".

(Pbm/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
02-APR-21 20:03

NNNN

cronacabianca.eu
Lettori: 95

Rassegna del 06/04/2021
Notizia del: 06/04/2021
Foglio:1/2

Parità, diritti e partecipazione 2 aprile 2021

Tribunale di Ferrara accoglie ricorso Consigliera regionale di Parità Alvisi, presidente Petitti: “Grande orgoglio, nostra regione ancora una volta apripista”

il decreto firmato dal giudice del lavoro stabilisce che Il regolamento del Consorzio Pescatori di Goro sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato contiene” disposizioni discriminatorie” e pertanto non va eseguito

cronacabianca.eu
Lettori: 95

Rassegna del 06/04/2021
Notizia del: 06/04/2021
Foglio:2/2

"Una sentenza importante per i diritti delle donne e per il conoscimento delle pari opportunità in ambito lavorativo". Commenta così la **presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti** la sentenza del Tribunale di Ferrara che valuta "discriminatorie" le disposizioni del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato e accoglie il ricorso della **Consigliera di Parità regionale, Sonia Alvisi**, a tutela di interessi collettivi, disponendo che la stessa cooperativa provveda al pagamento di 20mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali.

La parte di regolamento cooperativo bocciato dal Giudice del lavoro prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa.

"Anche questa volta- sottolinea la presidente Petitti- l'Emilia-Romagna fa da apripista, ottenendo un importante risultato in tema di parità di genere e di uguali diritti in ambito lavorativo. Da sempre, anche come Assemblea legislativa, portiamo avanti iniziative politiche volte al riconoscimento e all'affermazione dei diritti delle donne. Sul tema della parità e dell'uguaglianza di genere non possiamo e non dobbiamo mai abbassare la guardia. Per questo sono orgogliosa che la Consigliera regionale di Parità, Sonia Alvisi, abbia ottenuto un riconoscimento così significativo".

Tag: Emma Petitti, Comunicazione istituzionale,

Parità, diritti e partecipazione 2 aprile 2021

CRONACA Bianca E-R

Redazione
Note legali e Privacy

Testata giornalistica online registrata al Tribunale di Bologna con autorizzazione n. 8235.
Direttore responsabile Mauro Sarti.
Assemblea Legislativa della Regione Emilia-Romagna - Viale Aldo Moro 50, 40127 Bologna -

Gentile Utente, ti informiamo che questo sito fa uso di cookie (propri e di altri siti) al fine di rendere i propri servizi il più possibile efficienti, semplici da utilizzare e per profilazione. Se accedi ad un qualunque elemento del sito, acconsenti all'uso dei cookie. OK Info

cronacabianca.eu
Lettori: 95

Rassegna del 13/05/2021
Notizia del: 13/05/2021
Foglio:1/2

Parità, diritti e partecipazione 13 maggio 2021

Informativa della Consigliera di Parità Sonia Alvisi sull'attività del 2020

Situazione dell'occupazione femminile, contrasto ai fenomeni discriminatori e rete con gli altri organismi fra gli interventi principali portati avanti dalla Consigliera regionale di Parità Sonia Alvisi nel corso del 2020

Sonia Alvisi consigliera regionale di Parità

Un anno complesso quello scorso, dove i principali ambiti di azione di cui si occupa la **Consigliera regionale di Parità Sonia Alvisi** hanno registrato un peggioramento derivante anche dalla situazione pandemica in atto.

Sei i temi su cui si è impegnata in particolare la Consigliera: occupazione femminile, rete con altri organismi, recepimento delle relazioni biennali delle aziende con più di cento impiegati, pareri sui Piani delle Pubbliche Amministrazioni, verifica della composizione delle commissioni di concorso del pubblico impiego e contrasto ai fenomeni discriminatori.

Nella relazione sull'attività svolta nel 2020 illustrata alla **Commissione Parità**, presieduta da **Federico Amico**, Sonia Alvisi si è

cronacabianca.eu
Lettori: 95

Rassegna del 13/05/2021
Notizia del: 13/05/2021
Foglio:2/2

concentrata in particolare sulla situazione generale dell'occupazione femminile. "L'emergenza sanitaria in corso- ha specificato la Consigliera di Parità- ha compromesso gli 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". Una situazione, quindi, che rischia di rendere meno inclusiva la nostra società, così come testimoniato dai numeri in crescita delle donne che abbandonano il lavoro nei dodici mesi dopo la nascita del proprio figlio e che, per essere sanata, deve prevedere l'estensione anche agli uomini dei permessi per assentarsi dal lavoro con tutte le tutele del caso.

Sulla base di dati per nulla confortanti, Alvisi richiama quindi la Regione a decidere sulle politiche da mettere in atto per ciò che concerne le questioni legate alla disparità di genere. "All'interno di queste politiche- continua Alvisi- ritengo debba essere prestata maggiore attenzione, oltre a provvedimenti mirati alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro nonché a potenziamento e facilitazione all'accesso ai servizi per la famiglia, a misure per promuovere ulteriormente la condivisione dei lavori di cura. Questo 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 utilizzato, si è dimostrato un ottimo ausilio in questo periodo emergenziale, da perfezionare però riguardo al tema della condivisione dei carichi di cura familiare".

Di notevole portata anche le collaborazioni con altri organismi, in primis con l'Ispettorato Interregionale del Lavoro, che ha portato nel 2018 a specifiche linee guida sulle discriminazioni in ambito lavorativo e a una guida dedicata a tutte le donne lavoratrici sugli strumenti a favore dei genitori-lavoratori. A questo rapporto si aggiunge anche l'attività svolta con la Rete Comitati Pari Opportunità degli Avvocati dell'Emilia-Romagna. Molto intensa, infine, l'attività di contrasto ai fenomeni discriminatori che ha portato gli uffici di Sonia Guidi a esaminare oltre 100 segnalazioni nel corso dell'anno passato.

Valentina Stragliati (**Lega**) nel lodare il lavoro svolto dalla Consigliera di Parità auspica che tale figura possa essere maggiormente conosciuta e sottolinea il netto peggioramento della condizione femminile durante la pandemia e nei mesi di lockdown. Inaccettabile, infine, il dualismo ancora molto presente tra carriera lavorativa e vita familiare sulle spalle delle donne.

Anche **Roberta Mori** (**Pd**) ha espresso apprezzamento per il lavoro svolto da Sonia Alvisi per recenti attività compiute in alcuni territori che "non solo hanno contribuito a rafforzare la cultura giuridica in materia di discriminazioni, ma ha rafforzato l'istituto stesso della Consigliera di Parità, che tanta parte avrà quando la Regione varerà e discuterà il Piano regionale contro la violenza sulle donne".

Il **Presidente della Commissione Parità Federico Amico** condivide infine le preoccupazioni esposte da Sonia Alvisi sottolineando come "il quadro delineato dalla Consigliera di Parità continua a confermare le forti preoccupazioni che in questi mesi abbiamo più volte affrontato. Oltre alla consistente perdita di posti di lavoro per la componente femminile, continua il persistere di atteggiamenti discriminatori e aggressivi. La pandemia ci consegna una condizione di diseguaglianza ancora acuta a cui dobbiamo rispondere con un'infrastrutturazione sociale più solida, in particolare per consentire una migliore conciliazione dei tempi e opportunità per le donne. Il lavoro da casa, ampiamente utilizzato nel corso di questi mesi di emergenza, deve diventare vero Smart Working, cioè una reale risorsa e non trasformarsi in una trappola per le donne. Va supportato da servizi adeguati che non costringano le donne a essere doppiamente prigioniere dei carichi di lavoro e cura".

(Luca Boccaletti)

Tag: Federico Amico, Valentina Stragliati, Roberta Mori, Emilia-Romagna Coraggiosa Ecologista Progressista, Lega Emilia e Romagna, Partito Democratico, Lavori in commissione,

Parità, diritti e partecipazione 13 maggio 2021

CRONACA Bianca E-R

Redazione
Note legali e Privacy

Testata giornalistica online registrata al Tribunale di Bologna con autorizzazione n. 8235.

reggionline.com
www.reggionline.com
Lettori: 1.524
Rassegna del 18/05/2021
Notizia del: 18/05/2021
Foglio:1/5

Lavoro e parità: l'impegno di Sonia Alvisi

18 maggio 2021

Tanto è stato fatto in tema di discriminazione e pregiudizi, ma non basta: "Servono procedure più rapine a livello giudiziale"

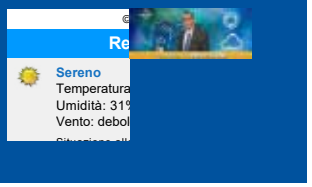
BOLOGNA – Consulente del lavoro, questa è la tua professione, Sonia. I consulenti del lavoro hanno rapporti con clienti che sono datori di lavoro, quindi vedono questo mondo attraverso l'ottica datoriale. Nel tuo caso l'attenzione alla parte "debole" del contratto di lavoro, ossia il lavoratore/la lavoratrice devono essere invece una tua scelta valoriale. Spiegaci quale è stata la "molla" che ti ha portato a proporre la tua candidatura a Consigliera di Parità?

"Il Consulente del Lavoro è una figura professionale la cui attività è regolata dallo specifico ordine professionale, cui è necessario iscriversi, previo superamento di un apposito esame. In luogo del datore di lavoro, si occupa degli adempimenti in materia di lavoro relativi al personale dipendente, in virtù delle proprie competenze specifiche. Noi consulenti del lavoro supportiamo quindi l'imprenditore, fornendo consigli circa le migliori soluzioni per regolare i rapporti fra impresa e i suoi impiegati. Per conto di qualsiasi datore di lavoro svolgiamo tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente. Per quanto riguarda la ragione che mi ha portato a candidarmi come Consigliera di Parità, come tu dici "la molla" mi è scattata molto tempo prima di candidarmi perché mi sono resa conto che in ambito lavorativo la discriminazione più presente è durante la maternità delle donne. Dovendo tutelare gli interessi del datore di lavoro, ma non discriminare le donne, mi sono appassionata al diritto antidiscriminatorio. Purtroppo, ancora sono troppe le donne che subiscono ingiustizie come il licenziamento, il demansionamento e le discriminazioni durante e/o dopo la gravidanza. La legge che tutela la maternità in azienda va migliorata; il tessuto produttivo italiano è fatto di piccole e piccolissime aziende che è molto difficile riescano a sostenere una parte del costo della tutela della maternità. Lo Stato dovrebbe accollarsi tutte le spese per la gestione della maternità in azienda, finanziandola con la fiscalità generale. In questo modo il prelievo fiscale generale per ogni contribuente sarebbe minimo e garantirebbe l'aumento dell'occupazione femminile e sicuramente molte meno dimissioni delle mamme durante la maternità. Forse può

ULTIME NEWS

12:34 Lavoro e parità: l'impegno di Sonia Alvisi
12:20 Covid, coprifuoco alle 23: "Avremmo voluto pi...
11:56 Anche il mondo della cultura reggiana piang...
11:56 Fotografia Europea, Curiosa Meravigliosa:...
11:42 Covid, una ricerca di Unimore scopre il ruolo...
11:31 Pallacanestro Reggiana, ecco perché Max Mene...
Tutte le ultime news

ON-DEMAND
VIDEO FOTO TG
Covid, coprifuoco alle 23: "Avremmo... voluto più coraggio".
Anche il mondo della cultura... reggiana piange
Serie D, tre pari per le squadre reggian... nel weekend.
VAI ALLA PAGINA ON-DEMAND



reggionline.com
www.reggionline.com
Lettori: 1.524
Rassegna del 18/05/2021
Notizia del: 18/05/2021
Foglio:2/5

apparire una soluzione semplicistica al problema dell'occupazione femminile, ma credo che uno Stato ed una società civili abbiano il dovere di salvaguardare tutte le categorie si cittadini. Parimenti debba andare incontro alle imprese che con il loro lavoro generano ricchezza per tutto il Paese. Questo significa sopratutto proteggere, conservare e gestire al meglio le risorse umane che abbiamo in azienda".

Forse non a tutte/i è ancora noto il ruolo e la funzione delle Consigliere di Parità. Ssarebbe utile che tu ce lo ricordassi.

"La figura della Consigliera di Parità è istituita a livello nazionale, regionale e provinciale dalla Legge 125/1991 sulle "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" e ridefinita nel Capo IV del Decreto legislativo 198/2006, c.d. "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna", e successive modifiche. Svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro ed è impegnata a diffondere le politiche di genere anche nella scuola e nella società. Nell'esercizio delle sue funzioni è pubblico ufficiale e ha l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria delle condotte illecite di cui viene a conoscenza per ragione del suo ufficio. In tal senso la Consigliera intraprende ogni utile iniziativa ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e di promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:
• rilevare le situazioni di squilibrio di genere, per svolgere funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni;
• sostenere le politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità;
• collaborare con gli Ispettorati del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni.
• sensibilizzare i datori di lavoro (pubblici e privati) al tema della conciliazione vita privata-lavoro, anche promuovendo progetti e piani di azioni positive;
• agire in giudizio per l'accertamento delle discriminazioni collettive ed individuali e la rimozione dei loro effetti; Le funzioni di tutela del principio di non discriminazione di genere si rinvengono negli articoli 36-41 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

C'è poi un riparto di competenze tra la Consigliera provinciale di parità e quella Regionale: la prima è competente per legge a trattare le discriminazioni individuali, quella Regionale quelle collettive subite dalla lavoratrice o dal lavoratore. Quale pubblico ufficiale nell'esercizio delle proprie funzioni, agisce gratuitamente su delega della lavoratrice o 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.L'obiettivo principale della Consigliera è, dunque, innanzitutto la tutela del principio antidiscriminatorio e successivamente la conservazione del posto di lavoro e, perciò, l'individuazione di una soluzione che tuteli i diritti della lavoratrice o del lavoratore e migliori il clima aziendale. Questo obiettivo viene prioritariamente conseguito tramite una procedura, detta informale, privilegiata dalle Consigliere, che porta a risultati duraturi e soddisfacenti per entrambe le parti. Quando si raggiunge una conciliazione per renderla immediatamente esecutiva, la si può depositare all'Ispettorato territoriale del lavoro. Per andare più nel dettaglio diciamo che la conciliazione ex art. 410 c.c. art. 66 d. lgs 2001/165 è uno strumento finalizzato ad una rapida definizione dei conflitti del lavoro presso l'Ispettorato territoriale del lavoro davanti ad una Commissione di conciliazione;può essere promosso sia dal singolo che dalla Consigliera di parità (provinciale o regionale) su delega della lavoratrice o delle lavoratrici interessate, in caso di denuncia di una discriminazione di genere. Nel caso vi sia un sospetto di licenziamento discriminatorio risulta importante la presenza della Consigliera di parità che potrebbe porre in evidenza gli elementi che denotano la presenza della discriminazione di genere. Se il tentativo di conciliazione non va a buon fine, viene redatto un verbale di mancato accordo e la lavoratrice o il lavoratore può rivolgersi al Giudice del lavoro. C'è poi la paossibilità di una azione pubblica contro le discriminazioni a carattere collettivo che è disciplinata dall'art. 37 del "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ed è promossa dalla Consigliera regionale di parità. Si tratta

reggionline.com
www.reggionline.com
Lettori: 1.524
Rassegna del 18/05/2021
Notizia del: 18/05/2021
Foglio:3/5

dell'unica azione che la Consigliera può esercitare direttamente ed autonomamente, per il fatto stesso che la legge la individua come soggetto istituzionale rappresentativo dell'interesse generale alla parità".

Discriminazioni di genere sul lavoro: questo è l'ambito di competenza in cui operano le consigliere di parità. Siccome purtroppo i trattamenti sfavorevoli ed illegittimi che le donne subiscono nel mondo del lavoro non sono una rarità, perché la quantità di giurisprudenza in materia, nel nostro Paese, continua ad essere tutto sommato circoscritta?

"I dati Istat ci dicono che sono tante le persone soprattutto le donne che subiscono discriminazioni in ambito lavorativo ma non denunciano. E' assolutamente necessario ridurre questa forbice perché la rarità di denunce comporta una serie di conseguenze la scarsa conoscenza di questo tema da parte degli operatori del diritto mi riferisco ad avvocati e giudici. E' evidente che l'arrivo in palazzo di giustizia è in qualche modo un fallimento di un percorso è necessario non arrivare a questo è necessario svolgere un'attività di tipo preventivo forte ed è altrettanto necessario che quando poi avviene il comportamento illegittimo poter agire per la tutela di coloro che hanno subito questi comportamenti ed avere tutela".

Sarà un importante precedente giurisprudenziale la sentenza del Tribunale di Ferrara, originata da un ricorso da te proposto come Consigliera di Parità per impugnare il regolamento del Consorzio dei Pescatori di Goro che violava le norme a tutela della parità. E' una vicenda interessante ce la racconti?

"Per la prima volta in Emilia-Romagna la Consigliera Regionale di Parità ha presentato istanza d'urgenza in Tribunale di Ferrara contro la natura discriminatoria del regolamento del Consorzio Pescatori di Goro sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato. La parte di regolamento cooperativo bocciato dal Giudice del Lavoro, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa. In un ambiente lavorativo composto in grande prevalenza da soci di sesso maschile, l'effetto pratico, era quello di indurre le socie a recedere dalla cooperativa e di scoraggiare l'ingresso di nuove dal momento che il loro lavoro non avrebbe alcuna valorizzazione economica. Il regolamento sulla doppia quota si legge nel dispositivo emesso dal giudice del lavoro di Ferrara "una discriminazione indiretta in quanto, apparentemente rivolta a soci e socie, ottiene l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa". Il Giudice ha reputato misura necessaria a rimuovere gli effetti della regola discriminatoria anche la pubblicazione del dispositivo su un quotidiano locale per informare la collettività dei soci che in gran parte avevano approvato il regolamento della sua portata discriminatoria con effetto general-preventivo e deterrente. Il Giudice ha accolto il ricorso a tutela di interessi collettivi e ha disposto che la stessa cooperativa provveda al pagamento di 20 mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre le spese legali. Per la prima volta in Emilia-Romagna un risarcimento direttamente all'ufficio della Consigliera di Parità in quanto soggetto che presidia l'interesse pubblico leso".

La figura istituzionale della consigliera di parità compie quest'anno 30 anni. La legge istitutiva, la 125 del 1991 ne ha delineato la figura e il Dlgs 198 del 2006 ne ha potenziato i compiti. Una utile felice intuizione, di fatto però, come spesso accade in Italia, poco supportata dal punto di vista economico e organizzativo. Pensi che in questa contingenza in cui, in seguito alla pandemia da Covid, la "piaga" della

SEGNAPOSTO

reggionline.com
www.reggionline.com
Lettori: 1.524
Rassegna del 18/05/2021
Notizia del: 18/05/2021
Foglio:4/5

debolezza delle donne italiane rispetto al tema lavoro è uscita con prepotenze, si potrebbe intervenire per potenziare la rete delle Consigliere e, se sì, in che modo?

“Le consigliere divennero forti sulla carta ma deboli nella realtà. Alla situazione rimediò la legge 196/2000, attraverso il decentramento e il potenziamento delle funzioni in rete delle consigliere. Le funzioni vengono razionalizzate e potenziate, vengono date dotazioni operative e finanziarie. Rimaneva qualche criticità che avrebbe avuto bisogno di un intervento legislativo, ma quando si presentò l’occasione nel 2006, anno in cui, per adeguarsi alla direttiva europea dello stesso anno, viene stilato il Codice delle pari opportunità, si fece tutto in fretta e furia a fine legislazione e male, perdendo l’opportunità di rettificare e innovare.
Con la crisi e una revisione della spesa che ha tagliato con l’accetta soprattutto nel sociale i fondi delle consigliere sono stati ridotti drasticamente, e così si apre la fase: grandi potenzialità e scarse possibilità pratiche di intervento. Come se non bastasse, l’esiguo fondo (attribuito nel 2013) per le attività delle consigliere destina l’87% delle risorse alle Regioni a statuto speciale inibendo di fatto l’operato delle altre realtà locali. C’è un ripiegamento, un colpo di frusta che non giova alla tutela delle donne contro le discriminazioni sul lavoro, visto che in alcuni casi le consigliere sono state chiamate a rispondere in prima persona, anche a livello finanziario, di azioni in giudizio che le hanno viste soccombenti. Situazione aggravata da un aumento delle competenze, verificatosi in relazione alla legge 215 del 2012, che prevede che le consigliere debbano vigilare sulla composizione delle commissioni di concorso pubblico affinché sia garantita una presenza “paritaria” dei due sessi”.

Dal Dgs. 198/2006 si evince che le Consigliere di parità hanno delle attribuzioni che le connotano distinguendole da tutti gli altri organismi territoriali simili. Sono infatti pubblici ufficiali, soggetti terzi ai quali si richiede preparazione specifica ed esperienza pluriennale.

“Ritengo che sia necessario uno snellimento per rendere più rapido l’intervento giudiziale e di conseguenza meno affollati i relativi organismi, spero fortemente che il Ministro intervenga innovando e retribuendo in maniera corretta. Il lockdown e la pandemia hanno peggiorato la situazione delle donne che si sono ritrovate doppiamente isolate, con la difficoltà di chiedere aiuto. La violenza contro le donne è un fenomeno strutturale, che richiede uno sforzo di cambiamento comune, perchè rappresenta un costo di vite umane, di dolore e di sofferenza, così come un costo sociale che non possiamo più permetterci”.

La maggiore presenza di donne nei luoghi della decisione politica sta diventando , progressivamente, una realtà. Quali sono le tue speranze in merito? A mia opinione esiste il rischio che si passi dalle pari opportunità al pari “opportunismo” ossia a una occupazione del potere da parte delle donne con la stessa postura che spesso connota il potere maschile. Cosa ne pensi?

“In generale, con l’espressione “pari opportunità” siamo soliti indicare il principio giuridico, sancito dalla Costituzione Italiana, che mira a rimuovere ogni sorta di ostacolo discriminatorio dalla partecipazione degli individui alla vita politica e sociale e al mondo del lavoro. Si tratta quindi di una condizione di parità e uguaglianza sostanziale introdotta per garantire a tutte le persone il medesimo trattamento e per impedire che vi siano forme di discriminazione basate su genere, età, preferenze sessuali, etnia, disabilità, orientamento religioso e politico, etc. Nel nostro paese la parità di genere esiste solo il sabato e la domenica nei convegni. Poi dal lunedì chi ha il potere reinserisce il pilota automatico e sceglie gli uomini che conosce, di cui si fida. Un esempio recente abbiamo tante task force e una marea di tavoli le donne sono infima minoranza. La politica italiana è ben lontana dall’essere un luogo in cui uomini e donne hanno lo stesso peso. Storicamente in tutte le assemblee di rappresentanza la quantità di donne, e la qualità dei loro incarichi, è sempre stata inferiore rispetto agli uomini. Un dato di fatto, che ancora oggi continua ad essere una realtà. Nelle democrazie, la rappresentanza femminile in politica non è solo una questione di rappresentanza descrittiva, ma anche sostanziale. Le donne rappresentano la voce e gli interessi femminili, metà della popolazione di un Paese. Le donne sono portatrici di un’agenda più attenta alla parità di genere. Le donne in posizioni decisionali, in ambito politico e non solo, contribuiscono a creare quel contesto favorevole per

reggionline.com
www.reggionline.com
Lettori: 1.524
Rassegna del 18/05/2021
Notizia del: 18/05/2021
Foglio:5/5

la promozione di politiche e misure che andranno a ridurre i divari di genere e quindi a migliorare la parità. Nella transizione che stiamo vivendo verso la seconda fase della cosiddetta rivoluzione di genere, ci si aspetta che il ruolo degli uomini nel raggiungimento della parità di genere sia protagonista. Partendo dalla condivisione dei ruoli in famiglia, nel lavoro domestico e nel lavoro di cura, fino alla politica, la questione della parità di genere si prepara a uscire dalla sfera della rappresentanza descrittiva per entrare in quella sostanziale, superando le differenze tra ruoli, interessi e agende femminili e maschili. La vera parità, ovviamente nel rispetto delle preferenze individuali, sono uomini che curano la casa e i figli quanto le donne, donne che lavorano tanto quanto gli uomini e raggiungono le stesse posizioni apicali, ministri e capi di governo che promuovono con convinzione la parità di genere. Siamo a questo punto? Purtroppo le statistiche sul nostro Paese sono ben lontane dal descrivere questa situazione. Ma sicuramente questa è la strada che ci auguriamo di percorrere sotto la guida del nuovo governo".

E da ultimo una domanda, preceduta da una premessa: l'epiteto "femminista" ancora suona nel nostro paese come un elemento di discredito o, se va meglio, di sospetto per le donne che operano coraggiosamente a sostegno dell'eguaglianza sostanziale del loro genere; hai timore di essere tacciata di "femminismo" mettendo in campo la tua azione antidiscriminatoria?

"Il femminismo ha rappresentato una forza dirompente nella politica e nella società. Ha posto all'attenzione pubblica temi fondamentali come quello dei diritti, del lavoro, delle discriminazioni. Non solo. È stato dirompente anche nel senso che ha determinato un modo diverso di fare politica. L'orizzontalità dei movimenti antagonisti di oggi, non solo femministi, il rifiuto di organizzazioni gerarchiche e verticistiche, la consapevolezza che si parla a partire da sé, sono tutte profonde eredità delle pratiche femministe. La filosofia femminista è uno strumento di vitale importanza per affrontare le difficoltà che s'incontrano in questo cammino, come una lente che finalmente rimette a fuoco l'orizzonte della nostra crescita e ci consegna gli strumenti più adeguati per non soccombere a stereotipi e pregiudizi".

Natalia Maramotti

Chi è Sonia Alvisi

Sonia Alvisi consegue l'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro nel 2002 e nello stesso anno fonda il suo studio professionale dove si occupa dell'amministrazione del personale, delle relazioni industriali, della consulenza in ambito delle risorse umane per le aziende assistite ed è specializzata nelle tematiche giuslavoristiche. Gestisce inoltre tutti gli aspetti contabili, economici, giuridici assicurativi, previdenziali e sociali del rapporto di lavoro dipendente nelle varie fasi della costituzione, svolgimento e cessazione. Assiste le aziende nelle vertenze extragiudiziali, conciliazioni ed arbitrati derivanti dai rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato, autonomo, degli agenti di commercio. Fornisce consulenza e assistenza nelle fasi di riorganizzazione e ristrutturazione aziendale. Sia in campo ordinistico che in altri ambiti di rappresentanza, Sonia Alvisi ha, dal 2008 in avanti, ricoperto innumerevoli incarichi.
Nel 2008 è Coordinatrice Nazionale del Gruppo Pari Opportunità e responsabile regionale della Commissione Pari opportunità del Consiglio Regionale ANCL della Regione Emilia Romagna. Nel 2010 è nominata tecnico uditore presso la CCIAA di Rimini nel Comitato per l'Imprenditoria Femminile e consigliera del Convention Bureau della Riviera di Rimini. Nel 2015 diviene Consigliera di Parità effettiva della provincia di Ravenna e nel 2016 componente del Consiglio di Amministrazione di ATER Emilia Romagna, nonché di Riccione Teatro. Nel 2018 viene nominata Consigliera di Parità effettiva della Regione Emilia Romagna. Organizza personalmente e partecipa come relatrice a innumerevoli seminari e convegni aventi ad oggetto tematiche inerenti alla pari opportunità di donne e uomini nel mondo del lavoro.

donne d'emilia | consigliera di parità | Sonia Alvisi | consulente del lavoro

'Mamme fuori mercato' in piazza Si parla di donne e lavoro

Questa sera alle 21.30 sarà proiettato il corto Seguirà una riflessione a cura di Sos Donna

Le difficoltà delle donne e madri a collocarsi nel mondo del lavoro saranno al centro della riflessione al termine della proiezione del cortometraggio 'Mamme fuori mercato', scritto e diretto dalla regista Pj Gambioli, che verrà presentato da Sos Donna questa sera alle 21.30 in piazza Nenni (ingresso dal voltone della Molinella) a Faenza.
'Mamme Fuori Mercato' sviluppa il tema del lavoro e della discriminazione che le madri del ventesimo secolo subiscono ed affrontano ogni giorno. Un tema di assoluta attualità che risponde innanzitutto alla necessaria riflessione sull'argomento. La proiezione sarà seguita da un dibattito durante il quale interverranno, tra le altre, Raffaella Meregalli, operatrice del centro antiviolenza Sos Donna di Faenza; Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione e consulente del lavoro; Nicoletta Cirelli, presidente Cna Impresa Donna Ravenna; Livia Bertocchi, welfare community manager de La Bcc Ravennate, forlivese e imolese; Paola Tampieri, responsabile qualità e ambiente, e Vittoria Graziani, responsabile comunicazione di Tampieri Financial Group Spa e Mirella Paglierani, presidente di Gemos coop sociale.
L'evento, organizzato con associazione Janas e cineclub 'Il raggio verde', è a ingresso gratuito. Per ulteriori informazioni info@sosdonna.com o tel. 0546.22060.

IL TEMA
È quello della discriminazione che interessa tante persone

La regista Pj Gambioli

Peso:27%

leggilanotizia.it
www.leggilanotizia.it
Lettori: 48
Rassegna del 30/06/2021
Notizia del: 30/06/2021
Foglio:1/2

leggilanotizia
liberi di informare

NON SBAGLIARE IL 730!
CONTATTA LA SEDE PIÙ VICINA A TE

Confartigianato

GRUPPO CASSA CENTRALE
CREDITO COOPERATIVO ITALIANO

Donne Impresa Confartigianato Emilia-Romagna, il presidente è Cinzia Ligabue

30 Giu 2021 | Bologna, Circondario Imolese, Economia e Lavoro, Imola

Bologna. La modenese **Cinzia Ligabue** è la nuova presidente del Gruppo Donne Impresa Confartigianato Emilia-Romagna. Accanto a lei due le vicepresidenti: la cesenate **Lorena Fantozzi** e l'imolese **Marta Zuffa**.

Un'immagine del Summer camp di Confartigianato Emilia Romagna 2021

L'elezione è avvenuta nel corso della settima edizione del "**Summer Camp**" del Gruppo, appena terminato a Milano Marittima, a cui hanno preso parte oltre quaranta imprenditrici.

"Non posso che essere contenta per questo nuovo impegno che mi trasmette molta carica – ha affermato a caldo la neo eletta presidente **Cinzia Ligabue** -. Questo lunghissimo lockdown ci ha catapultato in una gravissima crisi e, in questo contesto le donne sono tra coloro che hanno pagato i prezzi più alti. Pensare di poter essere d'aiuto a tutte le imprenditrici mi fa veramente felice. Nel mio programma di lavoro questo è ben presente, così come l'impegno di essere al fianco di tutte le ragazze giovani per creare nuovi stimoli a diventare imprenditrici. E' una scelta che rende liberi, non tanto dall'orario di lavoro perché quello è interminabile, ma libere nel modo di pensare, di agire, di potersi circondare di persone interessanti, di poter esprimere la propria creatività. Una libertà molto particolare che cercherò di fare comprendere nella sua essenza".

"Il Gruppo Donne Impresa è una parte molto importante della nostra federazione regionale – ha detto il presidente di

leggilanotizia.it
www.leggilanotizia.it
Lettori: 48
Rassegna del 30/06/2021
Notizia del: 30/06/2021
Foglio:2/2

Confartigianato Emilia-Romagna, **Davide Servadei** nel suo intervento al Summer Camp -. Oggi finisce il mandato della precedente presidenza e di una squadra che ha molto ben lavorato, ma abbiamo la certezza che la nuova compagine, guidata da Cinzia Ligabue, farà altrettanto bene. E' certamente un momento delicato, siamo di fronte alla ripartenza di tutto il mondo economico. Quello di oggi è un primo passo che dà il senso della nostra capacità di farci trovare pronti per le prossime sfide. Il Gruppo Donne Impresa è caratterizzato da un alto dinamismo operativo; la parte formativa che fa parte integrante di questa due giorni lo dimostra. L'obiettivo è quello di diffondere una preparazione sempre più alta per le imprenditrici, non a caso Donne Impresa è una fucina della classe dirigente di Confartigianato. Tanto è vero, ad esempio, che a Ravenna e a Cesena abbiamo due donne alla presidenza. In generale ciò che importa di più è la partecipazione attiva del mondo femminile a tutto il sistema Confartigianato".

Da sinistra, Emanuela Bacchilega e Cinzia Ligabue

Cinzia Ligabue succede a **Emanuela Bacchilega**, presidente di Confartigianato Ravenna, a sua volta eletta nei giorni scorsi alla carica di vicepresidente nazionale del Movimento Donne Impresa. "Questo Summer Camp ha rappresentato un momento importante sia per l'elezione del nuovo gruppo dirigente di Donne Impresa Emilia-Romagna, al quale auguro un buon lavoro in un momento importante e anche difficile per tutto il Paese, sia per il momento seminariale che ci ha permesso di approfondire temi importanti come quello del credito alle imprese, grazie al contributo di Donatella Zuffoli, responsabile credito di Confartigianato Ferrara", ha sottolineato la presidente uscente.

L'attenzione verso i lavori del Gruppo Donne Impresa regionale è stato testimoniato dalla presenza della presidente nazionale **Daniela Biolatto**: "Giornate come queste sono fondamentali per la nostra crescita. Noi siamo il 23% degli iscritti a Confartigianato e rappresentiamo una voce importante del nostro sindacato. Dobbiamo formare le nuove dirigenti di Confartigianato perché è importante portare la sensibilità delle donne all'interno dell'associazione e del mondo dell'imprenditoria. Un mondo di cui tanti parlano, a cominciare dal Presidente della Repubblica Mattarella. L'autoimprenditorialità può rappresentare un valore importante per il futuro di tutto il Paese. Inutile ricordare che lo stesso Recovery Plan ha inserito lo sviluppo dell'imprenditoria femminile tra le sue priorità. Noi donne imprenditrici rappresentiamo piccole imprese ma siamo grandi imprenditrici".

Il "Summer camp" ha visto la presenza di ospiti importanti. Accanto ai massimi dirigenti regionali: il già citato presidente Davide Servadei e il segretario Amilcare Renzi, hanno partecipato ai lavori Daniela Biolatto, presidente nazionale del Gruppo Donne impresa di Confartigianato, la consigliera regionale Roberta Mori, delegata dell'Assemblea legislativa dell'Emilia Romagna, Sonia Alvisi, consigliera regionale di Parità, Licia Redolfi dell'Osservatorio Mpi di Confartigianato, che ha presentato i dati sull'imprenditoria femminile in regione e sul ruolo che le donne imprenditrici avranno in questa fase di ripresa economica.

Importante la presenza istituzionale che ha permesso di fare il punto sulle politiche della Regione Emilia-Romagna sull'imprenditoria femminile. Come ha ricordato la consigliera regionale Roberta Mori, la Regione si è dotata di un "**Fondo regionale per l'imprenditoria femminile e women new deal**" con una dotazione finanziaria di partenza di un milione di euro nel 2021 e operativo dopo l'estate, per favorire l'avvio, la crescita e il consolidamento di attività imprenditoriali a conduzione femminile, con la maggioranza dei soci donne e professioniste. Si tratta di contributi a fondo perduto fino a un massimo di 30mila euro le micro e piccole imprese, anche in forma associata, e le singole partite Iva che operano sul territorio regionale da non più di cinque anni.

mentelocale.it
www.mentelocale.it
Utenti unici: 5.714
Rassegna del 27/08/2021
Notizia del: 27/08/2021
Foglio:1/24

Festa dell'Unità di Bologna 2021 al Parco Nord: il programma completo

REDAZIONE

Bologna - Ha preso il via giovedì 26 asosto la Festa dell'Unità Nazionale a Bologna presso il Parco Nord che durerà fino a domenica 12 settembre (fino a domenica 19 per la festa provinciale). Nel palinsesto della manifestazione sono previsti numerosi dibattiti, incontri e convegni politici con ospiti internazionali, nazionali e locali, tra cui ricordiamo solo per citarne alcuni, Enrico Letta, David Sassoli, Alexis Tsipras, Stefano Bonaccini, Mattia Sartori, Giuseppe Conte, Stefano Patuanelli, Roberto Speranza e ancora Walter Veltroni, Dario Franceschini, Pierluigi Bersani, Maurizio Martina, Nicola Zingaretti, Romano Prodi e Rosy Bindi.

In programma anche incontri culturali presso la Casa dei Pensieri, dove saranno assegnate anche le Targhe Volponi, tra cui a Carmen Yanex Sepulveda, Pino Cacucci e Marcello Fois. In calendario anche un incontro con Bruno Tognolini.

Nutrito anche il menù dei 10 ristoranti presenti, oltreché il programma degli spettacoli, tra cui un omaggio a Lucio Dalla con Piazza Grande (31 agosto), lo spettacolo con Amanda Sandrelli e Rita Marcotulli, Un abito chiaro (1 settembre), la Taranta Night con i Tamburellisti di Torre Paduli (3 settembre), i Rumba de Bodas (5 settembre) e il concerto di Tonino Carotone (9 settembre) e dei Modena City Ramblers (11 settembre).

Ricordiamo che per partecipare alla Festa dell'Unità di Bologna è necessario il Green Pass.

Il Programma giorno per giorno della Festa dell'Unità di Bologna

Giovedì 26 agosto

SALA NILDE IOTTIore 18.00 IL GREEN DEAL EUROPEO E ITALIANOFrans Timmermans in collegamento videodiscute con Chiara Braga, Emilio Miceli, Edoardo Zanchinimodera Nathania Zevi

ore 19.30 INAUGURAZIONE DELLA FESTAPaolo Calvano, Cristina Ceretti, Virginio Merola,Maria Pia Pizzolante, Lele Roveri,Giuliana Sabattini, Luigi TosianiApertura degli spazi dei Gruppi Parlamentari

ore 21.30 OMAGGIO A GINO STRADATestimonianze e reading per un grande italiano

RED SQUAREore 19.00 SUNSET MUSIC BOULEVARD,APERITIVO DI INAUGURAZIONE

SPAGNA)

Venerdì 10 settembre

SALA NILDE IOTTIore 18.30 LA SICUREZZA INTERNAZIONALE E L'INTERESSENAZIONALE, IL RUOLO DELL'ITALIA NEL MONDOLorenzo Guerini intervistato da Claudio Cerasa

ore 19.30 IL PIANO NAZIONALE DI RIPRESA E RESILIENZAE LE RIFORME GIUSTEPierpaolo Bombardieri, Renato Brunetta, Simona Malpezzimodera Enrica Agostini

ore 20.30 A 20 ANNI DALLE TORRI GEMELLE, QUALE SICUREZZA GLOBALE?Enrico Borghi, Matt Browne, Silvia Francescon, Luciana Lamorgese, Giovanna Pancheri, Nicoletta Pirozzimodera Giuliano Foschini

ore 21.45 LA SFIDA DEL CAMBIAMENTOGiuseppe Conte intervistato da Fiorenza Sarzanini

SALA FRANCO MARINIore 18.30 LA PERSONA AL CENTRO, LA CURA POST PANDEMIAElena Carnevali, Luisa Cordova, Vito De Filippo, Cathy La Torre, Stefano Manai, Silvestro Scottimodera Paola Pica

ore 19.30 CI ABBIAMO MESSO LA FACCIACon l'autore Giovanni Lambertidiscutono Alessio D'Amato, Eugenio Giani,Marcella Zappaterramodera Barbara Romano

ore 20.30 LA TRIONFERÀCon l'autore Massimo Zambonidiscutono Francesca Bedogni e Ilenia Malavasimodera Pierluigi Senatore

SALA MARCO VALDISSERRAore 19.00 DIRITTI NEGATI E VIOLENZA SULLE DONNE.DALLA CONVENZIONE DI ISTANBUL ALLA SITUAZIONEDELLE DONNE AFGHANECristina Ceretti, Simona Lembi, Fatima MochriAlessandra Moretti, Alice Morottimodera Annachiara Strappazzon

ore 21.00 TOPONOMASTICA FEMMINILE E GLI ENTI LOCALI, SULLE VIE DELLA PARITÀ DI GENEROSonia Alvisi, Danila Baldo, Isabella Guidotti,Federica Mazzonimodera Lorena Peri

SALA CASADEIPENSIERICENTENARIO PCIore 21.00 CASADEIPENSIERI 2021QUELLI DEL PCI. STORIE DI PERSONE E DI IDEALI, IN ITALIA E IN EMILIA-ROMAGNA".in collaborazione con Fondazione Duemilacon Eloisa Betti, Carlo de Maria, Mauro Roda,Pietro Spataro, con Flavio Zanonatoe, in collegamento web, Aldo Tortorellapresiede Onide Donatila serata sarà dedicata a Rocco Di Blasi"Partecipare la democrazia. Storia del PCI in Emilia-Romagna" Catalogo della mostraAA. VV. :"Care compagne e cari compagni.Storie di comunisti italiani", Strisciarossa ed.

SALA LIBRERIAore 21.00 CASADEIPENSIERI 2021PRINCIPESSE RUBATEdialogo con Roberta Pizzoli di Adriana Scaramuzzinodi R. Pizzoli: "Principesse rubate", Amazon

RED SQUAREore 19.00 DEGUSTAZIONE VINI DELLA CANTINA"PRODIGIO DIVINO"in

buongiornoRimini
www.buongiornorimini.it
Utenti unici: 48
Rassegna del 17/09/2021
Notizia del: 17/09/2021
Foglio:1/2

Elezioni | Le donne del Pd riaprono il Fulgor e parlano di pari opportunità

Redazione

(Rimini) Nella serata di giovedì 16 settembre il cinema Fulgor di Rimini è tornato a riempirsi per l'incontro "Donne e politica. Per una comunità inclusiva e paritaria". A parlarne Chiara Bellini, vicesindaca designata (si presenta alle elezioni amministrative di Rimini in tandem con il candidato sindaco Jamil Sadegholvaad), Emma Petitti, Presidente dell'Assemblea Legislativa Regione Emilia-Romagna, Tamara Balducci, attrice e direttrice artistica del festival Le città visibili e Jessica Valentini, avvocata. A partire dall'impegno politico e la partecipazione civica si è arrivati a capire come Rimini possa ascoltare e venire incontro alle esigenze delle donne rendendole vere e proprie protagoniste attive. "Bisogna partire dalla presa di coscienza che nel nostro Paese ci sia ancora un problema legato al rapporto con le donne, che riguarda tutta la società – ha dichiarato in apertura Emma Petitti –. Questa condizione si è andata poi ad acuire a causa della pandemia, perché nei momenti di crisi sono sempre le donne e i ragazzi quelli che per primi ne pagano le conseguenze in termini di lavoro, occupazione, retribuzione e altri aspetti. La politica deve quindi farsi carico della volontà di cambiare e di cogliere questa opportunità per farlo. L'impegno in politica significa prima di tutto riconoscere l'autonomia delle donne. In tutto questo percorso è importante inoltre lavorare sugli stereotipi, sui modelli e quindi sulla educazione". A questo punto ci si è chiesti come Rimini concretamente possa agire a favore delle pari opportunità. "Sono tante le soluzioni che può mettere in campo Rimini nell'ambito delle politiche di genere, a partire dal bilancio di genere con particolare attenzione all'impatto di genere – ha risposto Chiara Bellini –. Allargare la Commissione per le Pari Opportunità, accogliendo in modo permanente anche associazioni e professioniste che operano nel campo della parità di genere, dotandola quindi di nuovi strumenti che potrebbero diventare risorse interne fondamentali. L'aiuto alle donne consiste nell'empowerment, il rafforzamento della loro potenzialità, attraverso azioni concrete come le agevolazioni nell'assegnazione di case popolari per le donne vittime di violenza, una riorganizzazione degli orari scolastici, un portale sul sito del comune che informi le donne su tutti i servizi e le agevolazioni che spettano loro. L'Amministrazione comunale potrebbe fare da ponte nella formulazione di strategie per la conciliazione vita-lavoro. Il tema delle discriminazioni di genere va trattato anche con un profondo lavoro culturale, incentrato sulla formazione e la sensibilizzazione nelle scuole, e sul potenziamento delle attività e dei luoghi dedicati al dibattito su questi temi. Per questo l'amministrazione si impegna a ridare centralità alla Casa delle Donne, che deve diventare luogo sempre più attivo di incontro, dibattito e ricerca, e nel promuovere momenti di sensibilizzazione come la Giornata mondiale contro la violenza sulle donne del 25 novembre, che il Comune si impegna a sostenere in maniera adeguata". Strettamente legato al tema della parità di genere è quello della cultura, emerso in più momenti durante l'incontro. Tamara Balducci, direttrice artistica del festival riminese Le città visibili, tracciando la propria esperienza sul campo ha ricordato inoltre che "la presenza femminile nei teatri italiani è del 32,4%, a fronte del 67,6% di quella maschile. E quante donne ci sono, o ci sono state, alla direzione dei 6 teatri nazionali più importanti in Italia, dalla loro istituzione ad oggi? Zero. Questo a dimostrazione del fatto che anche in un luogo come il teatro la voce delle donne, il loro sguardo sul mondo ancora non ha trovato il giusto spazio".

buongiornoRimini
www.buongiornorimini.it
Utenti unici: 48
Rassegna del 17/09/2021
Notizia del: 17/09/2021
Foglio:2/2

A concludere il dibattito una lunga serie di interventi delle rappresentanti di associazioni e realtà del territorio come Rompi Il Silenzio, Coordinamento Donne Acli Rimini, Cambia-Menti aps, Ausl Romagna, Centro Dafne, LDV, Dire Uomo, Coordinamento Donne Rimini, Arcigay Rimini, Comitato Parità di genere Ordine Commercialisti, la consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi e le candidate della coalizione di centrosinistra di Rimini di PD, Rimini Coraggiosa, Europa Verde Rimini.

cronacabianca.eu
Utenti unici: 95

Rassegna del 12/11/2021
Notizia del: 12/11/2021
Foglio:1/1

Rapporto regionale su dimissioni lavoratrici madri e lavoratori padri nel 2020: conferenza stampa il 16 novembre

Luca Govoni

La conferenza stampa è organizzata da Assemblea legislativa, Consigliera di Parità regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord-Est

Comunicato invito

Martedì 16 novembre, alle ore 12, nella sede dell'Assemblea legislativa, in viale Aldo Moro 50, a Bologna, si tiene la conferenza stampa di presentazione del Rapporto regionale sulla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri relative all'anno 2020, organizzata da Assemblea legislativa, Consigliera di Parità regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord-Est.

Il Rapporto è un documento redatto ogni anno ed è strategico per programmare interventi significativi per le politiche attive sul lavoro, specie femminile. Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.

Introduce la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. Intervengono Sonia Alvisi, Consigliera di Parità della Regione Emilia-Romagna, Stefano Marconi, Direttore dell'Ispettorato del Lavoro Nord-Est, Rosa Rubino, Ispettorato del Lavoro Responsabile del Processo Coordinamento Servizi all'utenza, Francesca Bagni Cipriani, Consigliera Nazionale di Parità (in collegamento online).

La conferenza stampa può essere seguita in presenza o collegandosi online sulla piattaforma Teams (il link sarà indicato in un successivo comunicato).

Per accedere alla conferenza stampa è obbligatorio essere in possesso del "Green pass", indossare la mascherina e rilevare la temperatura all'ingresso mediante termoscanner. Per informazioni: Luca Govoni (335-5354126)

E.ROMAGNA: RAPPORTO REGIONALE SU DIMISSIONI LAVORATRICI MADRI E LAVORATORI PADRI NEL 2020 =

dell'assemblea legislativa

Bologna, 15 nov. (Labitalia) - Martedì 16 novembre, alle ore 12, nella sede dell'assemblea legislativa, in viale Aldo Moro 50, a Bologna, si tiene la conferenza stampa di presentazione del Rapporto regionale sulla convalida delle dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri relative all'anno 2020, organizzata da assemblea legislativa, consigliera di parità regionale e ispettorato interregionale del lavoro Nord-Est.

Il Rapporto è un documento redatto ogni anno ed è strategico per programmare interventi significativi per le politiche attive sul lavoro, specie femminile. Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.

Introduce la presidente dell'assemblea legislativa, Emma Petitti. Intervengono Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione Emilia-Romagna, Stefano Marconi, direttore dell'ispettorato del lavoro Nord-Est, Rosa Rubino, ispettorato del lavoro responsabile del processo coordinamento servizi all'utenza, Francesca Bagni Cipriani, consigliera nazionale di parità (in collegamento online).

(Lab/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166
15-NOV-21 18:07

NNNN

Si licenziano a migliaia Incompatibili lavoro e figli

Emilia Romagna, sempre più donne con piccoli da 0 a 3 anni si dimettono Molte chiedono flessibilità e orari ridotti, ma spesso non sono accontentate

Nel 2020 le dimissioni dal lavoro in Emilia Romagna sono state 4174, quasi il 10% del totale nazionale. E sebbene il numero sia più basso di quello del 2019 (5447), il 71% dei casi riguarda donne lavoratrici e madri, in aumento rispetto agli anni scorsi. E' questo il quadro tracciato dall'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord Est e presentato ieri in Regione dal capo dell'Ispettorato Stefano Marconi e dalla consigliera di parità della Regione Sonia Alvisi. Dal rapporto emerge che le donne interessate dalle dimissioni, soprattutto italiane, sono concentrate nella fascia di età tra i 34 e i 44 anni, quella dove statisticamente le italiane hanno figli. E infatti il 75% delle donne che si dimettono sono madri di figli dai zero ai tre anni. È poi andando a vedere le ragioni alla base delle dimissioni che emergono le criticità. Mentre per i padri lavoratori si tratta in prevalenza di una scelta legata al cambio di azienda (oltre il 78%), per le madri lavoratrici ci sono difficoltà nel conciliare il lavoro con le esigenze di accudimento di figli o familiari. E spesso la problematica nasce per la mancanza di parenti di supporto e di servizi di cura, che porta le lavoratrici a chiedere part-time o maggiore flessibilità oraria sul lavoro. Ma nel 2020 solo 41 richieste a fronte di 164 sono state accolte. Il settore più interessato dalle dimissioni è il terziario (71%). La regione è comunque la più virtuosa in termini di occupazione femminile, infatti l'assessore regionale alle Pari opportunità Barbara Lori si dice «orgogliosa del traguardo raggiunto dall'Emilia Romagna, prima regione italiana per parità di genere».

di **Rossella Rappocciolo**

BOLOGNA

Cecilia D'Angelo, 51 anni, lavoratrice e madre di Alessandro (21 anni), Gabriele (20) e Beatrice (10), da quanto lavora in un reparto gastronomia di una coop a Modena?

«Da 18 anni. Ho un contratto part-time che va dalle 24 alle 38 ore settimanali in base alle necessità del supermercato».

Come mai non lavora a tempo pieno?

«Il mio è un part-time involontario, come succede a molte donne. Ho fatto richiesta più volte di trasformare il contratto in full-time, ma non mi è stato mai concesso, limitando la possibilità di crescita nell'azienda, oltre che lo stipendio».

Perché le è stata negata questa richiesta?

«Le trasformazioni in orario pieno sono favorite per chi ha meno peso all'interno della famiglia, quindi tipicamente non le donne. Nello specifico io sono stata fortemente penalizzata non solo perché madre, ma soprattutto perché sono stata anche caregiver di mio padre, mia madre e mio zio».

Che impatto hanno avuto sulla sua occupazione queste responsabilità familiari ?

«Essere caregiver comporta diverse assenze dal lavoro per prendersi cura dei familiari. Sono stata portatrice di 104 (la legge che dà agevolazioni per l'assistenza delle persone disabili) e ho usufruito anche della legge 151, cioè di un congedo straordi-

Peso:58%

nario retribuito di due anni per accudire i miei familiari».

Dunque, in realtà, sono stati gli impegni familiari a limitare le sue prospettive di carriera e non un rifiuto ingiustificato dell'azienda?

«A dire il vero non è così. Nei 18 anni di lavoro non ho sempre avuto impegni familiari tali da impedirmi di lavorare a tempo pieno. Anzi, ne ho sempre fatto richiesta quando sapevo di potere, tenendo anche conto che gli orari della grande distribuzione sono ampi abbastanza da poter conciliare lavoro e famiglia».

I compiti familiari sono allora una scusa per non favorirla?

«Sì e questo vale per tantissime donne. C'è un grande pregiudizio in generale, soprattutto per chi è portatore di 104. Mi sento discriminata, anche se il mio reparto è un'isola felice dove mi trovo abbastanza bene».

Ora i suoi figli sono grandi e da un anno non è più caregiver, perciò non ci sarebbero motivazioni apparenti per negarle la richiesta di full-time. Ha provato a rifarla?

«No, sono ancora indecisa perché la nostra storia ci accompagna e ci precede. Ora mi aspetto comunque un rifiuto nonostante io sia una brava lavoratrice e questo è demoralizzante».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

LA TESTIMONIANZA

«Penalizzata perché devo occuparmi di tutta la famiglia Carriera limitata e stipendio ridotto»

Cecilia D'Angelo con i figli Alessandro, Gabriele e la minore Beatrice

E.ROMAGNA: CONSIGLIERA PARITA' ALVISI, 'CON COVID CONQUISTE FEMMINILI LAVORO INDIETRO DI ANNI' =

Bologna, 16 nov. (Adnkronos/Labitalia) - "I dati sono impietosi. La pandemia ha riportato le conquiste femminile nell'ambito del lavoro indietro di anni, riattualizzando alcuni stereotipi come quello che la cura dei figli e della famiglia sia appannaggio esclusivo delle donne che inevitabilmente vengono penalizzate nel mercato del lavoro".

Così la consigliera di parità regionale dell'Emilia-Romagna, Sonia Alvisi, nel corso della conferenza stampa dal titolo "Dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: rapporto regionale sulle convalide anno 2020", organizzata da Assemblea legislativa, Consigliera di Parità regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord-Est.

(Dks/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
16-NOV-21 15:48

NNNN

LAVORO. MORI (PD): PIÙ POLITICHE PER CONCILIARE IMPIEGO E FAMIGLIA

(DIRE) Bologna, 16 nov. - "Vanno messe in campo politiche più puntuali e stringenti per permettere alle donne di conciliare il lavoro con la cura della famiglia. Quello dello squilibrio nel lavoro di cura, infatti, non è un problema delle donne ma propriamente sociale, che richiede interventi pubblici finalmente adeguati. In questo senso è una buona notizia lo sblocco del fondo nazionale per i caregiver, con 5,3 milioni che impiegheremo in Emilia-Romagna a supporto delle caregiver lavoratrici". Così Roberta Mori, consigliera Pd e coordinatrice nazionale delle Commissioni pari opportunità di Regioni e Province Autonome, commentando il Rapporto regionale sulle convalide delle dimissioni presentato oggi in Assemblea legislativa dall'Ispettorato per il Lavoro e dalla consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi. Dal rapporto emerge che ammontano a 4.174 le dimissioni sul lavoro nel 2020, di cui quasi 2.984 riguardano le donne. A farne le spese maggiori sono, più di prima, le lavoratrici madri, con una percentuale pari al 71% che aumenta di tre punti rispetto all'anno precedente.
"Incentivare le pari opportunità di carriera e la dignità del lavoro femminile è una priorità anche nell'ottica di una lotta sistemica alla violenza contro le donne", rimarca Mori soffermandosi anche sulla notizia che arriva dall'Unione Europea che, attraverso uno studio di ricerca, ha individuato l'Emilia-Romagna come la regione italiana in cui le donne possono contare su migliori opportunità di vita e lavoro: "Un risultato che ci conforta sulla bontà del lavoro integrato per la parità fatto finora. La strada da fare per l'emancipazione femminile, però, è ancora lunga. Come la crisi pandemica ci ha dimostrato nessuna comunità è esente da arretramenti di cui le donne pagano il prezzo più alto".
(Red/ Dire)
19:56 16-11-21

NNNN

24EMILIA
www.24emilia.com
Utenti unici: 667

Rassegna del 16/11/2021
Notizia del: 16/11/2021
Foglio:1/2

Donne, Mori (Pd): quasi 3mila dimissioni dal lavoro nel 2020

"Vanno messe in campo politiche più puntuali e stringenti per permettere alle donne di conciliare il lavoro con la cura...

REDAZIONE

"Vanno messe in campo politiche più puntuali e stringenti per permettere alle donne di conciliare il lavoro con la cura della famiglia. Quello dello squilibrio nel lavoro di cura, infatti, non è un problema delle donne ma propriamente sociale, che richiede interventi pubblici finalmente adeguati. In questo senso è una buona notizia lo sblocco del fondo nazionale per i caregiver, con 5,3 milioni che impiegheremo in Emilia-Romagna a supporto delle caregiver lavoratrici". Così Roberta Mori, consigliera Pd e coordinatrice nazionale delle Commissioni pari opportunità di Regioni e Province Autonome, commentando il Rapporto regionale sulle convalide delle dimissioni presentato oggi in Assemblea legislativa dall'Ispettorato per il Lavoro e dalla consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi. Dal rapporto emerge che ammontano a 4.174 le dimissioni sul lavoro nel 2020, di cui quasi 2.984 riguardano le donne. A farne le spese maggiori sono, più di prima, le lavoratrici madri, con una percentuale pari al 71% che aumenta di tre punti rispetto all'anno precedente.

"Incentivare le pari opportunità di carriera e la dignità del lavoro femminile è una priorità anche nell'ottica di una lotta sistemica alla violenza contro le donne – rimarca Mori -. Il Piano triennale dell'Emilia-Romagna per il contrasto della violenza di genere – sottolinea – contribuirà ad attuare la Convenzione Oil 190/2019 sulle discriminazioni e molestie nel mondo del lavoro, per contrastare forme di abuso attraverso una più forte sinergia tra Regione, Ispettorato del lavoro, Consigliera di Parità ma anche Aziende sanitarie, sindacati e associazioni di categoria, per un efficace monitoraggio e per valorizzare le buone prassi".

La consigliera commenta anche la notizia che arriva dall'Unione Europea che, attraverso uno studio di ricerca, ha individuato l'Emilia-Romagna come la regione italiana in cui le donne possono contare su migliori opportunità di vita e lavoro. "Un risultato che ci conforta sulla bontà del lavoro integrato per la parità fatto finora. – commenta Mori –. La strada da fare per l'emancipazione femminile, però, è ancora lunga. Come la crisi pandemica ci ha dimostrato nessuna comunità è esente da arretramenti di cui le donne pagano il prezzo più alto".

Commento

Nome

www.24emilia.com
Utenti unici: 667

Rassegna del 16/11/2021
Notizia del: 16/11/2021
Foglio:2/2

Email

il più delle volte non sono "fretta, noncuranza o tentazione di prendere scorciatoie" che fanno occupare posti per disabili a chi non ne ha il [...]

Mi dispiace, ma i cortometraggi vincitori di "cosa cambia"non meritano niente, solo volgarità e video presi da you tube.Gli altri cortometraggi, con menzioni speciali,

Per il signor LIBERTÀ:

era emulo dell'invasione sovietica o voleva evitarla?

24Emilia è una testata di proprietà di Contenuti Digitali srl in liquidazione

via Emilia Ospizio 12

42122 Reggio Emilia

PIVA 02363700358

Data	17/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELEMODENA
Titolo Trasmissione		TELEMODENA - TRC NOTIZIE 19.30 - "Disuguaglianze di genere e occupazione." - (16-11-2021)			

TELEMODENA - TRC NOTIZIE 19.30 - "Disuguaglianze di genere e occupazione." - (16-11-2021)

In onda: 16.11.2021
Condotto da:
Ospiti:

Servizio di:
Durata del servizio: 00:01:52
Orario di rilevazione: 19:43:56

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERA DI PARITÀ), STEFANO MARCONI (DIRETTORE DELL ISPETTORATO DEL LAVORO)

SPEAKER: Pesa sull' occupazione femminile, nel 2020 sono state quasi 3000 le donne costrette a lasciare il posto di lavoro, il 70% sono madri che si sono dimesse per accudire i figli. Poca ancora la disponibilità delle aziende a concedere la flessibilità degli orari. I dati sono stati presentati oggi dall' assessorato regionale alle pari opportunità.
PIER PAOLO PEDRIALI: Gli effetti della pandemia pesano sulle lavoratrici donne, specie se madri. Lo rivela un' indagine diffusa oggi dalla Regione; in Emilia-Romagna nel 2020 le dimissioni dal lavoro sono state complessivamente 4174, quasi 10% del totale nazionale, e di queste quasi tremila hanno riguardato donne, di cui oltre il 70% madri.
EMMA PETITTI: Malgrado l'Emilia-Romagna sia la Regione a livello nazionale che ha il più alto tasso di occupazione femminile, è vero che molto spesso le donne si trovano di fronte al bivio, scegliere tra vita familiare e vita lavorativa.
PIER PAOLO PEDRIALI: Andando a verificare le ragioni alla base delle dimissioni emergono le criticità in capo alle donne, vale a dire soprattutto le difficoltà di conciliare l' occupazione lavorativa con le esigenze di accudimento dei figli o la mancata concessione di flessibilità oraria o del part time.
STEFANO MARCONI: Quello che è molto particolare è che le lavoratrici di cui abbiamo trattato con le qualifiche più elevate sono quelle un po' più vulnerabili rispetto alle altre. Pur la donna che raggiunge livelli elevati nella carriera, rimane comunque vulnerabile perché abbiamo visto i dati.
SONIA LAVISI: Le donne si sono dimesse di più degli uomini e non solo si sono dimessi gli uomini, quelli che si sono dimessi sono l' hanno fatto

Monitoraggio dei servizi radio-televisivi

Data	17/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELEMODENA
Titolo Trasmissione		TELEMODENA - TRC NOTIZIE 19.30 - "Disuguaglianze di genere e occupazione." - (16-11-2021)			

per cercare un posto migliore per un lavoro migliore, mentre le donne l' hanno fatto purtroppo per dedicarsi solo ed esclusivamente al lavoro di cura e lavoro della famiglia.

Tag: ASSESSORATO REGIONALE, OCCUPAZIONE FEMMINILE , LAVORO, POSTO DI LAVORO , REGIONE EMILIA ROMAGNA

16-11-21 22.12 NNNN

Quelle donne emarginate sul lavoro senza welfare per i figli

di **Ilaria Venturi**

● *a pagina 5*

Lavoro, donne emarginate E senza welfare per i figli

di **Ilaria Venturi**

Gettano la spugna perché non ce la fanno a seguire i figli piccoli, i nonni non ci sono in tutte le famiglie, il nido costa troppo, se sei a part-time e guadagni 600 euro al mese non te lo puoi permettere. E così si presentano agli uffici dell'Ispettorato del Lavoro a spiegare che non hanno scelta tra fare l'impiegata o l'operaia e crescere un figlio. Dunque, su dieci dimissioni volontarie sette le danno loro, in termini assoluti 2.984 donne su 4.174 recessi nel 2020 in Emilia-Romagna. Mamme casalinghe di ritorno, e non per scelta. Perché se si chiede loro il motivo della rinuncia al lavoro in 1.328 rispondono che hanno avuto difficoltà a conciliarlo con la cura del piccolo per ragioni legate ai servizi per l'infanzia. A queste si aggiungono altre 809 madri che hanno la stessa difficoltà, ma le motivazioni sono legate all'azienda che le aveva assunte. Basti pensare che in 158 hanno chiesto il part-time, per tentare di conciliare il lavoro col ritmo della vita famigliare, e solo a 39 è stato concesso. I padri invece quando si dimettono è più che altro per cambiare azienda. Disparità di genere, già note, ma che persistono ed è questo a fare più impressione. Tema che riapre la questione del welfare sollevato da Rossella Vigneri, presidente dell'Arci Bologna: bastano ancora i nidi sul modello concepito negli anni '70?

La fotografia sulle dimissioni volontarie viene dall'Ispettorato interregionale del Lavoro Nord-Est. «Dietro a questi numeri ci sono storie di vita» osserva la responsabile Rosa Rubino che mette in guardia anche sulla Naspi come arma a doppio taglio. «Spesso e volentieri viene usata come arma di convincimento per cui arrivano donne già sicure di dimettersi tanto c'è la disoccupazione. Ma a disoccupazione finita?».

I numeri non sono in crescita rispetto all'anno pre-Covid quando si sono registrate 5.447 dimissioni. Ma resta in misura predominante il recesso delle lavoratrici madri, in aumento di 3 punti percentuali. L'età di chi lascia il lavoro è soprattutto tra i 34 e i 44 anni, «di fatto il periodo in cui le donne italiane scelgono di avere un figlio, oltre che il momento in cui, oggi più di ieri, si riesce a entrare nel mondo del lavoro», spiega Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato. E il settore produttivo maggiormente interessato dalle dimissioni risulta il terziario. «Le politiche per favorire la conciliazione appaiono ancora lontane dall'essere messe in pratica – commenta la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti – è il caso di aprire una discussione. I nidi? È un modello che ha funzionato nella storia, credo che implodano i bisogni, cambiano le famiglie e la cura rispetto ai bambini deve avere un maggiore sostegno». Roberta Mori (Pd) reclama «politiche più stringenti», per Sonia Alvisi, consigliera di parità della Regione, «occorre intanto pensare a ridurre il costo degli asili e sperare nel Ddl per il congedo obbligatorio di paternità».

Non hanno scelta, su 10 dimissioni volontarie 7 le danno loro: 2.984 su 4.174 recessi totali nel 2020

LAVORO-PRECARIE

Data	17/11/2021	**Ora**		**Emittente**	RAI TRE EMILIA
Titolo Trasmissione		RAI TRE - TGR ER 19.30 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (16-11-2021)			

RAI TRE - TGR ER 19.30 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (16-11-2021)

In onda: 16.11.2021
Condotto da: MARIA CHIARA PERRI
Ospiti:

Servizio di: GIULIA BONDI
Durata del servizio: 00:01:26
Orario di rilevazione: 19:39:38

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA EMILIA ROMAGNA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERE PARI OPPORTUNITA' REGIONE EMILIA-ROMAGNA), STEFANO MARCONI (DIRETTORE ISPETTORATO DEL LAVORO DEL NORD EST)

MARIA CHIARA PERRI: Emilia-Romagna terza Regione in Italia per numero di dimissioni dal lavoro di persone che hanno figli sotto i 3 anni. Un fenomeno che riguarda soprattutto le donne.
GIULIA BONDI: Sono soprattutto le donne a dimettersi per la difficoltà di conciliare lavoro e cura dei figli. Lo dicono i dati 2020 dell' Ispettorato del lavoro. L' Emilia-Romagna è la terza Regione in Italia per numero di dimissioni protette cioè di persone con figli sotto i 3 anni, circa 4000 lo scorso anno e per 3 quarti sono madri, anche chi fa carriera resta vulnerabile.
STEFANO MARCONI: La maggior parte delle donne di cui trattiamo le dimissioni sono impiegate o dirigenti o quadri, mentre per quanto riguarda gli uomini sono molto meno, sono circa 3 quarti le donne e un quarto sono quelle degli uomini.
GIULIA BONDI: Mentre gli uomini tendono a dimettersi per passare ad altre aziende, le donne invece soprattutto nella fascia 34-44 anni escono dal mondo del lavoro che appare incompatibile con la famiglia.
EMMA PETITTI: Non si tratta di questioni femminili ma di questioni di tutti che riguardano la famiglia e anche il rapporto tra uomini e donne.
GIULIA BONDI: Alle donne si chiede flessibilità ai servizi ma gli orari restano rigidi tanto che solo un quarto delle richieste di part-time viene accolto. A volte però la mediazione c'è, come nel caso di una lavoratrice discriminata in gravidanza.
SONIA ALVISI: Non le hanno rinnovato il contratto di lavoro, dopodiché dopo due mesi ha assunto un maschio, si è rivolta alla consigliera di parità e ora la lavoratrice ha un contratto a tempo indeterminato ed è rientrata in azienda.

Monitoraggio dei servizi radio-televisivi

Data	17/11/2021	**Ora**		**Emittente**	RAI TRE EMILIA
Titolo Trasmissione		RAI TRE - TGR ER 19.30 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (16-11-2021)			

Tag: AZIENDA , DONNE, EMILIA ROMAGNA, ISPETTORATO DEL LAVORO, MONDO DEL LAVORO , REGIONE , CONTRATTO DI LAVORO, DIMISSIONI DAL LAVORO, DIMISSIONI PROTETTE, GRAVIDANZA, MEDIAZIONE

16-11-21 23.47 NNNN

il Resto del Carlino
www.ilrestodelcarlino.it
Utenti unici: 50.682
Rassegna del 16/11/2021
Notizia del: 16/11/2021
Foglio:1/2

Donne e lavoro in Emilia Romagna: quasi 3.000 dimissioni. Sette su 10 sono mamme - Cronaca

I dati dell''Ispettorato del Lavoro nel 2020 penalizzato dalla pandemia. Ma per la Ue la nostra è la regione dove le donne vivono meglio

il Resto del Carlino

Bologna, 16 novembre 2021 - Lavorare se si è donne e soprattutto madri, in Emilia-Romagna, è ancora difficile e la pandemia in corso non ha certo dato una mano. Lo dimostra il Rapporto regionale sulle convalide delle dimissioni presentato oggi in Regione dall'Ispettorato per il Lavoro, l'Assemblea legislativa e la Consigliera di parità, Sonia Alvisi. Ancora una volta, i dati sulle dimissioni dal lavoro sono preoccupanti.

Aumentano le dimissioni delle lavoratrici madri

Le dimissioni sul lavoro ammontano a 4.174 (il 9,8% sul totale nazionale, pari a 42.377) di cui quasi 2.984 riguardano le donne e 1.190 gli uomini. Se il numero totale è sceso rispetto alle 5.447 del 2019, a farne le spese maggiori sono, più di prima, le lavoratrici madri, con una percentuale pari al 71% che aumenta di tre punti rispetto all'anno precedente. E' il quadro tracciato dall'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord Est in un anno, il 2020, in cui il mercato del lavoro, soprattutto femminile, è stato particolarmente penalizzato dalla pandemia.

Dal rapporto emerge che, mentre per i padri lavoratori la ragione delle dimissioni è legata soprattutto a un cambio d'azienda, le donne si dimettono perché non riescono a conciliare il lavoro con la cura dei figli o dei propri cari malati e questo soprattutto a causa del mancato accoglimento da parte delle aziende per cui lavorano delle richieste di flessibilità oraria e part-time. Anche in Emilia-Romagna, a fronte di 164 richieste dei dipendenti, quasi tutte donne, ne sono state accolte 41. Nella nostra regione, a ulteriore conferma delle motivazioni delle dimissioni delle donne, la fascia più colpita è quella tra i 34 e i 44 anni, pari a 1.788. Il settore maggiormente colpito dalle dimissioni (71% totale) è il terziario, tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile, seguono industria ed edilizia.

Il dibattito politico

Per Sonia Alvisi, consigliera regionale di Parità, "molte aziende della nostra regione vedono ancora la maternità come un costo e non come un investimento". Insomma, "la pandemia ha rivitalizzato stereotipi", come appunto quelli legati alla maternità e alla conciliazione dei tempi."Le politiche per favorire la conciliazione appaiono lontane dall'essere messe in pratica – ha detto commentando il Rapporto la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti -; è il caso di aprire una discussione approfondita con le associazioni di categoria". "A questo punto è evidente che vanno messe in campo politiche più puntuali e stringenti per

il Resto del Carlino
www.ilrestodelcarlino.it
Utenti unici: 50.682
Rassegna del 16/11/2021
Notizia del: 16/11/2021
Foglio:2/2

permettere alle donne di conciliare il lavoro con la cura della famiglia – commenta Roberta Mori, consigliera Pd e coordinatrice nazionale delle Commissioni pari opportunità di Regioni e Province Autonome -. Quello del lavoro di cura, poi, non è un problema delle donne ma sociale che richiede interventi pubblici finalmente adeguati. In questo senso è una buona notizia lo sblocco del fondo nazionale per i caregiver, con 5,3 milioni che impiegheremo in Emilia-Romagna a supporto delle caregiver lavoratrici". "il Piano triennale dell'Emilia-Romagna per il contrasto della violenza di genere – conclude - contribuirà inoltre ad attuare la Convenzione 'Oil 190/2019' sulle discriminazioni e molestie nel mondo del lavoro, per impedire forme di abuso, anche attraverso una più forte sinergia tra Regione, Ispettorato del lavoro, Consigliera di Parità ma anche Aziende sanitarie, sindacati e associazioni di categoria per un efficace monitoraggio".

Per l'Ue l'Emilia-Romagna è la regione dove le donne vivono meglio

Una buona notizia sul fronte della condizione delle donne in Emilia-Romagna è arrivata invece oggi da Bruxelles. Una ricerca dell'Unione europea attesta che l'Emilia-Romagna è la regione italiana in cui le donne possono contare su migliori opportunità di vita e lavoro. Lo studio ha analizzato la condizione femminile in base a sette indicatori: lavoro e denaro, conoscenza, tempo, potere, salute, sicurezza, qualità della vita. Realizzata combinando due indici – quello di successo e quello di svantaggio femminile - la mappa elaborata dall'Osservatorio sull'uguaglianza di genere della Commissione Ue assegna all'Emilia-Romagna un punteggio complessivo pari a 51, collocandola al vertice della classifica nazionale, seguita da Lombardia e Provincia autonoma di Bolzano, entrambe con 50. "Non posso che essere orgogliosa del traguardo raggiunto dall'Emilia Romagna prima regione italiana per parità di genere - ha sottolineato Barbara Lori, assessora regionale alle Pari opportunità -. Un risultato importante che ha beneficiato certamente delle politiche adottate in questi anni dalla Regione. Detto questo non ci fermiamo, perché per diffondere la cultura del rispetto e della parità la strada da fare è ancora lunga, come attestano le difficoltà che proprio le donne hanno vissuto anche in Emilia-Romagna durante la pandemia".

© Riproduzione riservata

LAVORO. IN EMILIA-R. 4.174 ADDII VOLONTARI, 2.984 SONO DI DONNE

(DIRE) Bologna, 16 nov. - In Emilia-Romagna nel 2020 sono state 4.174 le dimissioni-risoluzioni consensuali, -23,4% rispetto al 2019. L'Emilia-Romagna è la terza regione per convalide, e rappresenta il 9,8% del totale. In Italia, nel 2020, al Nord sono state registrate 27.516 (65% del totale) dimissioni-risoluzioni consensuali; al Centro 8.144 e al Sud 6.717. Sono questi dati resi noti oggi nella conferenza stampa "Dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: rapporto regionale sulle convalide anno 2020" organizzata dall'Assemblea legislativa dell'Emilia-Romagna, dalla Consigliera di parità regionale e dall'Ispettorato interregionale del lavoro Nord-Est. Il rapporto è un documento redatto ogni anno, strategico per programmare interventi e politiche attive sul lavoro, specie femminile.
Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.
Guardando ai 4.174 casi emiliano-romagnoli, si parla di 2.984 donne e 1.190 uomini. Nella stragrande maggioranza si tratta di dimissioni volontarie, seguono giusta causa e risoluzione consensuale. "La crisi- ha subito puntualizzato Sonia Alvisi, Consigliera di parità della Regione- l'hanno pagata e continuano a pagarla soprattutto le donne. E le prospettive non sono rosee. Le donne si sono ritrovate a casa dopo decenni di lotte e conquiste, seppur parziali". Il 79% delle convalide riguarda lavoratori e lavoratrici italiani, in aumento rispetto al 2019.
Il 71% è di lavoratrici. La fascia d'età più interessata per le lavoratrici italiane va dai 34 ai 44 anni, "di fatto il periodo in cui le donne italiane scelgono di avere un figlio, oltre che il momento in cui, oggi più di ieri, si riesce a entrare nel mondo del lavoro", precisa Stefano Marconi, direttore dell'Ispettorato del Lavoro Nord-Est.(SEGUE)
(Rer/ Dire)
16:11 16-11-21

NNNN

cronacabianca.eu
Utenti unici: 95

Rassegna del 16/11/2021
Notizia del: 16/11/2021
Foglio:1/2

Dimissioni volontarie nel 2020. Lavoratrici madri con figli minori di 3 anni le più penalizzate dalla pandemia

Luca Govoni

Presidente Petitti: "Potenziare servizi di welfare nonché rivedere norme e organizzazione del lavoro". Sonia Alvisi, Consigliera Parità regionale: "Dati impietosi. La pandemia ha riportato le conquiste femminile nell'ambito del lavoro indietro di anni"

Nel 2020, in Emilia-Romagna, le dimissioni volontarie dal lavoro di lavoratrici madri e lavoratori padri con figli fino ai 3 anni sono state 4.174 (il 9,8% sul totale nazionale, pari a 42.377) e di queste quasi i tre quarti hanno riguardato donne: 2.984 a fronte delle 1.190 riguardanti gli uomini. Se il numero totale delle dimissioni è sceso rispetto al 2019 (5.447), resta in misura predominante il recesso delle lavoratrici madri, pari al 71% dei casi, dato in aumento di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

È il quadro tracciato dall'Ispettorato interregionale del lavoro del Nord Est in un anno, il 2020, in cui il mercato del lavoro è stato particolarmente penalizzato dalla pandemia, nel corso della conferenza stampa dal titolo "Dimissioni delle lavoratrici madri e dei lavoratori padri: rapporto regionale sulle convalide anno 2020", organizzata da Assemblea legislativa, Consigliera di Parità regionale e Ispettorato Interregionale del Lavoro Nord-Est. Il Rapporto è un documento redatto ogni anno ed è strategico per programmare interventi significativi per le politiche attive sul lavoro, specie femminile. Tramite il rapporto vengono riportati i dati delle dimissioni volontarie dal lavoro disaggregati per provincia, sesso, numero di figli e causale.

Andando a verificare le ragioni alla base delle dimissioni, emergono evidenti le criticità in capo alle lavoratrici madri. Mentre, infatti, per i padri lavoratori nella maggior parte dei casi si tratta di una scelta legata al cambio di azienda (957 uomini contro 896 donne), per le lavoratrici madri le ragioni delle dimissioni sono legate soprattutto alla difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di accudimento dei figli o per ragioni legate ai servizi di cura connesse alla mancata concessione di flessibilità oraria o del part-time (2.137 casi di donne contro 65 di uomini).

"Le politiche per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia appaiono ancora lontane dall'essere appieno attuate- ha commentato la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti-. Forse è il caso di aprire una discussione approfondita con le associazioni datoriali per capire a che punto siamo nella nostra regione e dove vogliamo andare. La pandemia, nel bene e nel male, ha cambiato il modo di gestire il lavoro, dimostrando che le buone pratiche si possono conservare e valorizzare con gli opportuni aggiustamenti per farle diventare strutturali. Sono convinta che la vera sfida sia da un lato ripensare all'impiego lavorativo e

alle forme di organizzazione del lavoro, dall'altro potenziare i servizi di welfare per affrontare i nuovi bisogni di lavoratrici e lavoratori".

In Emilia-Romagna, sempre stando ai dati diffusi dall'Ispettorato, emerge che a fronte di 164 richieste, la flessibilità è stata concessa in 41 casi, pertanto sono state soddisfatte solo un quarto delle istanze presentate, per la quasi totalità da lavoratrici.

Se il punto di osservazione si sposta sull'età dei lavoratori e delle lavoratrici, in Emilia-Romagna, emerge una particolare concentrazione nella fascia di età da 34 a 44 anni, pari a 1.788, sostanzialmente invariato, sia in termini assoluti che percentuali sul totale, rispetto all'anno precedente.

Per la Consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi "i dati sono impietosi. La pandemia ha riportato le conquiste femminile nell'ambito del lavoro indietro di anni, riattualizzando alcuni stereotipi come quello che la cura dei figli e della famiglia sia appannaggio esclusivo delle donne che inevitabilmente vengono penalizzate nel mercato del lavoro".

Il direttore dell'Ispettorato Interregionale del Lavoro del Nord-Est, Stefano Marconi, ha sottolineato come "il Covid abbia ridotto le possibilità lavorative delle donne, imponendo una revisione profonda delle politiche del lavoro".

Il settore produttivo maggiormente interessato dalle dimissioni risulta il terziario (2.985, pari al 71% circa del totale), tradizionalmente caratterizzato dalla prevalente occupazione femminile; rilevanti anche i dati relativi all'industria (670, corrispondenti a poco più del 16% del totale) e all'edilizia (113, pari a poco meno del 3%, riferibili in misura prevalente agli uomini). Il settore dell'agricoltura è quello meno interessato dal fenomeno (28 casi, poco meno dell'1%). In 378 casi non è stato possibile risalire al settore di riferimento.

La campagna di comunicazione sui garanti regionali "Prenditi cura dei tuoi diritti"

Le funzioni dei Garanti regionali e la tutela dei diritti sono al centro della campagna di comunicazione "Prenditi cura dei tuoi diritti" presente in questi giorni sui media dell'Emilia-Romagna e sui social. Per l'occasione è stata creato il sito Garantiregionali.emr.it. L'iniziativa mira a promuovere la tutela dei diritti e le funzioni dei Garanti regionali: Difensore civico, Corecom, Garante dei detenuti e Garante dei minori e Consiglierà di Parità, che operano come organismi autonomi in Assemblea legislativa.

Data	18/11/2021	**Ora**		**Emittente**	RETE 7
Titolo Trasmissione		RETE 7 13.30 - "Rapporto presentato in regione" - (17-11-2021)			

RETE 7 13.30 - "Rapporto presentato in regione" - (17-11-2021)

In onda: 17.11.2021
Condotto da:
Ospiti:

Servizio di:
Durata del servizio: 00:02:40

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERE PARI OPPORTUNITA' REGIONE EMILIA-ROMAGNA)

Tag: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), REGIONE EMILIA - ROMAGNA

e dopo aver sentito la voce degli studenti voltiamo nuovamente pagina in Regione sono migliaia le donne che si sono dimessi dal lavoro per accudire i figli e altri familiari bisognosi di cure soprattutto durante il periodo della pandemia si sono dimessi volontariamente anche molti uomini ma la maggior parte dei casi per migliorare le loro condizioni economiche il dato è contenuto in un rapporto presentato in regione tra gli altri dalla presidente dell'assemblea legislativa Emma Petitti ci informa Gabriele sciarpa lo scorso anno in Emilia Romagna le dimissioni volontarie dal lavoro di lavoratrici madri lavoratori padri Figli fino a 3 anni sono state oltre 4003 quarti delle quali donne è il quadro tracciato dall'Ispettorato interregionale del lavoro che sottolinea come nel 2020 il mercato del lavoro sia stato particolarmente penalizzato dalla pandemia le ragioni alla base delle misure fanno emergere soprattutto le criticità per le lavoratrici madri mentre infatti per i padri lavoratori nella maggior parte dei casi si tratta di una scelta legata al cambio di Zedda per le lavoratrici madri le ragioni delle dimissioni sono legate soprattutto alla difficoltà di conciliare l'occupazione lavorativa con le esigenze di accudimento dei figli o per ragioni legate ai servizi di cura connesse alla mancata concessione di flessibilità oraria o del part time i dati sono stati raccolti e presentati in regione e commentati dalla presidente dell'assemblea legislativa Emma Petitti malgrado l'Emilia Romagna sia alla regione a livello nazionale che al più alto tasso di occupazione femminile è vero che molto spesso le donne si trovano di fronte al bivio scegliere tra vita famigliare vita lavorativa e quindi è necessario sicuramente nei momenti di emergenza come quello che stiamo vivendo da due anni legato alcoliche l'emergenza sanitaria diventata emergenza economica e sociale è necessario un focus che ci permetta di integrare sviluppare potenziali politiche di sostegno alle famiglie alle donne per la consigliera di parità regionale Sonia Alvisi dati sono impietose la pandemia ha riportato le conquiste femminili nell'ambito del lavoro indietro di anni uomo anni quelli che si sono dimessi sono l'hanno fatto per cercare un

Data	18/11/2021	**Ora**		**Emittente**	RETE 7
Titolo Trasmissione		RETE 7 13.30 - "Rapporto presentato in regione" - (17-11-2021)			

posto migliore per un lavoro migliore mentre le donne l'hanno fatto per AR purtroppo dedicarsi solo ed esclusivamente al lavoro di cura e lavoro della famiglia quindi il lavoro di cura e lavoro dignità crescita dei figli anche regine nella ma ancora capo del Dog si è svolto questa mattina

TAG/SF

17-11-21 19.59 NNNN

corrieredibologna.corriere.it

corrieredibologna.corriere.it
Utenti unici: 11.395

Rassegna del 22/11/2021
Notizia del: 22/11/2021
Foglio:1/2

Dimissioni volontarie: la grande fuga delle madri dal lavoro (e il Covid ha peggiorato il fenomeno)

Tremila donne si sono licenziate nel 2020 in Emilia Romagna. La fascia di età più interessata è quella tra i 34 e i 44 anni. Alvisi: «La crisi la...

Margherita Montanari

shadow

Stampa

Email

Una donna in crisi sul lavoro

Si potrebbe parlare di grande fuga rosa. L'ondata di dimissioni volontarie di lavoratrici madri con figli minori di tre anni dal mercato del lavoro prosegue da anni. Nel 2020, con la pandemia, non si è arrestata ed anzi si è fatta sentire ancora di più sul territorio emiliano-romagnolo. Il quadro è stato delineato dal rapporto regionale sulle convalide di dimissioni di genitori, presentato dall'Assemblea legislativa, dalla consigliera regionale di parità e dall'Ispettorato interregionale del lavoro nord-est. A fronte di 4.174 dimissioni registrate nel 2020 in Emilia-Romagna (il 9,8% sul totale nazionale, pari a 42.377), 2.984 hanno interessato donne.

Le dimissioni delle madriNel complesso, il numero totale delle dimissioni è sceso rispetto al 2019 (erano state 5.447 le dimissioni). Anche se non sono mancati i casi di abbandono del posto sul fronte maschile, con 1.190 uomini che hanno interrotto un rapporto lavorativo, il genere femminile è il più penalizzato. Addii volontari. Ma è lecito chiedersi fino a che punto, volontari. Specialmente contando la particolarità dell'anno preso in esame, in cui le famiglie si sono trovate di punto in bianco i bambini a casa da scuole e asili, e la conciliazione è diventata una chimera. C'è un dato che non accenna a stemperarsi e, anzi, si accentua: la predominanza delle interruzioni volontarie di lavoro da parte di lavoratrici madri. Durante il 2020, sono state il 71% del totale, dato in aumento di 3 punti percentuali rispetto all'anno precedente. La fascia di età più interessata dalle dimissioni di lavoratrici, è quella tra i 34 e i 44 anni, periodo in cui molte donne si trovano ad avere figli.

Impossibilità di conciliare lavoro e figliNel rapporto regionale sulle convalide di dimissioni di genitori si delinea un quadro, ancora una volta, a tinte cupe per le donne con figli piccoli. Soprattutto se si guarda alle ragioni dietro l'interruzione dei rapporti lavorativi. Emerge, per esempio, che per le donne i motivi delle dimissioni sono legati principalmente alla «difficoltà di conciliare l'occupazione con le esigenze di accudimento dei figli o per ragioni legate ai servizi di cura», connesse alla mancata concessione, da parte del datore, di flessibilità oraria o del part-time (2.137 casi di donne contro i 65 di uomini). Mentre se gli

corrieredibologna.corriere.it
corrieredibologna.corriere.it
Utenti unici: 11.395
Rassegna del 22/11/2021
Notizia del: 22/11/2021
Foglio:2/2

uomini decidono di licenziarsi succede più spesso perché intendono cambiare azienda (957 uomini contro 896 donne). Guardando alla tipologia di incarichi svolti, in Emilia-Romagna nel 2020 hanno dato le dimissioni 1.169 impiegate e 382 impiegati; 1.068 operaie e 719 operai; 29 dirigenti donne e 14 dirigenti uomini.

«La crisi ricade sulle donne»L'Emilia-Romagna è la terza regione per convalide, e rappresenta il 9,8% del totale in Italia. «Le politiche per favorire la conciliazione tra lavoro e famiglia appaiono ancora lontane dall'essere appieno attuate. Forse è il caso di aprire una discussione approfondita con le associazioni datoriali per capire a che punto siamo nella nostra regione e dove vogliamo andare», ha detto la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti nel corso della conferenza stampa in cui sono stati presentati i dati. «La crisi — ha aggiunto Sonia Alvisi, consigliera di parità della regione — l'hanno pagata e continuano a pagarla soprattutto le donne. Con il Covid, le conquiste femminili sul lavoro hanno fatto un balzo indietro di anni, riattualizzando stereotipi come quello che la cura dei figli sia appannaggio esclusivo delle donne che inevitabilmente vengono penalizzate nel mercato del lavoro». Il rapporto sulle dimissioni, redatto ogni anno, serve per programmare interventi nell'ambito delle politiche attive sul lavoro, specie femminile. La vera sfida, secondo Petitti, è «ripensare all'impiego lavorativo e le forme di organizzazione del lavoro, e potenziare i servizi di welfare per affrontare i nuovi bisogni di lavoratrici e lavoratori».

La newsletter del Corriere di BolognaSe vuoi restare aggiornato sulle notizie di Bologna e dell'Emilia-Romagna iscriviti gratis alla newsletter del Corriere di Bologna. Arriva tutti i giorni direttamente nella tua casella di posta alle 12. Basta cliccare qui.

22 novembre 2021 (modifica il 22 novembre 2021 | 07:59)

© RIPRODUZIONE RISERVATA

DONNE. VIOLENZA "NON È DESTINO", FOCUS PER CONFERENZA ELETTE EMILIA-R.

(DIRE) Bologna, 24 nov. - Gli stereotipi di genere e la violenza contro le donne saranno al centro della Conferenza regionale delle elette dell'Emilia-Romagna che si riunirà domani alle 14,30 nella sala "Guido Fanti" dell'Assemblea legislativa a Bologna. "Non è destino" è il titolo che la Commissione per la Parità e per i Diritti delle persone della Regione ha consegnato alle amministratrici proprio in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. Insieme alle elette della regione interverranno la presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti, l'assessora alle Pari opportunità Barbara Lori e Federico Amico, presidente della Commissione per la Parità e per i Diritti delle Persone, la vicesindaca di Bologna Emily Clancy, la collega di Rimini Chiara Bellini e Sonia Alvisi consigliera regionale di Parità.
Prenderanno la parola anche la presidente del Coordinamento regionale dei centri antiviolenza DiRe, Cristina Magnani, Manuela Claysset, responsabile delle politiche di genere della Uisp e Cinzia Spanò, presidente dell'associazione di attrici Amleta che contrasta la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo.
Spanò presenterà "Apriamo le stanze di Barbablù", la campagna social che denuncia la violenza sulle attrici, "particolarmente diffusa e pervasiva sia perché lavorano con il corpo sia perché i confini tra arte e abuso sono spesso sfumati e volutamente confusi". Durante la discussione verranno affrontati temi come il lavoro femminile, le discriminazioni in ambito lavorativo, i diritti delle donne e la loro partecipazione alla vita politica e istituzionale dell'Emilia-Romagna.
(Red/ Dire)
20:42 24-11-21

NNNN

Data	26/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELESANTERNO
Titolo Trasmissione		TELESANTERNO - TG CRONACHE 20.10 - "Dimissioni volontarie nel 2020" - (24-11-2021)			

TELESANTERNO - TG CRONACHE 20.10 - "Dimissioni volontarie nel 2020" - (24-11-2021)

In onda: 24.11.2021
Condotto da:
Ospiti:

Servizio di:
Durata del servizio: 00:03:22
Orario di rilevazione: 20:10:17

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERA DI PARITÀ), STEFANO MARCONI (DIRETTORE DELL ISPETTORATO DEL LAVORO)

Tag: ISPETTORATO DEL LAVORO , PANDEMIA, BARBARA LORI , DIMISSIONI DAL LAVORO, EMMA PETITTI, FEDERICO AMICO, SONIA ALVISI, STEFANO MARCONI

vittime di violenza e proprio 25 novembre nell' ambito della Commissione parità si tiene la conferenza delle elette con il Presidente della commissione Federico amico e con l' assessore regionale alle pari opportunità Barbara Lori che presenta il piano contro la violenza di genere e di donne si è parlato anche nella conferenza stampa con la consigliera di parità sogna Alvise Connelly direttore dell' Ispettorato del lavoro nell' area nord est Stefano Marconi con la presidente dell' assemblea legislativa Emma Petitti è stata l' occasione per presentare i dati sulle dimissioni presentate nel 2020 in piena pandemia dalle lavoratrici madri da lavoratori padre sentiamo servizio di separazione nel 2020 le dimissioni dal lavoro a livello regionale sono state 4174 e di questi più della metà riguardano donne 2984 a fronte delle 1190 assegnate dagli uomini è il quadro tracciato dall' Ispettorato interregionale del lavoro nord-est nel 2020 anno in cui il mercato del lavoro è stato particolarmente penalizzato dalla pandemia dall' analisi presentata in conferenza stampa emergono evidenti le criticità in capo alle donne mentre per gli uomini nella maggior parte dei casi le dimissioni sono legate al cambio di azienda le donne sono spinte dalle difficoltà di conciliare l' occupazione con le esigenze di accudimento dei figli o per la mancata concessione di flessibilità oraria dal datore di lavoro se il punto di osservazione si sposta sull' età dei lavoratori e delle lavoratrici in

Data	26/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELESANTERNO
Titolo Trasmissione		TELESANTERNO - TG CRONACHE 20.10 - "Dimissioni volontarie nel 2020" - (24-11-2021)			

Emilia Romagna emerge una particolare concentrazione di dimissioni nella fascia di età dai 34 e 44 anni pari a 1788 casi sempre stando ai dati diffusi dall' Ispettorato emerge che a fronte di 164 richieste la flessibilità è stata concessa in soli 41 casi pertanto sono state soddisfatte solo un quarto delle istanze presentate dai dipendenti che sono quasi tutte madri e molto spesso le donne si trovano di fronte al bivio scegliere tra vita famigliare vita lavorativa e quindi è necessario sicuramente nei momenti di emergenza come quello che stiamo vivendo da due anni legato alcoliche l' emergenza sanitaria diventata emergenza economica e sociale è necessario un focus che ci permetta di integrare e sviluppare e potenziare le politiche di sostegno alle famiglie alle donne per la consigliera di parità Sony Alvisi la pandemia ha fatto riemergere vecchi stereotipi le donne figli saranno dimesse di più degli uomini e non solo si sono dimessi gli uomini quelli che si sono dimessi non l' hanno fatto per cercare un posto migliore per un lavoro migliore mentre le donne l' hanno fatto però purtroppo dedicarsi solo ed esclusivamente al lavoro di cura lavoro della famiglia quindi il lavoro di cui ora è lavoro dignità crescita dei figli anche regina nera ma è ancora capo delle donne direttore dell' Ispettorato interregionale del lavoro Stefano Marconi ha evidenziato che il settore produttivo maggiormente interessato dalle dimissioni risulta il terziario la maggior parte delle delle donne di cui trattiamo le dimissioni sono impiegate Cook dirigenti o quadri mentre per quanto riguarda gli uomini sono molto meno sono circa 3 quarti le donne un quarto sono quelli degli uomini e riguarda profili professionali più bassi come quello dell' operaio sicuramente pur la donna che raggiunge livelli gli elevati nella carriera

TAG/ARM

25-11-21 07.55 NNNN

Data	26/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELELIBERTA'
Titolo Trasmissione		TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (25-11-2021)			

TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (25-11-2021)

In onda: 25.11.2021
Condotto da:
Ospiti:

Servizio di:
Durata del servizio: 00:03:10
Orario di rilevazione: 13:00:49

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERE PARI OPPORTUNITA' REGIONE EMILIA-ROMAGNA), STEFANO MARCONI (DIRETTORE ISPETTORATO DEL LAVORO DEL NORD EST)

SPEAKER: Di donne si è parlato anche nella conferenza stampa con la consigliera di parità Sonia Alvisi, con il direttore dell'ispettorato del lavoro dell'area nord-est Stefano Marconi e con la Presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti. E' stata l' occasione per presentare i dati sulle dimissioni presentate nel 2020 in piena pandemia dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri.
LUCIA PACI: Nel 2020 le dimissioni dal lavoro a livello regionale sono state 4174 e di queste più della metà riguardano donne, 2984 a fronte delle 1190 rassegnate dagli uomini. E' il quadro tracciato dall' ispettorato interregionale del lavoro nord-est nel 2020, anno in cui il mercato del lavoro è stato particolarmente penalizzato dalla pandemia. Dall'analisi, presentata in conferenza stampa, emergono evidenti le criticità in capo alle donne mentre per gli uomini nella maggior parte dei casi le dimissioni sono legate al cambio di azienda, le donne sono spinte dalle difficoltà di conciliare l'occupazione con le esigenze di accudimento dei figli o per la mancata concessione di flessibilità oraria dal datore di lavoro. Se il punto di osservazione si sposta sull'età dei lavoratori e delle lavoratrici in Emilia-Romagna emerge una particolare concentrazione di dimissioni nella fascia di età dai 34 ai 44 anni pari a 1788 casi. Sempre stando ai dati diffusi dall'Ispettorato emerge che a fronte di 164 richieste la flessibilità è stata concessa in soli 41 casi, pertanto sono state soddisfatte solo un quarto delle istanze presentate dai dipendenti che sono quasi tutte madri.
EMMA PETITTI: Molto spesso le donne si trovano di fronte al bivio, scegliere tra vita famigliare e vita lavorativa e quindi è necessario sicuramente nei momenti di emergenza come quello che stiamo vivendo da due anni legato al Covid, all'emergenza sanitaria diventata emergenza economica e sociale è necessario un focus che ci permetta di integrare, sviluppare e potenziare e politiche di sostegno alle famiglie e alle donne.

Data	26/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELELIBERTA'
Titolo Trasmissione		TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Donne e lavoro in Emilia Romagna." - (25-11-2021)			

LUCIA PACI: Per consigliera di parità, Sonia Alvisi, la pandemia ha fatto riemergere vecchi stereotipi.

SONIA ALVISI: Le donne si sono dimesse di più degli uomini e non solo si sono dimesse, gli uomini quelli che si sono dimessi l'hanno fatto per cercare un posto migliore, per un lavoro migliore mentre le donne l'hanno fatto per purtroppo dedicarsi solo ed esclusivamente al lavoro di cura e lavoro della famiglia, quindi il lavoro di cura e lavoro di crescita dei figli anche nella Regione Emilia-Romagna è ancora a capo delle donne.

LUCIA PACI: Il Direttore dell'Ispettorato interregionale del lavoro, Stefano Marconi, ha evidenziato che il settore produttivo maggiormente interessato dalle dimissioni risulta il terziario.

STEFANO MARCONI: La maggior parte delle donne di cui trattiamo le dimissioni sono o impiegate o dirigenti o quadri mentre per quanto riguarda gli uomini sono molto meno, sono circa tre quarti le donne e un quarto sono quelli degli uomini e riguarda profili professionali più bassi come quello degli operai e quindi sicuramente pur la donna che raggiunge livelli elevati nella carriera rimane comunque vulnerabile.

Tag: DATORE DI LAVORO, DONNE, EMILIA ROMAGNA , ISPETTORATO DEL LAVORO, MERCATO DEL LAVORO, DIMISSIONI, EMERGENZA SANITARIA , LAVORO

25-11-21 16.47 NNNN

cronacabianca.eu
Utenti unici: 580

Rassegna del 25/11/2021
Notizia del: 25/11/2021
Foglio:1/2

Stereotipi di genere e violenza i temi al centro della Conferenza delle elette

Luca Govoni

La presidente Petitti ha ufficializzato la data dell'Assemblea straordinaria sul tema della violenza: si svolgerà lunedì 13 dicembre

Gli stereotipi di genere e la violenza contro le donne sono stati i temi al centro della Conferenza regionale delle elette dell'Emilia-Romagna, riunitasi giovedì 25 novembre in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne. La Conferenza delle elette è stata istituita per promuovere la piena affermazione dei diritti delle donne, attraverso il coordinamento e la partecipazione attiva delle stesse alla vita politica e istituzionale regionale, nonché il confronto su buone prassi maturate in ambito locale.

La presidente dell'Assemblea legislativa Emma Petitti ha ufficializzato la data dell'Assemblea straordinaria sul tema della violenza, annunciata in Aula martedì scorso: "Si svolgerà il 13 dicembre. Abbiamo programmato questo appuntamento coinvolgendo di tutti i Consigli comunali della regione per affrontare il tema della violenza sulle donne. Cercare percorsi per sostenere le donne, eliminare la violenza e le discriminazioni, raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 in contesto europeo è responsabilità di tutte e tutti". "Politica e territori- ha aggiunto Emma Petitti- devono essere protagonisti di scelte concertate con la rete territoriale dei centri antiviolenza, realtà che quotidianamente agiscono per le donne. Alla luce dei tragici episodi accaduti nella nostra regione nei giorni scorsi, ci stiamo chiedendo cosa fare di più. La violenza non è un fatto privato, riguarda tutte e tutti ed è fondamentale che le donne abbiano fiducia nella nostra rete e che trovino il coraggio di denunciare".

Il presidente della Commissione Parità Federico Amico ha sottolineato "l'importanza di salvaguardare il lavoro preziosissimo dei Centri antiviolenza: voluti, organizzati e autodeterminati dalle donne, sono i primi in grado di captare i segnali di ciò che potrebbe accadere. Tuttavia, il Piano triennale antiviolenza e le risorse messe a disposizione, così come le denunce e le azioni di supporto, avranno un'efficacia solo parziale finché non sapremo stringere una vera alleanza tra generi. Gli uomini oggi devono prendere parola insieme alle donne, praticare lo stesso rispetto, richiedere pari dignità e pari salario, denunciare la violenza di cui rischiano di essere complici, sia essa fisica o economica. Senza questa alleanza tra generi, generazioni e parti sociali, continueremo a celebrare la Giornata contro la violenza eludendo il vero obiettivo: non avere più bisogno di una ricorrenza e cancellare una volta per tutte questa odiosa violenza dalla storia e dalla società".

L'assessora alle Pari opportunità Barbara Lori ha illustrato i punti salienti del Piano

triennale contro la violenza. Piano, ha precisato Lori, che si divide in due macro-filoni: prevenzione e protezione. “Un lavoro- ha sottolineato l’assessora- costruito con il coinvolgimento delle varie figure che fanno parte della rete regionale. Oggi abbiamo un nuovo strumento con cui lavorare, una bussola per rilanciare la cultura di genere e cambiare comportamenti che trovano radici nel patriarcato e condizionano molte scelte e molti orientamenti. Una mentalità che va sradicata, a partire dall’educazione nelle scuole e in tutti i luoghi di aggregazione, soprattutto dei più giovani. Sul fronte della protezione, l’obiettivo è rendere sinergica la fase dell’accoglienza in collaborazione con consultori e servizi sociali dei territori per dare tranquillità e fiducia alle donne che invitiamo a denunciare. Stiamo lavorando, inoltre, a un tavolo nazionale per fare lavorare queste realtà in maniera integrata”.

Durante la seduta hanno preso la parola: la vice sindaca di Bologna Emily Clancy, la vice sindaca di Rimini Chiara Bellini, la presidente del Coordinamento regionale dei centri antiviolenza Di. Re. Cristina Magnani, Anna Fornili, consigliera comunale di Casina (Reggio Emilia), Francesca Macchitella, assessora alle Pari opportunità del Comune di Poggio Torriana (Rimini), la Consigliera di parità Sonia Alvisi, Francesca Caldarone, consigliera di Cento (Ferrara), Manuela Claysset, responsabile delle politiche di genere della UISP, Elena Rossi, presidente Commissione Parità dell’Unione Tresinaro Secchia (Reggio Emilia), Martina Zecchetti, assessora di Cavriago (Reggio Emilia), Caterina Manca, presidente del Consiglio comunale di Bologna.

Cinzia Spanò, presidente dell’associazione di attrici Amleta, che contrasta la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo, ha presentato “Apriamo le stanze di Barbablù”, la campagna social che denuncia la violenza sulle attrici, particolarmente diffusa e pervasiva sia perché lavorano con il corpo sia perché i confini tra arte e abuso sono spesso sfumati e volutamente confusi.

Gli interventi hanno toccato diversi punti ma sono stati accomunati da alcune considerazioni comuni: la necessità di intervenire sulla cultura dei più giovani; sensibilizzare le donne affinché trovino il coraggio di denunciare la violenza in ogni sua forma, fisica, psicologica e verbale; lavorare su prevenzione, protezione e sicurezza della pena verso chi commette violenza; sostenere le donne attraverso le politiche del lavoro e della conciliazione.

(Lucia Paci)

E.ROMAGNA: STEREOTIPI DI GENERE E VIOLENZA I TEMI AL CENTRO CONFERENZA ELETTE (2) =

(Labitalia) - L'assessora alle Pari opportunità Barbara Lori ha illustrato i punti salienti del Piano triennale contro la violenza. Piano, ha precisato Lori, che si divide in due macro-filoni: prevenzione e protezione. "Un lavoro - ha sottolineato l'assessora - costruito con il coinvolgimento delle varie figure che fanno parte della rete regionale. Oggi abbiamo un nuovo strumento con cui lavorare, una bussola per rilanciare la cultura di genere e cambiare comportamenti che trovano radici nel patriarcato e condizionano molte scelte e molti orientamenti".

"Una mentalità - ha auspicato - che va sradicata, a partire dall'educazione nelle scuole e in tutti i luoghi di aggregazione, soprattutto dei più giovani. Sul fronte della protezione, l'obiettivo è rendere sinergica la fase dell'accoglienza in collaborazione con consultori e servizi sociali dei territori per dare tranquillità e fiducia alle donne che invitiamo a denunciare. Stiamo lavorando, inoltre, a un tavolo nazionale per fare lavorare queste realtà in maniera integrata".

Durante la seduta hanno preso la parola: la vice sindaca di Bologna Emily Clancy, la vice sindaca di Rimini Chiara Bellini, la presidente del Coordinamento regionale dei centri antiviolenza Di. Re. Cristina Magnani, Anna Fornili, consigliera comunale di Casina (Reggio Emilia), Francesca Macchitella, assessora alle Pari opportunità del Comune di Poggio Torriana (Rimini), la Consigliera di parità Sonia Alvisi, Francesca Caldarone, consigliera di Cento (Ferrara), Manuela Claysset, responsabile delle politiche di genere della Uisp, Elena Rossi, presidente Commissione Parità dell'Unione Tresinaro Secchia (Reggio Emilia), Martina Zecchetti, assessora di Cavriago (Reggio Emilia), Caterina Manca, presidente del Consiglio comunale di Bologna. Cinzia Spanò, presidente dell'associazione di attrici Amleta, che contrasta la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo, ha presentato "Apriamo le stanze di Barbablù", la campagna social che denuncia la violenza sulle attrici, particolarmente diffusa e pervasiva sia perché lavorano con il corpo sia perché i confini tra arte e abuso sono spesso sfumati e volutamente confusi. Gli interventi

hanno toccato diversi punti ma sono stati accomunati da alcune considerazioni comuni: la necessità di intervenire sulla cultura dei più giovani; sensibilizzare le donne affinché trovino il coraggio di denunciare la violenza in ogni sua forma, fisica, psicologica e verbale; lavorare su prevenzione, protezione e sicurezza della pena verso chi commette violenza; sostenere le donne attraverso le politiche del lavoro e della conciliazione.

(Lab/Labitalia)

ISSN 2499 - 3166
26-NOV-21 13:23

NNNN

E.ROMAGNA: STEREOTIPI DI GENERE E VIOLENZA I TEMI AL CENTRO CONFERENZA ELETTE (3) =

(Adnkronos/Labitalia) - Durante la seduta hanno preso la parola: la vice sindaca di Bologna Emily Clancy, la vice sindaca di Rimini Chiara Bellini, la presidente del Coordinamento regionale dei centri antiviolenza Di. Re. Cristina Magnani, Anna Fornili, consigliera comunale di Casina (Reggio Emilia), Francesca Macchitella, assessora alle Pari opportunità del Comune di Poggio Torriana (Rimini), la Consigliera di parità Sonia Alvisi, Francesca Caldarone, consigliera di Cento (Ferrara), Manuela Claysset, responsabile delle politiche di genere della Uisp, Elena Rossi, presidente Commissione Parità dell'Unione Tresinaro Secchia (Reggio Emilia), Martina Zecchetti, assessora di Cavriago (Reggio Emilia), Caterina Manca, presidente del Consiglio comunale di Bologna.

Cinzia Spanò, presidente dell'associazione di attrici Amleta, che contrasta la disparità e la violenza di genere nel mondo dello spettacolo, ha presentato "Apriamo le stanze di Barbablù", la campagna social che denuncia la violenza sulle attrici, particolarmente diffusa e pervasiva sia perché lavorano con il corpo sia perché i confini tra arte e abuso sono spesso sfumati e volutamente confusi.

Gli interventi hanno toccato diversi punti ma sono stati accomunati da alcune considerazioni comuni: la necessità di intervenire sulla cultura dei più giovani; sensibilizzare le donne affinché trovino il coraggio di denunciare la violenza in ogni sua forma, fisica, psicologica e verbale; lavorare su prevenzione, protezione e sicurezza della pena verso chi commette violenza; sostenere le donne attraverso le politiche del lavoro e della conciliazione.

(Lab/Adnkronos)

ISSN 2465 - 1222
25-NOV-21 18:52

NNNN

Data	30/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELELIBERTA'
Titolo Trasmissione		TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Lavoro, dimissioni donne" - (29-11-2021)			

TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Lavoro, dimissioni donne" - (29-11-2021)

In onda: 29.11.2021
Condotto da:
Ospiti:

Servizio di: MARGHERITA GIACCHI
Durata del servizio: 00:03:55
Orario di rilevazione: 13:40:41

Intervento di: EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), SONIA ALVISI (CONSIGLIERA DI PARITÀ)

MARGHERITA GIACCHI: Nella settimana della giornata internazionale contro la violenza sulle donne che ricorre il 25 novembre l'Assemblea legislativa ha organizzato varie iniziative, tra queste, il 23 novembre è stata inaugurata la mostra Anche la cancellazione è violenza, un'esposizione dedicata alle numerose donne che nel corso della storia hanno dato vita a progetti e scoperte importanti ma non sono state adeguatamente valorizzate. E' stato poi realizzato nel giardino zoologico Sandra Forni, in viale della fiera, una panchina dipinta di rosso dall'artista bolognese Angelo Casieri, per ricordare appunto le donne vittime di violenza. E proprio il 25 novembre, nell'ambito della Commissione parità si tiene la conferenza delle elette, con il Presidente della commissione Federico Amico e con l'Assessore regionale alle pari opportunità Barbara Lori che presenterà il piano contro la violenza di genere: E di donne si è parlato anche nella conferenza stampa con la consigliera di parità Sonia Alvisi, con il direttore dell'ispettorato del lavoro dell'area nord-est, Stefano Marconi e con la presidente dell'Assemblea legislativa, Emma Petitti. E' stata l'occasione per presentare i dati sulle dimissioni presentate nel 2020, in piena pandemia, dalle lavoratrici madri e dai lavoratori padri.
LUCIA PACI: Nel 2020 le dimissioni dal lavoro a livello regionale sono state 4174 e di queste, più della metà riguardano donne, 2984 a fronte delle 1190 rassegnate dagli uomini. E' il quadro tracciato dall'ispettorato interregionale del lavoro nord-est nel 2020, anno in cui il mercato del lavoro è stato particolarmente penalizzato dalla pandemia. Dall'analisi presentata in conferenza stampa emergono evidenti le criticità in capo alle donne. Mentre per gli uomini, nella maggior parte dei casi, le dimissioni sono legate al cambio di azienda, le donne sono spinte dalle difficoltà di conciliare l'occupazione con le esigenze di accudimento dei figli o per la mancata concessione di flessibilità oraria dal datore di lavoro. Se il punto di osservazione si sposta sull'età dei lavoratori e delle lavoratrici, in Emilia-Romagna emerge una particolare concentrazione di dimissioni nella fascia

Data	30/11/2021	**Ora**		**Emittente**	TELELIBERTA'
Titolo Trasmissione		TELELIBERTA - TGL 13.15 - "Lavoro, dimissioni donne" - (29-11-2021)			

di età dai 34 ai 44 anni, pari a 1788 casi. Sempre stando ai dati diffusi dall'ispettorato emerge che a fronte di 164 richieste, la flessibilità è stata concessa in soli 41 casi, pertanto sono state soddisfatte solo un quarto delle istanze presentate dai dipendenti che sono quasi tutte madri.
EMMA PETITTI: Molto spesso le donne si trovano di fronte al bivio, scegliere tra vita familiare e vita lavorativa e quindi è necessario sicuramente nei momenti di emergenza come quello che stiamo vivendo da due anni legato al Covid che l'emergenza sanitaria è diventata emergenza economica e sociale è necessario un focus che ci permetta di integrare e sviluppare potenziali politiche di sostegno alle famiglie e alle donne.
LUCIA PACI: Per la consigliera di parità, Sonia Alvisi, la pandemia ha fatto riemergere vecchi stereotipi.
SONIA ALVISI: Le donne si sono dimesse di più degli uomini e non solo si sono dimessi, gli uomini quelli che si sono dimessi l'hanno fatto per cercare un posto migliore, per un lavoro migliore mentre le donne l'hanno fatto per purtroppo dedicarsi solo ed esclusivamente al lavoro di cura e al lavoro della famiglia quindi il lavoro di cura e il lavoro di crescita dei figli anche in Regione Emilia-Romagna è ancora a capo delle donne.
LUCIA PACI: Il direttore dell'ispettorato interregionale del lavoro, Stefano Marconi, ha evidenziato che il settore produttivo maggiormente interessato dalle dimissioni risulta il terziario.
STEFANO MARCONI: La maggior parte delle donne di cui trattiamo le dimissioni sono o impiegate o dirigenti o quadri mentre per quanto riguarda gli uomini sono molto meno, sono circa 3 quarti le donne e un 4 sono quelle degli uomini e riguardano profili professionali più bassi come quello dell'operaio quindi sicuramente pur la donna che raggiunge livelli elevati nella carriera rimane comunque vulnerabile.

Tag: CURA, DIPENDENTI, FAMIGLIA, INAUGURAZIONE, PROGETTI, ASSEMBLEA LEGISLATIVA, BARBARA LORI (ASSESSORE REGIONALE ALLE PARI OPPORTUNITA), DIMISSIONI, DONNE, EMMA PETITTI (PRESIDENTE ASSEMBLEA LEGISLATIVA), FEDERICO AMICO (CONSIGLIERE REGIONALE), LAVORO, PANDEMIA, SOCIALE, STEFANO MARCONI (DIRETTORE ISPETTORATO DEL LAVORO NORD-EST), VIOLENZA, VITTIME

29-11-21 16.58 NNNN

Goro, dopo il ricorso di Alvisi

Il giudice del lavoro: «Socie Copego discriminate»

Franzoni a pagina **20**

«Socie discriminate sulle quote di pescato»

La consigliera regionale Alvisi ha contestato un punto del regolamento di Copego (mai entrato in vigore) e il tribunale le ha dato ragione

Il giudice del lavoro del Tribunale di Ferrara Alessandra De Curtis ha dato nuovamente ragione alla consigliera di Parità regionale Sonia Alvisi, riguardo il punto del regolamento del Copego sulla assegnazione della quota giornaliera di prodotto pescato. Il giudice, martedì scorso, ha infatti respinto il ricorso presentato dal consorzio rispetto alla sentenza che era stata emessa lo scorso aprile dalla giudice del lavoro Monica Bighetti, e ne ha confermato il dispositivo, «che riconosceva – ricorda Alvisi - la natura discriminatoria del punto», e prevedeva il risarcimento di 20mila euro da parte di Copego all'ufficio della Consigliera di parità, oltre alle spese legali.

Il punto del regolamento (approvato nel 2018, ma mai entrato in vigore) contestato, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa. Ciò, secondo Alvisi, poteva indurre una discriminazione indiretta in quanto, pur essendo rivolto a soci e socie, avrebbe avuto l'effetto di discriminare le donne fidanzate, coniugate o unite da vincoli affettivi ponendole in posizione di particolare svantaggio nell'accesso alla cooperativa. Questo, partendo dalla considerazione che si tratta di un ambiente lavorativo composto prevalentemente da soci di sesso maschile. Un assunto richiamato anche nel dispositivo del giudice Bighetti di aprile, nel cui decreto veniva asserito che «la regola, di carattere apparentemente neutrale, non solo determina una ingiusta penalizzazione del guadagno di un socio sulla base di un criterio del tutto slegato dall'apporto lavorativo (il vincolo affettivo di coppia), ma sortisce altresì l'effetto di porre le donne in posizione di particolare svantaggio rispetto agli uomini».

Già la consigliera di Parità aveva accolto con soddisfazione quanto stabilito dalla giudice del lavoro Monica Bighetti nell'aprile scorso, «ora – afferma Alvisi, nel dare la notizia – riconfermato da quanto stabilito dalla giudice De Curtis che si è espressa in merito all'opposizione presentata dal Copego. Il punto del Regolamento non è mai stato messo in atto e non dovrà essere messo in atto. Sono molto contenta: si è scongiurato il rischio di mettere le socie in una situazione di particolare svantaggio». Sul tema, il presidente del Copego, Massimo Genari, dichiara: «Rispetteremo la sentenza».

Valerio Franzoni

© RIPRODUZIONE RISERVATA

RESPINTO IL RICORSO

La cooperativa si era appellata alla prima sentenza, ma ha perso nuovamente

La consigliera regionale alle Pari opportunità Sonia Alvisi

la Nuova Ferrara
Dir. Resp.:Luca Traini
Tiratura: 7.041 Diffusione: 5.200 Lettori: 73.000

Rassegna del: 06/12/21
Edizione del:06/12/21
Estratto da pag.:1,25
Foglio:1/2

GORO

Copego Il ricorso bocciato

Ancora una volta è stato bocciato dal Tribunale del lavoro di Ferrara il regolamento del Copego. / PAG. 25

Il regolamento Copego è contro le donne Ancora una bocciatura

Il Tribunale del lavoro ha respinto il ricorso del consorzio Consigliere regionale felice: «Fermata una discriminazione»

GORO. Ancora una volta è stato bocciato dal Tribunale del lavoro di Ferrara il regolamento del Copego, impugnato dal consigliere regionale alle pari opportunità, Sonia Alvisi, perché ritenuto discriminatorio nei confronti delle donne. Già lo scorso aprile il giudice del lavoro Monica Bighetti aveva accolto il ricorso di Alvisi, disponendo per la nota cooperativa di pesca il pagamento di 20mila euro di risarcimento all'organo di garanzia, oltre alle spese legali. Stavolta a presentare ricorso era invece stato il Copego stesso, ma ancora una volta il giudice (stavolta Alessandra De Curtis) ha rispettato la precedente sentenza, ritenendo non corretta l'assegnazione giornaliera della quota di prodotto pescato, che va a svantaggio di donne fidanzate, sposate o con altri vincoli affettivi con il socio.

IL CASO

Tutto era partito da una denuncia di un ex socio, il quale aveva lamentato la non corretta applicazione della legge sulle quote. La parte di regolamento cooperativo bocciato dal giudice del lavoro, prevede che ai soci legati da vincolo affettivo di coppia (coniugati, conviventi o anche solo legati affettivamente) non venga riconosciuta una doppia quota di pescato, nonostante siano tenuti entrambi a svolgere i compiti di pesca e manutenzione affidati dalla cooperativa. Tale regolamento non è entrato in vigore e questa ulteriore decisione del giudice del lavoro non può che trovare l'appoggio del consigliere: «Il Tribunale ha confermato l'inesistenza di ragioni per continuare con questa discriminazione - ci dice Alvisi -. In Copego non si vede alcuna reale volontà di estendere il beneficio dei proventi e non solo in riferimento al rapporto di coppia, anche per altre parentele. Non si tiene in alcun conto la necessità di accudimento o sostentamento».

Alvisi non è sorpresa del ricorso: «Penso che nella cooperativa fossero convinti di vincerlo e ora hanno tempo fino al 29 dicembre per ricorrere ancora, alla Cassazione. Sono sempre più convinta si tratti di una questione assur-

da e ora la conferma della sentenza obbliga il consorzio a cancellare definitivamente questo regolamento, che pure era stato approvato dall'assemblea dei soci. Ora questa discriminazione cesserà».

Fra l'altro, lo stesso consigliere regionale (in quota al Pd), ha anche teso una mano al Copego: «Ho proposto loro di modificare quel regolamento insieme, ma non hanno accettato l'aiuto. Così dovranno rifarne uno nuovo. L'attività delle pari opportunità va avanti, bisogna sostenere queste battaglie».

D.B.

Il consigliere Sonia Alvisi

Peso:1-2%,25-26%

la Nuova Ferrara
Dir. Resp.:Luca Traini
Tiratura: 7.041 Diffusione: 5.200 Lettori: 73.000

Rassegna del: 20/12/21
Edizione del:20/12/21
Estratto da pag.:29
Foglio:1/1

Donne sfavorite «Risarcimento per dare tutela»

GORO. Il tribunale di Ferrara ha dunque respinto l'opposizione della cooperativa di pesca Copego e ha confermato che il regolamento adottato dall'assemblea dei soci, nella misura in cui prevede che il guadagno dei soci è ridotto se essi sono legati da vincolo di affetto, viola le norme poste a tutela della parità di trattamento, segnatamente gli articoli 25, 27 e 28 del decreto legislativo 198/2006 (codice pari opportunità). Confermato anche il risarcimento del danno non patrimoniale (20mila euro) in favore dell'ufficio della consigliera di parità regionale quale soggetto che presidia l'interesse pubblico leso e soprattutto confermata anche la funzione dissuasiva e latamente sanzionatoria del danno avuto riguardo alla condotta della cooperativa che ha adottato durissime reazioni nei confronti dei soci che avevano contrastato il regolamento.

IL COMMENTO

«Continua l'azione dell'ufficio regionale della consigliera di parità – dichiara ancora Sonia Alvisi –, per la promozione di una cultura di parità di genere non solo attraverso l'assidua prassi conciliativa, ma, anche quando queste azioni non risultano sufficienti, con la strada giudiziale. Le somme riconosciute dalle sentenza a titolo di risarcimento del danno saranno utili all'ufficio per dare sempre maggiore effettività alle norme che tutelano la parità di genere».

Nel merito, il tribunale di ha chiarito come la discriminazione attuata dal regolamento sia indiretta nei confronti delle donne riguardo agli ambiti dell'accesso al lavoro, dato che provoca l'effetto di disincentivarne l'ingresso o la permanenza all'interno della compagine sociale di fronte alla prospettiva concreta di non vedersi riconosciuta pari capacità di guadagno rispetto al socio uomo. Ciò in quanto la cooperativa è composta in modo assolutamente prevalente da soci maschi e conseguentemente le donne che si trovino a voler entrare nella cooperativa (o già socie con il proprio compagno) si troverebbero a lavorare in condizioni penalizzanti in termini di guadagno.

Secondo il tribunale, poi, l'effetto discriminatorio della clausola risulta ancora più palese se si confronta con i dati Istat prodotti alla XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati nel novembre 2020, dati che attestano come «la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita è un'area particolarmente critica per il nostro Paese. Le ragioni vanno ricercate... (fra l'altro) in una ripartizione del lavoro domestico e di cura all'interno della famiglia ancora squilibrata a sfavore delle donne, che costringe spesso le madri a rimodulare le attività extradomestiche in funzione del lavoro di cura».

È dunque inevitabile, conclude il tribunale, benché la regola dettata dal regolamento non sia declinata al femminile, giungere alla conclusione che a scegliere di rimanere a casa sarebbe la donna e non l'uomo.

DISCRIMINANTE

Il tribunale, inoltre, ha confermato l'inesistenza di una qualche ragione sufficiente a giustificare la discriminazione indiretta. Infatti, in primo luogo non è stata provata dalla cooperativa, né individuata, una reale volontà di estendere il numero delle famiglie destinate a godere dei proventi dell'attività di pesca nell'interesse della comunità locale. La regola fa riferimento unicamente ai rapporti di coppia con esclusione degli altri vincoli di parentela e non tiene conto, ai fini della sua applicazione, nemmeno della condivisione fra i soci delle necessità di sostentamento e di accudimento.

Il tribunale di Ferrara ha poi accertato che la regola contrasta anche con l'art. 27 del codice delle pari opportunità, che vieta qualsiasi discriminazione attuata con il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia, nonché con l'art. 28 del codice, che vieta la discriminazione retributiva applicabile da ritenersi applicabile anche al lavoro autonomo.

Peso:27%

L'ANNIVERSARIO DELLA STRAGE AL PILASTRO

Uno bianca, le vittime "Riaprire l'indagine come per il 2 agosto"

I familiari dei tre Cc uccisi annunciano un esposto per la procura Ira per il permesso premio a Alberto Savi. Il sindaco: "Città ferita"

di **Giuseppe Baldessarro**

Ci verrò finché sarò viva. Gli anni assano ed è sempre più doloroso, ia finché avrò la forza continuerò a enire al Pilastro e a chiedere la veri- vera e non quella che ci hanno rac- ontato». Anna Maria Stefanini si uove lentamente attorniata dagli fficiali dei carabinieri. Con un brac- io regge un mazzo di fiori e con l'al- ro si appoggia al figlio Sandro. A caldarle un po' il cuore nel gelo del- a mattinata davanti al cippo ci sono colleghi di Otello, l'altro suo ragaz- o, massacrato 31 anni fa dalla ban- a della Uno bianca. Il 6 dicembre corso ha perso il marito Adolfo, ma stesso non è voluta mancare. Lo ri- orda come un uomo distrutto: «Era ià morto il 4 gennaio 1991. Da quel iorno non era più lui, la morte di tello lo aveva cambiato. Se ne è an- ato senza la possibilità di sapere la erità».

Al cippo che ricorda l'eccidio di tello Stefanini, Andrea Moneta e lauro Mitilini, ci sono tutti. I vertici ell'Arma provinciale, regionale e nterregionale che ancora piangono quei tre ragazzi ammazzati a soli 0 anni», il comandante della Guar- ia di Finanza, il questore Isabella usiello, il procuratore Giuseppe mato e la reggente della procura enerale, Lucia Musti. Si stringono ntti attorno a Stefanini, al figlio San- ro e a Ludovico Mitilini, fratello di lauro. Nonostante il tempo trascor- o nessuno riesce ancora a farsi una agione di quel massacro dei fratelli avi. L'interrogativo che circola at- orno alla pietra commemorativa he lo ricorda viene sussurrato dalla gnora Anna Maria: «Come è possi- ile che i Savi abbiano fatto tutto da oli?». Da qui l'appello sottoscritto ai familiari dei carabinieri uccisi: Auspichiamo che la commemora- ione del 4 gennaio non sia solo un odo per onorare il ricordo di tre iovani, ma che esorti le istituzioni el nostro Paese a continuare a ricer- are la verità sui quei sette anni di errore seminati dalla Banda della no bianca». Anni, dal 1987 al 1994, urante i quali la banda di criminali he indossavano la divisa della poli- ia ha ucciso 24 volte e ferito oltre 0 persone durante rapine, assalti, ttentati e razzie d'ogni genere.

Un documento nel quale i parenti ei militari si dicono in disaccordo on «chi dice che sulla Uno bianca on ci sia più nulla da scoprire», af- ermando invece che «le zone d'om- ra sono ancora tante». Per questo erve «un'inchiesta ampia». Un po' come avvenuto per la strage del 2 gosto 1980». Così come hanno fatto familiari delle vittime dell'attenta- o alla stazione, presenteranno un uovo esposto nella speranza che af- orino elementi inediti. Inoltre chie- eranno al presidente del consiglio ario Draghi di aprire gli archivi dei «Abbiamo il diritto di cercare man- danti e complici». Ieri per la prima volta mancava l'ex pm Valter Gio- vannini, che negli anni '90 condus- se le indagini. L'ex magistrato non è d'accordo con la necessità di cerca- re oltre visto che da sempre sostiene che «tutto quello che si poteva sco- prire sui Savi è stato scoperto».

Sul fronte giudiziario, mentre si attende l'esito del fascicolo sul Pila- stro, aperto lo scorso anno dalla Pro- cura, anche Rosanna Zecchi (presi- dente dell'associazione che racco- glie tutte le vittime dei Savi) auspica ulteriori chiarimenti: «Ben vengano tutte le attività in grado di gettare un cono di luce su ogni aspetto, non vogliamo altro». Zecchi si è poi nuo- vamente scagliata contro i permessi premio che consentono ad Alberto Savi di uscire dal carcere: «Non è giu- sto che diano dei permessi ad Alber- to. Ha ucciso meno persone dei suoi fratelli, ma è colpevole anche lui, perché sapeva quello che facevano e stava zitto, anzi ha partecipato a di- versi crimini. E poi non si sono mai pentiti di quello che hanno fatto».

Alla cerimonia hanno preso parte anche il sottosegretario alla Presi- denza della giunta regionale, Davi- de Baruffi, e il sindaco di Bologna, Matteo Lepore. «Si tratta di una pagi- na buia per la città», ha detto il pri- mo cittadino. Aggiungendo che il premesso accordato ad Alberto Savi «è una notizia che lasciano amarez- za e che ci deve fare indignare come città».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

La madre Anna Maria Stefanini, mamma del carabiniere Otello ucciso al Pilastro. "Verrò qui finchè ce la farò. Voglio la verità vera, non quella che ci è stata raccontata"

Il fratello del carabiniere Stefanini: "Appello a Draghi per desecretare gli atti"

A Capodanno

Insulti e minacce ai volontari dell'ambulanza

Hanno bersagliato di insulti e minacce i volontari della Pubblica Assistenza giunti per soccorrere un loro amico e portarlo al pronto soccorso. Poi hanno cercato di entrare nell'ambulanza e preso in giro i volontari che usavano la mascherina. Qualcuno dei giovani si è persino arrampicato sul mezzo di soccorso mettendosi in posa per farsi fotografare. Protagonisti della vicenda - la notte di Capodanno - diversi giovani in preda ai fumi dell'alcol che hanno intralciato l'intervento di soccorso. I ragazzi senza mascherine non hanno esitato a beffarsi apertamente degli inviti ad indossarle e durante le manovre di soccorso hanno cercato più volte di entrare nell'ambulanza. Durante il trasporto all'ospedale il paziente - probabilmente anche lui in preda all'alcol - ha continuato a insultare e a minacciare i volontari, obbligando l'autista a fermarsi più volte: un componente dell'equipaggio ha cercato di calmarlo ma ne è nata una baruffa dalla quale l'operatore è uscito con qualche livido.

La Pubblica Assistenza Città di Bologna la notte di Capodanno ha disperato sul territorio

L'ex presidente Arci

Brugnara guiderà l'Asp Bonzagni direttore

Dall'Arci all'Asp: è Stefano Brugnara il nuovo amministratore unico dell'azienda pubblica di servizi alla persona di bologna. L'ex presidente dell'Arci succede così a Rosanna Favato, uscita di scena insieme al direttore Angelo Stanghellini. Lo ha deciso ieri l'assemblea dei soci di Asp, controllata dal comune con il 97% delle quote.

«Brugnara, 43 anni, ha maturato importanti esperienze nel terzo settore», si legge nella nota di Palazzo D'Accursio. Il direttore generale di Asp sarà Mariagrazia Bonzagni, dirigente comunale con l'incarico di Capo Area Programmazione Controlli e Statistica. Ha all'attivo diverse esperienze nell'ambito dei servizi alla persona, avendo ricoperto negli anni gli incarichi di Capo Dipartimento Servizi alle Famiglie del Comune di Bologna; Presidente del Consiglio di Amministrazione di Asp Poveri Vergognosi (2013); direttore generale di IPAB Istituto Giovanni XXIII di Bologna (2003-2009), realtà dove ha ricoperto dal 1997 i ruoli di funzionaria responsabile del Coordinamento strutture residenziali per anziani e direttore area assistenza.

All'Interporto

Vertenza Lis il tribunale "Stop agli orari discriminatori"

I doppi turni imposti da Lis Group nei magazzini di Yoox all'Interporto, dove lavora in appalto, sono discriminatori nei confronti delle lavoratrici madri e vanno cancellati. Lo ha stabilito il tribunale del lavoro, che con un decreto firmato dalla giudice Chiara Zompì il 31 dicembre impone alla Lis di correggere l'impostazione aziendale entro tre mesi, oltre a pagare spese legali e 5mila euro di danni alla consigliera di parità della Regione, Sonia Alvisi, che ha portato il caso al tribunale. «Ma non mi fermo qui, ho già pronte denunce analoghe per le aziende degli altri magazzini Yoox», annuncia la consigliera, secondo cui l'applicazione estesa del decreto potrebbe riguardare 3-4mila persone. La vicenda era stata sollevata dal sindacato Si Cobas, che dal novembre 2020 e per diverse settimane ha contestato Lis Group (allora 130 dipendenti, per il 70% donne) per il passaggio da un unico turno centrale a due che penalizzava le madri con figli piccoli. Anche i sindacati confederali, con cui ci sono state polemiche e scontri, ora si muoveranno. «Il decreto dev'essere applicato a tutti i magazzini», spiega Aldo

Regione Emilia-Romagna Assemblea legislativa

RESTO DEL CARLINO BOLOGNA

Dir. Resp.:Michele Brambilla

Rassegna del: 08/01/22
Edizione del:08/01/22
Estratto da pag.:46
Foglio:1/1

Sezione:ORGANI DI GARANZIA, SERVIZI ... Tiratura: 122.031 Diffusione: 90.800 Lettori: 1.032.000

Sentenza del tribunale sui doppi turni al magazzino dell'Interporto. I Si Cobas: «Decisione importante che rende giustizia alle donne

Il giudice: «Lis Group ha discriminato le madri»

BENTIVOGLIO

Un decreto di 19 pagine, per bollare come 'discriminatorio' lo spostamento su turni delle lavoratrici madri e obbligare il datore di lavoro a rimediare alla situazione entro tre mesi. È questo il verdetto del Tribunale, la cui giudice Chiara Zompì il 31 dicembre si è pronunciata su un ricorso presentato dalla consigliera di parità della Regione, Sonia Alvisi, che prendeva le mosse dal braccio di ferro nel magazzino di Ynap all'Interporto (blocco 15.1) tra i Si Cobas e la società in appalto Lis Group. Quest'azienda aveva preso il posto della cooperativa Mr Job in liquidazione, assorbendo gran parte delle 130 dipendenti. Ma aveva anche cambiato l'organizzazione del lavoro, passando da un unico turno 'centrale' (dalle 8,30 alle 17,30) a due turni (5,30-13,30 e 14,30-22,30). Questo – siamo a inizio 2020 - aveva portato molte madri a rifiutare il passaggio o dimettersi, vista l'impossibilità di trovare una soluzione alla cura dei figli più piccoli.

L'orario nuovo era entrato in vigore dopo lo stop per Covid e le lavoratrici interessate avevano contattato i Si Cobas dando il via a scioperi e manifestazioni. Il giudice, dopo aver sentito diverse madri che hanno esposto la difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro, ha dichiarato «la discriminatorietà della condotta di Lis Group srl consistente nell'imposizione anche ai lavoratori e in specie alle lavoratrici con figli minori in tenera età del nuovo orario di lavoro su due turni». E quindi ha ordinato a Lis Group «la cessazione del comportamento pregiudizievole e la rimozione degli effetti delle discriminazioni accertate».

Entro tre mesi Lis Group dovrà produrre un piano di rimozione delle discriminazioni. Tra i criteri da seguire, la «assegnazione delle lavoratrici madri con figli in tenera età (fino a 12 anni) a un turno centrale o a un altro orario concordato, a scorrimento e nei limiti della capienza massima dei locali aziendali».

Soddisfatti i Si Cobas: «Sentenza attesa e importante che rende giustizia non solo al gruppo di operaie che hanno promosso questa causa ma a tutte quelle donne che nei luoghi di lavoro non si sono volute adeguare al mantra del 'profitto ad ogni costo'». La Alvisi sottolinea come questa sia la prima sentenza del Tribunale di Bologna per un ricorso portato avanti dalla consigliera di parità della Regione da quando esiste questa figura (2006).

r. r.

Operaie Lis Group in presidio

Peso:30%

ALL'INTERPORTO

Licenziati con un sms l'azienda fa retromarcia "Ne riprendiamo 50"

Il magazzino di Fedex Tnt riapre domani. Il Si Cobas non ci sta "Zampieri fa un passo indietro ma conferma di voler eliminare i lavoratori"

Il magazzino di Fedex-Tnt dove lavoravano i facchini "licenziati" via Whatsapp il 31 dicembre riapre domani e circa 50 persone cui era scaduto il contratto torneranno a lavorare. Lo annuncia Zampieri Holding, la società capofila degli appalti per il capannone all'Interporto dove lavorava la Xbt Logistica e Servizi, società che ha mandato l'ormai famigerato messaggino con l'annuncio del termine dei contratti. Ma la cosa non accontenta il Si Cobas: «Zampieri fa retromarcia ma conferma di voler eliminare i lavoratori».

Il messaggio su Whatsapp, diffuso dal Si Cobas e inviato l'ultimo giorno dell'anno, annunciava ai lavoratori che proprio quel giorno terminava «la nostra collaborazione, così come i vostri contratti», così scriveva Xbt, perché «anche il nostro contratto è terminato, quindi il magazzino rimane chiuso». E terminava con gli auguri di buon anno. A distanza di qualche giorno interviene Zampieri Holding, una società di logistica che lavora in vari magazzini Fedex-Tnt e faceva da capofila per Xbt. L'azienda precisa che «non corrisponde al vero che tutti i rapporti di lavoro sono stati interrotti, infatti circa 45/50 risorse tra quelle già impiegate riprenderanno a operare nell'ambito della commessa a partire dal 10 gennaio». In quel magazzino, sostiene Zampieri, i lavoratori «non sono 90 ma circa 75», tutti «titolari di un contratto a termine con scadenza 31.12.2021». Per questi contratti la legge non prevede una comunicazione scritta del mancato rinnovo, ricorda l'azienda, e l'sms («Seppur non dovuto») confermava quanto già detto verbalmente agli stessi lavoratori «alla vigilia delle feste, quando è stato rappresentato in totale trasparenza che il loro contratto, al momento, sarebbe terminato». Zampieri inoltre nega che ci possa essere un collegamento tra la fine dei contratti e le proteste dei mesi scorsi e sottolinea che le istituzioni hanno fatto controlli «constatando che erano già in itinere tutti gli adeguamenti necessari».

«Le dichiarazioni di Zampieri sono molto ambigue e non corrispondenti a quanto denunciato dai lavoratori e comunicato dall'azienda nel messaggio», replica il Si Cobas. Prima di tutto perché il numero dei facchini riassunti è inferiore: «Se lasciano fuori gli iscritti al sindacato sarebbe ancor più grave, politicamente scorretto e totalmente antisindacale». Si tratta dei 30 lavoratori che nei mesi scorsi hanno protestato per denunciare le condizioni di lavoro nel magazzino (tra mancanza di sicurezza e totale precarietà), che tra ottobre e novembre erano già stati esclusi dalla chat Whatsapp aziendale per i turni e poi lasciati temporaneamente a casa «in maniera ritorsiva». Che ci siano stati controlli delle istituzioni, poi, non risulta al sindacato, che ha chiesto più volte il loro intervento «senza ottenere risposta». «Fino al 20 dicembre Xbt ha rassicurato i lavoratori che i contratti sarebbero stati rinnovati», continua il Si Cobas, che domani riunirà in assemblea i lavoratori «per decidere come portare fino in fondo le loro istanze».

— **m.bet.**

©RIPRODUZIONE RISERVATA

Il luogo I lavoratori del magazzino Fedex-Tnt all'Interporto a fine anno sono stati avvertiti con un messaggio Whatsapp che il lavoro non c'era più

"Non è un licenziamento, il loro contratto è scaduto a fine anno". Replica il sindacato: "Mandato via chi protestava"

Intervista a Sergio Lo Giudice, capo di gabinetto in Città metropolitana con delega al lavoro

"Logistica, più rispetto per la dignità delle persone e sicurezza"

di **Marco Bettazzi**

La logistica deve fare un «salto qualitativo» e rispettare sempre «la dignità delle persone», anche nelle comunicazioni. Per questo Sergio Lo Giudice, capo di gabinetto in Città metropolitana con delega al lavoro, riprende l'azienda Xbt per l'uso di Whatsapp e rilancia il patto sulla logistica etica cui sta lavorando.

Un nuovo caso di "licenziati" via Whatsapp, dopo Logista e Tanari, cosa ne pensa?

«Quando si ha a che fare coi lavoratori si deve tenere sempre in conto la dignità delle persone, anche nelle comunicazioni. Anche se qui, diversamente da Logista, si tratta di contratti temporanei che si sapeva sarebbero terminati. Questo però non cambia il fatto che bisogna limitare la precarietà del settore, soprattutto negli appalti, con contratti più stabili, l'applicazione piena delle clausole sociali e più politiche attive, anche con l'impegno delle istituzioni, per trovare un nuovo lavoro quando non c'è più. L'espansione della logistica dev'essere accompagnata da una crescita qualitativa, per questo stiamo lavorando alla carta sulla logistica etica».

Il gruppo Zampieri annuncia che il magazzino riaprirà e riprenderà parte dei lavoratori.

«Ho visto, ma per quanti mesi? Il problema è strutturale: bisogna fare in modo che la pratica degli appalti a termine sia accompagnata da un'adeguata formazione e non si traduca in minor sicurezza».

SERGIO LO GIUDICE CITTÀ METROPOLITANA

Contratti più stabili negli appalti. Il tavolo sul lavoro va avanti, il testo entro un mese

Il Si Cobas ha denunciato condizioni "schiavistiche" in quel magazzino.

«I controlli dell'Ausl mi risulta ci siano stati, sulla formazione ci sono diverse versioni».

I sindacati lamentano ritardi per il tavolo sulla logistica etica, che è partito in ottobre dopo la morte di Yaya Yafa, come rispondete?

«Ci siamo visti prima di Natale, siamo nei tempi previsti. Entro gennaio chiuderemo il testo definitivo».

Cosa prevede? Non potete certo vietare i subappalti, concessi dalle leggi.

«Però possiamo definire buone pratiche per garantire una maggiore qualità del lavoro su formazione e sicurezza. Inoltre possiamo aumentare la capacità di controllo sugli appalti scambiandoci più informazioni possibile».

Altro caso: la sentenza che ha dichiarato "discriminatori" i turni per le lavoratrici madri di Lis Group, nei magazzini Yoox.

«È molto interessante, perché afferma il principio che ci può essere discriminazione anche nel pieno rispetto delle norme, e che quando è possibile i turni devono essere organizzati senza danneggiare nessuno. Bene ha fatto la consigliera di parità a porre il problema».

©RIPRODUZIONE RISERVATA

OPERA DI GRAPHIC JOURNALISM

Zaki, i lunghi mesi di sofferenza raccontati in un libro a fumetti

«Grazie a Laura Cappon e Gianluca Costantini per la dedizione al mio caso» Uscirà il 3 febbraio, due giorni dopo l'udienza che deciderà le sorti del giovane

BOLOGNA. «Grazie per la dedizione e l'impegno che avete dedicato al mio caso e per essere stati la mia voce. L'arte e la letteratura sono un'ancora di salvezza per molti detenuti politici che altrimenti verrebbero dimenticati»: così il ricercatore e attivista egiziano Patrick Zaki ha ringraziato Laura Cappon e Gianluca Costantini per aver raccontato la sua terribile vicenda umana e giudiziaria nella graphic novel "Patrick Zaki. Una storia egiziana", in uscita il 3 febbraio per Feltrinelli Comics. Il volume, che ha il patrocinio di Amnesty International Italia, arriverà in libreria due giorni dopo la prossima udienza prevista il primo febbraio, che dovrà decidere le sorti del giovane.

Tra le pagine di questa intensa opera di graphic journalism – Cappon è giornalista esperta di vicende egiziane, Costantini è attivista e fumettista, autore dell'immagine più iconica e diffusa di Patrick Zaki – il racconto chiaro e documentato di

Zaki e la sorella il giorno della liberazione

lunghi mesi di sofferenze e complesse battaglie, di violenze indicibili a opera di un regime che non rispetta i diritti umani e di impasse burocratici, ma anche di quanto può essere potente la speranza se è condivisa da un esercito di persone che credono nella libertà. La vicenda narrata dagli autori inizia proprio a partire da quel 7 febbraio 2020, quando

Amnesty international ha dato il patrocinio Non mancano riferimenti a Regeni

lo studente egiziano, iscritto a un master in Studi di genere all'Università di Bologna e collaboratore di Eipr, l'Egyptian Initiative for Personal Rights, viene fermato dalla polizia egiziana all'aeroporto del Cairo, mentre sta tornando a casa.

Per lui i capi d'accusa sono cinque e tutti gravissimi: minaccia alla sicurezza nazionale, incitamento alle proteste illegali, sovversione, diffusione di notizie false, propaganda per il terrorismo. Le prove invece sono dieci post pubblicati su Facebook che inciterebbero alla rivolta, ritenuti però non autentici dagli avvocati dello studente. Dal giorno dell'arresto Patrick Zaki ha dovuto reggere il peso di 22 mesi di detenzione preventiva, vissuti in celle sovraffollate, in condizioni igienico-sanitarie precarie e subendo torture: dopo esser stato a settembre scorso rinviato a giudizio con l'accusa di diffusione di notizie false e per aver seminato il terrore fra la popolazione con un articolo sulla situazione della minoranza cristiana in Egitto, a dicembre Patrick è stato infine scarcerato ma non ha avuto l'assoluzione. La sua storia, si sa, non è ancora finita e purtroppo non c'è alcuna certezza di un esito positivo. Nel libro Cappon e Costantini si concentrano sul dramma personale e i risvolti politici di questa storia (non mancano ovviamente i riferimenti anche all'uccisione di Giulio Regeni), spiegando anche molti dettagli sui mezzi e gli espedienti giuridici usati dalla dittatura di Abdel Fattah el-Sisi nel perseguire dissidenti e attivisti (si conta che siano almeno 60mila i detenuti politici). Ma grande parte è occupata dal racconto emozionante dell'unico sostegno a cui Patrick ha potuto appigliarsi nel corso di questi due anni, quello della sua famiglia e degli amici, molti dei quali attivisti come lui, e quello di una incredibile mobilitazione internazionale che ha fatto il giro del mondo e in cui l'Italia è stata in prima linea. «L'arte svolge un ruolo di primo piano nel far avanzare i casi dei detenuti politici ed espandere le loro cerchie di supporto creando consapevolezza sulle loro vicende giudiziarie», ha commentato ancora Zaki. «Il mio caso ne è una prova: l'arte ha avuto una parte fondamentale nel riconquistare la mia libertà sin qui parziale».

BOLOGNA

No vax aggredisce i carabinieri che lo multano

Si moltiplicano in regione gli episodi, anche violenti, che hanno per protagonisti persone contrarie ai vaccini o al rispetto delle norme anticovid. Un uomo di 35 anni è stato denunciato per aver aggredito i carabinieri, reagendo a una multa somministrata per il mancato uso della mascherina. È accaduto a Castello d'Argile, in provincia di Bologna, durante un controllo sul territorio per le strade del paese. Secondo quanto ricostruito, il 36enne avrebbe aggredito i militari e avrebbe tentato di strappare gli atti della sanzione da 400 euro. L'uomo è stato denunciato all'autorità giudiziaria per resistenza a pubblico ufficiale.

LE RICHIESTE DELL'ACCUSA AL PROCESSO D'APPELLO

«A Corinaldo ha agito una banda organizzata: sei mesi in più di pena»

ANCONA. Raid «programmati per depredare» (di collanine e altri oggetti) in discoteca giovanissimi, individuati in precedenza, non gesti «da balordi di una serata ma eseguiti con metodo e con continuità». Le parole del sostituto procuratore generale Ernesto Napolillo, nel processo in Corte d'assise d'appello ad Ancona contro sei giovani, del Modenese, della cosiddetta "banda dello spray" per la strage nella discoteca Lanterna Azzurra di Corinaldo. Nella requisitoria, l'accusa ha ribadito la richiesta di riconoscere anche il reato di associazione per delinquere agli imputati, non attribuito nel giudizio in primo grado. La pena più alta era stata attribuita a Ugo Di Puorto e Raffaele Mormone (12 anni e 4 mesi); poi 11 anni e 6 mesi ad Andrea Cavallari, 11 anni e 2 mesi a Moez Akari, 10 anni e 11 mesi a Souhaib Haddada e 10 anni e 5 mesi a Badr Amouiyah. L'udienza vedrà la corte riesaminare l'intera vicenda. Le altre accuse vanno dalle lesioni, furti con strappo e rapine all'omicidio preterintenzionale (lesioni volontarie da cui è seguito il decesso). Quanto alle pene, ha chiosato il sostituto pg, «non sono severe quelle inflitte in primo grado, considerando le sei persone morte (cinque minorenni e una madre 39enne) e circa 200 rimaste ferite» nella notte tra il 7 e l'8 dicembre 2018, dopo il fuggi fuggi dal locale a seguito degli spruzzi di spray al peperoncino. Il tribunale aveva riconosciuto «l'accordo tra gli imputati ma non la natura dell'associazione» prospettata dall'accusa, ha ricordato Napolillo, che ha definito i fatti «gravi e odiosi»; ha ripercorso gli accadimenti di quella sera e le intercettazioni anche ambientali per definire la personalità degli imputati. «Dopo la mattanza di quell'anno – ha osservato –, sappiamo tutto di quello che hanno fatto, perché nei mesi successivi hanno continuato come prima, come se nulla fosse accaduto». Il procuratore ha concluso chiedendo di infliggere altri 6 mesi di reclusione, per associazione per delinquere in continuazione con gli altri reati contestati, a ciascuna pena comminata ai sei condannati in primo grado.

I soccorsi alle vittime

BOLOGNA

Paralitico per una buca risarcito 32 anni dopo

BOLOGNA. A 32 anni dalla caduta in motorino per una buca stradale e dopo otto differenti gradi di giudizio, è arrivato un risarcimento da circa 700mila euro ai familiari di un uomo che il 12 settembre 1987 rimase ferito e paralizzato a Castenaso, in provincia di Bologna, per le conseguenze dell'incidente. Lui nel frattempo è morto, nel 2015 per altri motivi, ma nell'ultimo procedimento la Corte di Appello, terza sezione civile, ha condannato il Comune a pagare i danni agli eredi. La sentenza, arrivata alla fine del 2020, non è stata oggetto di ulteriore ricorso per Cassazione ed è quindi divenuta definitiva. Il motorino finì in terra quando il conducente, all'epoca 46enne, si spostò a lato della strada, in un tratto stretto, per l'arrivo contemporaneo di due auto dalle direzioni opposte. La banchina, però, era più bassa della sede stradale e il dislivello e la presenza di una buca nascosta dall'erba incolta provocarono un salto del mezzo e la perdita del controllo.

BOLOGNA

«Mamme discriminate nei turni di lavoro»

MILANO. "Senso comune", "esperienza" e testimonianze delle lavoratrici "disperate". Su questi argomenti si basa la sentenza della giudice del lavoro di Bologna, Chiara Zompì, che nei giorni scorsi ha dato ragione alle facchine con figli piccoli, "ribelli" ai turni che rendevano impossibile l'accudimento dei loro bambini. Nel dicembre del 2019 la Lis Group che gestisce in appalto il magazzino di Yoox Net a Porter Bologna aveva comunicato a un centinaio di operaie, molte straniere e senza una rete di familiari, che dal primo marzo 2020 sarebbe cambiato l'orario di lavoro con due turni dalle 5.30 alle 13.30 e dalle 14.30 alle 22.30 invece che un unico "centrale" dalle 8.30 alle 15.30. Molte si erano dimesse. Dopo la lunga battaglia di una quindicina di iscritte al Si Cobas e della consigliera regionale di parità, Sonia Alvisi, la giudice ha concluso che fu «discriminazione indiretta».

DECISIONE DEL GIUDICE

Allontanati da Bologna dopo la grande rissa

BOLOGNA. Divieto di dimora a Bologna per due dei partecipanti alla rissa e, per tutti e quattro, un divieto di accesso ai locali di via Zamboni per un anno. Sono le misure scattate nei confronti dei quattro giovani – due cittadini marocchini e due filippini – che la notte dello scorso 11 dicembre diedero vita a una violenta rissa a colpi di sedie nel cuore della zona universitaria di Bologna. Le immagini della scazzottata, filmate da un testimone, erano finite sui social e diventate virali. Le misure sono state emesse dal gip di Bologna alla fine di un'attività di indagine congiunta che ha visto lavorare polizia e carabinieri che in breve tempo hanno identificato i quattro litiganti. Oltre al video diffuso sui social, sono state visionate le immagini dei sistemi di videosorveglianza presenti in zona e ascoltati vari testimoni.

Lotto

Estrazione del 20/1/22

BARI	83	10	63	25	23
CAGLIARI	85	13	49	57	3
FIRENZE	63	79	23	5	32
GENOVA	44	19	67	89	20
MILANO	57	69	40	25	75
NAPOLI	87	78	42	64	62
PALERMO	87	14	19	76	74
ROMA	77	83	49	1	8
TORINO	34	54	51	17	30
VENEZIA	85	39	59	18	66
NAZIONALE	24	69	28	6	23

SuperEnalotto

32-33-37-53-77-79

Jolly 76 — Superstar 61

JACKPOT €81.800.000,00

QUOTE SUPERENALOTTO

Nessun	6	
All'unico	5+1	€613.155,97
Ai5	5	€48.365,34
Ai505	4	€411,05
Ai19.067	3	€32,16
Ai317.055	2	€5,95

QUOTE SUPERSTAR

Nessun	6	
Nessun	5+1	
Nessun	5	
All'unico	4	€41.105,00
Agli81	3	€3.216,00
Ai1.232	2	€100,00
Agli8.488	1	€10,00
Ai21.276	0	€5,00

10eLotto

10	23	49	67	79	
13	34	54	69	83	
14	39	57	77	85	
19	44	63	78	87	

COMBINAZIONE VINCENTE — Numero Oro 83 — Doppio Oro 10

Utilizzando il sito si accetta l'uso dei cookie al fine di migliorare la tua esperienza di navigazione. **Informativa**

Giurisprudenza e documenti

Lavoratrici madri e discriminazione per genitorialità in caso di modifiche di orario lavorativo: la cura dei figli riguarda ancora soprattutto le donne…

di **Laura Curcio**
già Consigliera presso la Sezione lavoro della Corte di cassazione

Commento a Tribunale Bologna, Decreto n. 7559 del 31 dicembre 2021

Tribunale di Bologna, Sez. Lavoro - decreto 31.12.2021

1. La decisione

Con il decreto emesso ai sensi dell'art. 37 del d.lgs. n. 198 del 2006 su un ricorso proposto in via d'urgenza il Tribunale di Bologna ha accolto la domanda svolta dalla Consigliera Regionale di Parità per la Regione Emilia Romagna, la quale lamentava che la società LIS Group, appaltatrice di un servizio di movimentazione di capi di abbigliamento per la vendita on line presso un magazzino logistico di proprietà dell'impresa appaltante, avesse posto in essere un comportamento discriminatorio di carattere collettivo nei confronti in particolare [illegible] dipendenti con mansioni di "addette al magazzino", per essere state destinate ad un turno lavorativo non più con fascia oraria "centrale" da…

La Consigliera ricorrente aveva illustrato come tale turnazione, in un primo periodo indicata dalla datrice di lavoro come temporanea, era di fatto divenuta definitiva, a nulla essendo approdati gli incontri sindacali tra la società e le OOSS per trovare una idonea soluzione del problema. Era stata quindi dedotta una discriminazione di natura indiretta, con la richiesta al Tribunale di accertarne la sussistenza e di rimuoverne gli effetti, in particolare ordinando alla società la cessazione della condotta illegittima, nonché la definizione di un piano di rimozione degli effetti, che la giudice ha individuato, in linee generali, nell'attribuzione alle lavoratrici madri con figli in tenera età – fino a 12 anni - di un unico turno centrale o a scorrimento, nei limiti della capienza massima dei locali aziendali, con le limitazioni compatibili con la funzionalità aziendale, in ragione anche delle eventuali limitazioni dovute all'emergenza sanitaria covid.

Il provvedimento, ricostruita la vicenda, affronta e risolve le varie questioni in causa, scaturite prevalentemente dalle eccezioni sollevate dalla società convenuta, offrendo un convincente quadro interpretativo sul tema in discussione.

Siamo in presenza, come prima precisato, di una controversia agita in giudizio dalla Consigliera di Parità secondo la procedura d'urgenza definita dall'art. 37 co. 4 d.lgs. n. 198 prima citato, che consente la promozione di un'azione collettiva, in rappresentanza e difesa di più lavoratori che, nel caso in esame, avevano lamentato una discriminazione indiretta. Il Tribunale, superando le eccezioni di inammissibilità sollevate dalla convenuta per mancata attualità della condotta, ha ritenuto sussistere il carattere di urgenza, escludendo che la situazione pandemica covid, pur avendo imposto presenze limitate di lavoratori in servizio, avesse alcuna correlazione con l'abolizione del turno unico centrale e la predisposizione dei due turni distinti, risalendo tale diversa organizzazione a disposizioni antecedenti che rispondevano di fatto a ragioni di modifiche organizzative di carattere permanente, che la società intendeva comunque perseguire.

La vicenda giudiziale aveva avuto una pregressa fase di consultazione sindacale, conclusasi nel marzo 2021 con due accordi aziendali tra la società e CGIL, CISL e UIL finalizzati a trovare uno sbocco positivo della questione dei turni avvicendati, esito non raggiunto appieno, rimanendo di fatto inalterato l'estremo disagio delle dipendenti con prole di età sino ai 12 anni, tenute comunque ad osservare turni spezzati ed avvicendati.

Richiamando l'art.25 del d.lgs. n. 198 del 2006 che regolamenta la discriminazione diretta ed indiretta (nel testo in vigore prima delle modifiche apportate dalla recente legge n.162 del 2021), la sentenza definisce discriminazione indiretta di carattere collettivo la disposizione aziendale che disciplina i turni di lavoro, perché non pone divieti a determinati dipendenti, né esclude alcuni di essi ma applica appunto indistintamente a tutti l'identico orario su due turni spezzati, oltre che a turnazione, utilizzando quindi una disposizione apparentemente neutra, ma che in concreto può mettere alcuni lavoratori o lavoratrici in una "posizione di particolare svantaggio" rendendo gravosa, se non addirittura per alcuni di fatto impraticabile, la cura dei figli minori; ciò proprio in orari in cui la presenza del genitore è particolarmente necessaria, per impossibilità o estrema difficoltà di demandarne ad altri la cura.

E il provvedimento in esame tiene conto proprio della caratteristica tipica delle discriminazioni indirette: la potenzialità della disposizione datoriale di mettere alcuni dipendenti in posizione di "particolare svantaggio", nonostante l'apparente parità di trattamento nei confronti di tutti.

Come è stato infatti osservato, nella discriminazione indiretta il pregiudizio non deve necessariamente essersi già realizzato, in quanto ciò che va dimostrato non è il pregiudizio concreto sofferto, ma quello potenzialmente verificabile, così che la comparazione può operarsi anche in astratto**[1]**.

Quanto al fattore discriminatorio, di cui si dirà successivamente, il provvedimento aggiunge poi al fattore sesso (o comunque di genere) quello previsto dal comma 2 bis dell'art.25 del d.lgs. n.198/ 2006 relativo alla maternità o paternità.

In punto di onere probatorio il Tribunale richiama la più recente regola prevista dall'art. 28 del d.lgs. n. 150/ 2011, relativo alle controversie in materia di discriminazione, che prevede per il ricorrente un c.d. "alleggerimento probatorio" disponendo che, in presenza di elementi di fatto desunti anche in base a dati statistici, vi sia l'inversione dell'onere probatorio a carico del soggetto convenuto che pone in essere la discriminazione.

All'accertamento della discriminazione e all'ordine di cessazione della condotta pregiudizievole, il Tribunale fa seguire altresì il richiesto ordine di definizione di un piano di rimozione da realizzare nel termine di tre mesi, con audizione sia delle rappresentanze sindacali aziendali e sia della consigliera di parità.

Come spesso accade per le questioni che hanno ad oggetto condotte discriminatorie, la decisione risente della relativa non organicità della normativa che regola questa fattispecie, la cui disciplina legislativa si è stratificata negli anni, anche in ragione della normativa europea che ne costituisce in buona parte l'architrave.

Ed infatti mentre la definizione di discriminazione indiretta, nel solco dell'ultimo arresto della Cassazione con la sentenza n.21801 del 2021 è certamente ineccepibile, non del tutto appropriato risulta il richiamo alla disciplina dell'onere probatorio adottata, che il Tribunale rinviene nell' art. 28 co. 4 del d.lgs. n.150/2011, dove si valorizza in particolare il criterio statistico.

La norma, che applica la formula di un netto alleggerimento probatorio in capo alla parte denunciante, liberandosi finalmente da ogni richiamo al regime delle presunzioni semplici di cui all'art. 2729 c.c., avrebbe dovuto riferirsi ad ogni procedimento avente ad oggetto le condotte discriminatorie. Tuttavia questa, sacrosanta, riunificazione sotto l'unico identico rito – sommario di cognizione - di tutti i giudizi in tema di discriminazioni, ha escluso proprio quelle previste dal d.lgs. n.198/2006 (con la sola espressa eccezione per le discriminazioni di cui all'art. 55-quinquies in tema di accesso a beni, servizi e loro fornitura), in cui ricade la fattispecie esame, che rimane paradossalmente ancora assoggettata alla distribuzione dell'onere probatorio sancito dall'art.40 del citato d.lgs. n.198/2006, dove si adotta una tecnica probatoria che richiama in parte ancora il regime, più gravoso, delle presunzioni semplici, richiedendone «la precisione e la concordanza».

Nell'art. 28 del citato d.lgs. n.150 non sono infatti richiamate le controversie di cui agli artt. 36 - 41 bis d.lgs. n. 198/2006, la cui disciplina, modificata dal d.lgs. n.5 del 2010, è rimasta invariata: si tratta delle discriminazioni di genere e di "genitorialità", sanzionate appunto dagli artt. 25 co.2 bis, 27-35 d.lgs. n.198/2006.

Tuttavia, non può dirsi che il più restrittivo onere probatorio, a cui la fattispecie esaminata andava assoggettata, abbia indebolito l'impianto argomentativo del provvedimento che si esamina, avendo il tribunale desunto, da un'attenta sia pur sommaria istruttoria testimoniale, gli elementi in fatto sufficienti per ritenere fondata la discriminazione indiretta così come prospettata dalla ricorrente Consigliera di parità.

Ed infatti dall'istruttoria testimoniale è emersa la estrema difficoltà di gestione dei figli minori di 12 anni da parte delle lavoratrici, sprovvi

prova contraria che dimostrasse la estrema difficoltà o impraticabilità di prevedere l'introduzione di un unico turno centrale anche soltanto per coloro che si trovavano nella predetta penalizzante condizione.

2. Il fattore di discriminazione e le recenti modifiche legislative

Nel caso in esame non è in discussione l'esistenza del fattore discriminante, quanto piuttosto la sua esatta individuazione. Sia nelle conclusioni della consigliera di parità, riportate nel decreto, sia soprattutto nella motivazione e poi nella statuizione del provvedimento giudiziale, la condotta discriminatoria della società datrice di lavoro viene, ad avviso di chi scrive, in realtà collegata non soltanto al fattore di genere, ma in particolare a quello della "genitorialità", ossia allo stato di paternità o maternità, annoverato tra quei fattori più specifici previsti dal già citato art.25 comma 2 bis del d.lgs. n.198/2006, nella formulazione vigente prima dell'emanazione della legge n.162 del 2021 che, come si dirà, ha ulteriormente allargato la gamma dei fattori discriminatori individuati da tale norma, con un approccio legislativo che si potrebbe in parte ricondurre al modello dalla dottrina definito "a lista aperta", tipica del principio generale di uguaglianza.

Nella motivazione del decreto, infatti, viene preso in considerazione l'estremo disagio che i turni spezzati causano ai lavoratori con figli minori degli anni 12, termine peraltro usato anche nelle conclusioni del ricorso introduttivo dalla Consigliera di Parità e riportate nel provvedimento. L'uso generalizzato del termine soltanto "al maschile", appare forse alquanto improprio, essendo inclusivo dei due generi, ma viene comunque poi dedotta e di fatto confermata nelle sommarie informazioni, una situazione in concreto penalizzante soltanto con riferimento alle lavoratrici madri.

Ad avviso di chi scrive appare comunque determinante il riferimento che il tribunale fa non solo al fattore di genere, quanto piuttosto a quello della genitorialità (maternità o paternità), previsto dal comma 2 bis dell'art.25 del d.lgs. n.198 nella formulazione vigente *ratione temporis*, norma attualmente integrata dalla recente legge n.162 del 5 novembre 2021.

E' peraltro del tutto coerente e conseguente alla concreta realtà lavorativa in atto presso l'azienda che il Tribunale, nel disporre che la società datrice di lavoro provvedesse a definire e ad attuare un piano di rimozione con la particolare indicazione di assegnazione ad un unico turno centrale o ad orario concordato, abbia indicato come destinatarie di una diversa e non più penalizzante misura organizzativa espressamente le lavoratrici madri con figli in tenera età, le sole che allo stato risultavano in concreto soggette alla discriminante condizione lavorativa, proprio in quanto madri di figli non del tutto autosufficienti.

In proposito non può infatti non rilevarsi come, per le donne, l'intersezione del fattore di genere e di quello della maternità, o meglio ancora della genitorialità, aggravi in realtà l'effetto discriminatorio.

E' pur vero che potrebbe anche obiettarsi che la scelta operata dalla ricorrente consigliera di Parità e seguita nel provvedimento, è stata ancora una volta quella di tutelare le donne perché sono coloro che si occupano maggiormente della cura dei figli in tenera età, così contribuendo in qualche modo a non intaccare una realtà familiare, e dunque sociale, che è ancora lontana dal raggiungere traguardi di condivisione familiare nei lavori di cura, soprattutto dei figli minori.

Tuttavia nel caso specifico l'obiettivo che la Consigliera di Parità era tenuta a perseguire era non tanto quello di promuovere un futuro cambiamento dei ruoli familiari in termini di condivisione, bensì quello di risolvere, attraverso il piano di rimozione, il concreto problema di conciliazione tra cura dei figli e lavoro di dipendenti lavoratrici, che la contrattazione aziendale non era stata in grado di risolvere.

Come prima rilevato la formulazione dell'art. 25 bis del d.lgs. n.198 applicabile al caso sottoposto all'esame del tribunale, è stata recentemente sostituita da quella introdotta con la legge n.162 del 2021 prima citata, che sembrerebbe a prima vista essersi in parte discostata da un approccio decisamente tassativo o chiuso dei fattori di discriminazione.

Tale tecnica normativa, propria dei trattati e delle direttive in materia, come anche delle normative nazionali di trasposizione, è stata ed è in parte ancora questione dibattuta, anche grazie alle varie pronunce sia della CGUE che della corte EDU**[2]**.

Si tratta infatti di un modello, legato agli ambiti espressamente indicati dalla normativa che tali fattori prevede, che è stato spesso messo in discussione, proprio perché si presta in realtà ad una obiezione che si fonda su ragioni di giustizia sostanziale e cioè del perché alcuni fattori e non altri debbano godere di una tutela più ampia e articolata, anche processuale.

Frutto di mera elaborazione giurisprudenziale è invece il criterio che trova fonte nelle famose sentenze della CGUE sul generale principio di uguaglianza e non discriminazione insito nell'ordinamento sovranazionale, in particolare dell'art.21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea**[3]**.

A questi criteri si aggiunge quello definito "a lista aperta", che rimanda alla tecnica seguita dall'art.14 CEDU, modello che contiene in sé l'elencazione anche a titolo esemplificativo, dei fattori discriminatori**[4]**.

Sul punto vale la pena osservare come nella citata novella legislativa n. 162 del 2021, la quale, pur allargando sensibilmente i fattori di discriminazione, non adotta espressamente un modello a lista aperta, il metodo comparativo individuato non si limita alla sola laconica locuzione del «trattamento meno favorevole» in ragione del fattore discriminante. Il legislatore ha seguito infatti in questo caso una più proficua tecnica legislativa che chiarisce il concetto di trattamento meno favorevole, definendolo come «ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del fattore discriminante (sesso, età anagrafica, esigenze di cura personale o familiare, stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti) determina o può determinare quelle condizioni pregiudizievoli, sia concrete che possibili, in cui si sostanzia la discriminazione». Condizioni che questa volta vengono espressamente individuate dal legislatore**[5]**.

3. L'azione collettiva della consigliera di parità ed il piano di rimozione

Non molte sono state negli anni le controversie collettive portate avanti dalla Consigliera di Parità, perché spesso non semplice si presenta l'acquisizione degli elementi necessari per disporre la definizione di un piano di rimozione.

Nel caso in esame si profilavano peraltro difficoltà correlate alla situazione organizzativa aziendale alquanto compromessa, che aveva portato alla conclusione di accordi aziendali che prevedevamo misure migliorative per le lavoratrici del tutto non soddisfacenti, perché escludeva di fatto l'unica misura idonea a rimuovere la discriminazione, ossia la reintroduzione di un turno unico centrale.

Privacy - Ter

Il Tribunale nell'accogliere l'istanza ha fissato i criteri da osservarsi per l'attuazione del piano di rimozione in particolare con riferimento proprio a questa misura, come richiesto anche dalla Consigliera di parità. Tale disposizione ha riequilibrato di fatto una situazione che difficilmente avrebbe potuto trovare sbocco positivo in sede di negoziazione sindacale, attuando indirettamente una sorta di obbligata "supplenza giudiziaria" che tuttavia in questo caso, ad avviso di chi scrive, si è fondata su elementi obiettivi adeguatamente acquisiti e valutati attraverso un'accurata istruttoria testimoniale.

[1] Così M. Barbera, *La nozione di discriminazione nel nuovo diritto antidiscriminatorio*, in *La tutela Antidiscriminatoria*, 2019, Giapichelli, pag. 53 e ss.

[2] La natura tassativa dei fattori di discriminazione indicati nelle direttive 2000/278 /CE è affermata dalla famosa sentenza Chacon Navas del 2006 causa C13/15.

[3] Dalle prime famose sentenze Mangold del 2005, causa C-144/04 e, in parte anche Kukukdeveci causa C-555-7, alle più recenti Achatzi del 2019 causa -193/17 e Egenberger, del 2018, causa C-414/16.

[4] Per una attenta disamina in merito cfr. Strazzari e Militello *I fattori di discriminazione*, in *La tutela antidiscriminatoria*, cit. pag. 85-4 e ss.

[5] La norma richiede la sussistenza di almeno una di queste tre condizioni: «a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori; b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali; c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera».

17/03/2022

Tribunale di Bologna, Sez. Lavoro - decreto 31.12.2021

diritto del lavoro discriminazioni lavoro genere genitorialità

Altri articoli di Laura Curcio

Se ti piace questo articolo e trovi interessante la nostra rivista, **iscriviti alla newsletter** per ricevere gli aggiornamenti sulle nuove pubblicazioni.

Attività di coordinamento della relazione a cura di
Anna Gnesin
Posizione Organizzativa Supporto alle attività del Difensore civico

Attività di supporto dello staff della Consigliera regionale di parità
Alessandro Cevenini
Catia Marchione
Alex Serra

Supporto alla ricerca ed elaborazione dati
Gianfranco Piperata
Alex Serra

Progetto grafico ed impaginazione
Federica Grilli

Stampa a cura del Centro Stampa della Regione Emilia-Romagna
Aprile 2022

Assemblea legislativa della Regione Emilia-Romagna
Servizio Diritti dei cittadini
Consigliera di Parità
Viale Aldo Moro, 50 – 40127 Bologna
Sito web: www.assemblea.emr.it/consigliera-di-parita