



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



*Provincia di
Forlì-Cesena*

Eva Carmen Carbonari
Consigliera Provinciale di Parità
Provincia di Forlì-Cesena

RAPPORTO ATTIVITA'

gennaio 2015 - marzo 2016

a cura di
Roberto Fabbri

IL RAPPORTO CONTIENE:

|| ■ ■ ■ ■ RELAZIONE INTRODUTTIVA

|| ■ ■ ■ ■ COMPOSIZIONE UFFICIO CONSIGLIERE/I DI PARITÀ

|| ■ ■ ■ ■ I CASI TRATTATI DALLE CONSIGLIERE DI PARITÀ

**|| ■ ■ ■ ■ PARTECIPAZIONE A ORGANISMI DI PARITÀ
E PARI OPPORTUNITÀ**

|| ■ ■ ■ ■ CONCLUSIONI

RELAZIONE INTRODUTTIVA

PREMESSA

I recenti mutamenti normativi sull'assetto istituzionale delle Province con la legge 7 aprile 2014 n.56 e il Dgls 15 settembre 2015, n.151, contenente disposizioni in materia di pari opportunità, hanno modificato il quadro istituzionale e normativo in cui operano gli uffici periferici delle Consigliere di Parità.

Sono stati comunque confermati i compiti fondamentali del nostro ruolo istituzionale, con particolare riferimento alla lotta alle discriminazioni sul lavoro e richiama gli Enti designatori ad ancora un maggiore impegno in questo ambito.

In particolare, l'articolo 85, comma f, della cosiddetta "legge Del Rio" annovera fra i compiti fondamentali delle Province quali Enti con funzioni di area vasta "il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e promozione delle pari opportunità sul territorio provinciale.

Durante gli anni del mio mandato, in qualità di Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, ho sempre dedicato tempo ed energie per promuovere la conoscenza sulle funzioni della Consigliera e sulla legislazione di Parità nel nostro Paese ed in Europa, sul contrasto alle discriminazioni e sull'educazione alla Parità ed alle Pari Opportunità nel mondo dell'istruzione/formazione e del lavoro.

Impegno che va quanto mai proseguito ed ampliato, anche da parte delle Istituzioni di riferimento, per raggiungere quell'effettiva Parità che tante leggi, a livello formale, da anni tentano di perseguire.

Molte delle discriminazioni di genere che ha dovuto affrontare la Consigliera effettiva e sulle quali è stata chiamata ad esercitare il suo ruolo di mediazione sono segnate dalla persistente presenza di stereotipie e dalla disinformazione sulle leggi e sui patti che intervengono per garantire a tutti la possibilità di realizzare i propri progetti di sviluppo personale, indipendentemente dalla propria appartenenza ad un sesso.

In questi anni ho constatato come in una realtà avanzata come la nostra, ricca di opportunità, di servizi, di competenza, , siano presenti allarmanti contraddizioni in materia di accesso, permanenza, progressione di carriera, transizioni sul lavoro delle donne.

Le discriminazioni di cui le donne sono prevalentemente oggetto riguardano la maternità, che, per il settore privato, producono effetti deleteri sulla progressione di carriera, sulla concessione del part-time ed in linea generale sulla conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, sino agli eccessi delle dimissioni forzate e del licenziamento dopo il compimento del primo anno di vita del bambino.

Nel settore pubblico l'aspetto prevalente riguarda la mancata progressione di carriera.

Si è ulteriormente sviluppata, quindi, nel nostro territorio, una strettissima e proficua collaborazione con la Prefettura, la Direzione del Lavoro, le organizzazioni sindacali/datoriali e consulenti del lavoro per combattere le discriminazioni di genere.

All'oggi le conciliazioni stragiudiziali svolte presso i nostri uffici rappresentano "il cuore" del nostro ruolo istituzionale, per la delicatezza e l'importanza dei temi trattati; anche nell'anno 2015, i tentativi di conciliazione presso la mia sede sono state molto numerosi e alcuni molto complessi, che hanno richiesto riflessioni ed informazioni approfondite.

Non dobbiamo mai dimenticare che per le leggi italiane le Consigliere di Parità sono Pubblici Ufficiali e di conseguenza debbono denunciare, nel loro ambito, i reati di cui vengono a conoscenza.

**COMPOSIZIONE
UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITÀ'**

PROVINCIA DI FORLÌ'-CESENA

Piazza Morgagni, 2 – 47121 Forlì (FC)

www.provincia.fc.it/consiglierediparita

Eva Carmen Carbonari – Consigliera Effettiva

Tel. 0543.714545 - cellulare 320.4325279

E-mail eva.carbonari@provincia.fc.it

Daniela Ciani – Consigliera Supplente

Tel. 0543.714545 - cellulare 334.6602858

E-mail daniela.ciani@provincia.fc.it

Segreteria delle Consigliere

Roberto Fabbri

Tel. 0543.714583 - fax 0543.447545

E-mail roberto.fabbri@provincia.fc.it

COME RAGGIUNGERE GLI UFFICI DELLE CONSIGLIERE

In auto:

Autostrada A14 – Uscita “Forlì”. Seguire le indicazioni per Forlì centro; al terzo semaforo svoltare a sinistra per Viale Matteotti superare la rotonda e proseguire per Piazzale della Vittoria, al semaforo svoltare a destra in Corso della Repubblica; percorrere circa 700 metri e svoltare a sinistra in Via Flavio Biondo.

In treno:

Stazione centrale FF.SS. Forlì, Taxi (10 minuti). Autobus linee 1 – 2 – direzione Piazza Saffi, fermata “Biondo” in Corso della Repubblica

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Dirigente del Servizio
(fino al 31.12.2015) **Marina Flamigni**

dal 01.01.2016 **Mauro Maredi**

tel. 0543.714395

email: mauro.maredi@provincia.fc.it

Ufficio Pari Opportunità

(fino al 31.12.2015) **Lorena Batani**

I CASI TRATTATI DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

ANNO 2015/2016

ASPETTI INFORMALI E FORMALI DELL'ATTIVITÀ CONCILIATIVA

L'attività maggiore rilevata dalla Consigliera di Parità va collegata al ricevimento quotidiano delle persone che vengono inviate sia dalle organizzazioni sindacali, sia dalla Direzione territoriale del Lavoro, sia dagli Avvocati.

Molti casi sono segnalati anche per telefono dai consulenti del lavoro di tutta la Provincia, con i quali è attiva una proficua collaborazione.

Gli interventi informativi, per appuntamento in ufficio, o per telefono cellulare di servizio, diretti sia nei confronti delle/dei lavoratrici/tori, sia nei confronti dei datori di lavoro, sono stati circa oltre 1.000 per l'anno 2015.

Passando ad analizzare le forme di intervento atte a cercare di rimuovere le discriminazioni, a livello provinciale, sembra emergere un contesto territoriale tutto sommato disponibile a conciliare, e dunque, in grado di non portare alle estreme conseguenze le situazioni conflittuali.

Solo per una esigua percentuale dei casi si giunge ad intentare una causa presso il Giudice del Lavoro per ottenere un giudizio che dirimi le controversie.

La maggioranza dei casi relativa alle vicende di discriminazione affrontate, si risolve invece semplicemente con un intervento della Consigliera che, telefonando, scrivendo o convocando il datore di lavoro ad un

incontro informale, svolge in sostanza la funzione di mediatrice finalizzata a rimuovere la discriminazione.

La funzione della Consigliera rispetto alle controversie per discriminazione deve essere dunque prima di tutto quella di **“mediare” tra lavoratrici e datori di lavoro** con l’obiettivo di trovare un equilibrio tra le rispettive esigenze, conducendo una sorta di negoziato con i datori di lavoro e promuovendo incontri per raggiungere un accordo extragiudiziale.

E’ possibile affermare che oltre 3 casi su 4 tra quelli pervenuti alla Consigliera di Forlì-Cesena sono stati risolti con interventi conciliatori.

È oltremodo importante segnalare la massima collaborazione che si ha con la Direzione territoriale del Lavoro , con la quale si collabora reciprocamente.

La collaborazione è davvero ottima sia a livello di Direzione, sia a livello degli uffici di conciliazione e di quelli ispettivi.

Analizzare le modalità con cui si è realizzato l’intervento della Consigliera è utile, a volte, anche per comprendere fino a che punto le situazioni di discriminazione siano frutto di semplici malintesi, dell’ignoranza delle norme da parte dei datori di lavoro o anche del tentativo di sfruttare a proprio vantaggio la limitata conoscenza dei propri diritti che spesso hanno le lavoratrici, piuttosto che di una deliberata volontà di creare differenze tra lavoratori e lavoratrici.

In particolare la relazione tra tipo di discriminazione e azione intrapresa dalla Consigliera mostra come la quasi totalità dei casi di negazione del part-time o variazione di orario(oltre 8 su 10), venga trattata informalmente, con lettera, con telefonate, o incontri, senza ricorrere neppure alla conciliazione formale, così come la metà delle situazioni di modifica unilaterale delle condizioni lavorative.

Per quanto riguarda questa Provincia, si nota una diminuzione dell’accesso alla conciliazione formale; le nuove modalità del collegato al lavoro sono molto più laboriose, meno snelle e di più difficile accesso agli organi

istituzionali.

Ci si rende sempre più conto che la ex DPL di Forlì-Cesena era particolarmente operativa in questo settore e conseguiva ottimi risultati come si evidenzia dagli stessi atti dell'Ufficio, anche grazie alla forte collaborazione con le forze sociali.

Non è quindi che, essendo alquanto diminuite le vertenze siano diminuiti i casi di discriminazione, ma secondo il giudizio della scrivente, essendo anche aumentati i costi di tali diverse procedure, le medesime hanno impedito a tanti lavoratori e lavoratrici di accedere alla tutela dei loro diritti.

Ciò si riferisce soprattutto ai diritti delle donne con particolare riferimento a quelle extra-comunitarie.

Buono è il rapporto coi datori di lavoro che invitati dalla Consigliera nel suo ufficio, per dirimere questioni di lavoro, non si sottraggono a presentarsi per discutere di cambiamenti riferentesi alla conciliazione e alle richieste di part-time.

Di solito agli incontri sono sempre presente i sindacati delle lavoratrici perchè si è convinti che forze comuni che convergono per un medesimo obiettivo portino a risultati moltiplicatori.

Questo non significa che tutti i problemi abbiano trovato soluzioni, tuttavia indica che qualora vi sia un'effettiva violazione delle norme, il ruolo istituzionale della Consigliera appare da solo in grado di farle rispettare, rimuovendo la discriminazione mentre nel caso in cui dal confronto col datore di lavoro si constati l'infondatezza della richiesta, il tentativo di mediazione della Consigliera pare in grado di dissuadere la lavoratrice dal proseguire il conflitto.

I tentativi formali di conciliazione prevalgono, invece, quando si tratta di perdita del posto di lavoro, mobbing, e mancato riconoscimento professionale.

Al giudizio di fronte al Giudice del Lavoro si giunge solo in occasioni di licenziamenti e modifiche unilaterali delle condizioni lavorative.

Infine, è soprattutto, in occasioni di problematiche legate alla carriera o al mancato pagamento delle spettanze che l'intervento della Consigliera si connota più spesso come consulenza qualificata: un po' perché si identifica come discriminazione indiretta, di cui è praticamente difficile provare l'esistenza e la fondatezza, un po' perché le lavoratrici stesse, nonostante la spinta iniziale, a volte preferiscono non proseguire **per paura di compromettere la propria situazione futura.**

E' proprio in questi ambiti che la rimozione delle discriminazioni sembra più difficile da ottenere.

VERTENZE PARTICOLARMENTE RILEVANTI

I tre casi che vado ad illustrare in dettaglio, rappresentano un campione significativo dell'attività quotidiana dell'ufficio;

1. Presunte discriminazioni di sesso collegate a demansionamento/ licenziamento in società di servizi;

questa vertenza, complessa, tuttora in corso nelle sedi legali, ha interessato la figura dirigenziale di una dipendente di società di servizi; dopo ampi approfondimenti, verifiche ed incontri con il sindacato di riferimento (Federmanager di Forlì-Cesena, Rimini e Repubblica di San Marino), il tentativo di conciliazione è stato effettuato su convocazione dell'ufficio prevenzione e gestione crisi aziendali della Provincia Forlì-Cesena, in quanto l'istruttoria rientrava nella procedura di riduzione del personale ex art.4 e 24 l.223/91; la Consigliera di Parità ha presenziato a tale incontro. L'esito negativo ha condotto la vertenza presso il Tribunale competente; la Consigliera di Parità ha dato la sua disponibilità ad essere sentita come teste al processo.

2. Presunto mobbing e demansionamento in azienda privata (con oltre 250 dipendenti);

trattasi di un caso rilevante che sta interessando un'azienda di livello nazionale, con articolazioni presenti su tutto il territorio italiano: la lavoratrice, con titolo di studio e mansioni di livello dirigenziale e dipendente dell'azienda da circa 7 anni, si è rivolta alla Consigliera di Parità chiedendo un supporto istituzionale nel procedimento legale in corso, già da lei avviato. Nel chiedere questo ha presentato alla Consigliera certificazioni mediche di stress da lavoro, querela presso la Procura della Repubblica, segnalazione e richiesta di intervento alla locale

Direzione territoriale del lavoro. Dopo approfondita valutazione dei documenti presentati dalla lavoratrice e dopo opportune verifiche, la Consigliera di Parità, in accordo con la lavoratrice ed i legali rappresentanti della medesima, ha deciso di sostenere la causa in corso, non con l'intervento ad adiuvandum, ma in qualità di teste a carico della lavoratrice.

3. Casi numericamente rilevanti nel settore pulizia;

l'anno 2015 è stato caratterizzato da numerose vertenze nel settore pulizie, con particolare riferimento ad imprese che operano con appalti su tutto il territorio nazionale; le problematiche emerse fanno riferimento ad un clima aziendale pessimo, al mancato rispetto delle norme contrattuali e a presunti atteggiamenti discriminatori di varia natura; i tentativi di conciliazione effettuati purtroppo si risolvono o con la mancata conciliazione o con il mancato rispetto da parte delle imprese degli accordi firmati e sottoscritti in presenza della Consigliera di Parità.

Consigliera di Parità

Provincia di Forlì Cesena

TIPOLOGIA	STRATEGIA ADOTTATA	ESITO
Presunto mobbing Azienda Pubblica	Incontri informali con le parti	In corso
Licenziamento discriminatorio	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Rifiuto part-time e variazione orario di lavoro	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Presunto mobbing	Vertenza ufficio Consigliera	Negativo
Mancato rispetto contrattuale delle norme sulla maternità	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Presunto atteggiamento discriminatorio aziendale	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Presunto mobbing, demansionamento, discriminazione salariale	Approfondimenti normativi; non competente la Consigliera di Parità	
Rifiuto variazione orario di lavoro	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Variazione unilaterale orario di lavoro causa ristrutturazione processo lavorativo	Vertenza Ufficio Consigliera	Negativo
Rifiuto variazione orario di lavoro	Vertenza Ufficio Consigliera	Negativo
Mancato rispetto norme contrattuali/presunta discriminazione per maternità	Vertenza Ufficio Consigliera	Positivo
Discriminazione per maternità	Iniziativa congiunta con sindacato/ vertenza sindacale	Positivo
Mobbing/demansionamento discriminazione salariale	Vertenza Ufficio Consigliera	Positivo
Molestie sessuali/mobbing/demansione	Iniziativa congiunta con sindacato/ vertenza sindacale	Positivo
Mobbing, discriminazione per maternità	Iniziativa congiunta con sindacato	Positivo
Demansionamento/Trasferimento	Vertenza DTL	Positivo
Parere normativa antidiscriminatoria	Lettera Ente pubblico	Positivo
Mancato rispetto norme contrattuali	Vertenza DTL	Positivo
Mobbing/Demansionamento	Giudice del Lavoro	In corso
Mobbing, maltrattamenti verbali in Ente Pubblico	Acquisizione informazioni approfondite	In corso
Riduzione unilaterale orario di lavoro	Iniziativa congiunta con sindacato	In corso
Discriminazione per maternità	Acquisizione informazioni approfondite	In corso
Mancato rispetto della legge 170/2010	Lettera azienda	Positivo
Discriminazione per maternità	Vertenza DTL	Positivo
Diniego mobilità interna in Ente Pubblico	Lettera Dirigente	Positivo
Presunta discriminazione di genere Dirigente Associazione datorilae	Intervento congiunto con Federmanager/ Giudice del Lavoro	In corso
Mancato rispetto norme contrattuali	Vertenza Dtl	Positivo

■ ■ ■ ■ ■ **PARTECIPAZIONE A:**

- **ORGANISMI DI PARITÀ'**
- **COMMISSIONI**
- **COMITATI/COORDINAMENTI ISTITUZIONALI**
- **TAVOLI ISTITUZIONALI TECNICI**
- **CONVEGNI/SEMINARI E CONFERENZE**
- **DOCENZE**

A.

PARTECIPAZIONE AI LAVORI DELLA RETE NAZIONALE E REGIONALE DELLE CONSIGLIERE DI Parità

La Consigliera effettiva ha partecipato attivamente ai lavori della Rete nazionale e Regionale, traducendo in interventi concreti o in proposte di attività da realizzare sul territorio provinciale di Forlì-Cesena gli obiettivi scaturiti dai lavori delle reti, nel confronto con le altre esperienze.

B.

PARTECIPAZIONI A COMMISSIONI, COMITATI, GRUPPI DI LAVORO

- Commissione pari opportunità Comune di Forlì;
- Commissione provinciale di concertazione;
- Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio;
- Comitato unico di garanzia della Provincia Forlì-Cesena;
- Comitato a favore degli adulti sottoposti a misure penali di restrizione;
- Consulenza e verifica sulla presentazione da parte degli Enti Pubblici dei piani di azioni positive e sul funzionamento dei CUG; in particolare la Consigliera di Parità ha presenziato l'8 marzo 2016 alla presentazione del nuovo CUG in forma associata degli Enti dell'Unione Valle del Savio, presso la Sala del Consiglio Comunale di Cesena

C.

DOCENZE

- Effettuate presso i Centri di Formazione del territorio provinciale; nello specifico lezioni sulla differenza di genere e relative leggi italiane ed europee.

D.

PARTECIPAZIONI A CONVEGNI, SEMINARI, ASSEMBLEE E CONFERENZE A LIVELLO NAZIONALE E REGIONALE

- Di particolare rilevanza la partecipazione all'assemblea annuale di Federmanager di Forlì-Cesena, Rimini e Repubblica San Marino, dove è stato trattato il tema "Donna, lavoro e valori", con la presenza di illustri relatori.

L'occasione mi ha permesso un breve excursus sul nostro ruolo istituzionale ed un confronto proficuo con gli intervenuti in un ambito non proprio usuale per la Consigliera di Parità.



MANAGER E ALTE PROFESSIONALITÀ
PER L'ITALIA



SINDACATO DIRIGENTI DI AZIENDE PRODUTTRICI DI BENI E SERVIZI
Forlì-Cesena, Rimini e RSM

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI FEDERMANAGER

Sabato 30 MAGGIO 2015

**Palazzo Ordelauffi-Albicini ospiti del "Circolo della Scranna"
Forlì - C.so Garibaldi, 80**

Parte Privata

ore 9.00

Adempimenti statutari
Federmanager Forlì-Cesena, Rimini e RSM

IL TERRITORIO:

"Riapertura al futuro, una vision di sistema"

Apertura dei lavori:

LAMBERTO GARAVINI

Presidente Federmanager Forlì-Cesena, Rimini e RSM

GERMANO GALLINA

Dirigente FASI

FEDERICO CASINI, BRUNO VILLANI,

STEFANO NATALI e MARCO ROSSETTI

Rispettivamente Amministratore delegato, Presidente, Direttore di Proesidium e Direttore Assicai

Parte Pubblica

ore 10.30

"Donna, Lavoro e Valori"

Saluto di **DAVIDE DREI** Sindaco di Forlì

Interventi:

ADRIANA SPAZZOLI

Direttore Marketing e Relazioni esterne del gruppo MAPEI

**EVA CARBONARI, MARIA PAOLA DI GIORGIO
e WILMA MALUCELLI**

*Rispettivamente Consigliere di Parità, già Direttore previdenza INPDAI
e Past Presidente Soroptimist International d'Italia*

Segue dibattito

La cittadinanza è invitata



CREDITO DI ROMAGNA

CONCLUSIONI

Il ruolo istituzionale che rivesto da moltissimo tempo mi induce a fare alcune osservazioni di ordine organizzativo ed operativo sulla attuale figura della Consigliera di Parità, alla luce delle recenti modifiche legislative, trattate nella parte introduttiva di questa relazione.

La corrente normativa conferma l'aspetto prevalente del servizio offerto dagli uffici periferici delle Consigliere di Parità, ovvero il contrasto alle presunte discriminazioni di genere o plurime nel mercato del lavoro, con tentativi di conciliazione fra le parti in causa.

Tale aspetto, a mio avviso, va assolutamente potenziato verso altri ambiti discriminatori che colpiscono quotidianamente il mondo del lavoro e riguardano prevalentemente la razza, l'età, la nazionalità.

Per raggiungere tale obiettivo, gli Enti designanti, hanno la possibilità di creare attorno alla Consigliera di Parità un vero proprio ufficio di staff, con esperti e specialisti del settore, che possono diventare anche un punto di riferimento per l'Unar, presso la Presidenza del Consiglio.

Una sorta quindi di authority indipendente in materia, dotata di consulenza legale, che possa offrire un servizio altamente qualificato su queste problematiche ai cittadini, in particolare verso proprio quelle "fasce deboli" che non hanno la possibilità di utilizzare in loro difesa costosi professionisti del settore.

Consigliera di Parità
Provincia di Forlì Cesena



Eva Carmen Carbonari

Consigliera Provinciale di Parità

Eva Carmen Carbonari
Consigliera Provinciale di Parità

Ufficio Consigliera Provinciale di Parità

Provincia di Forlì-Cesena
Piazza G.B. Morgagni, 2 - 47121 Forlì
tel. 0543 714545 - Cell 320 4325279