



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Provincia di
Forlì-Cesena
Assessorato
Pari Opportunità

EVA CARMEN CARBONARI

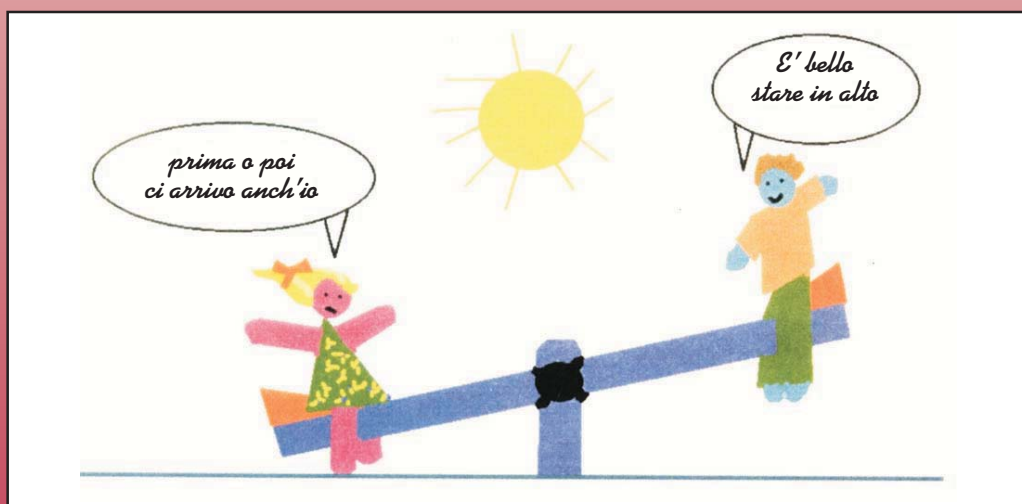
CONSIGLIERA PROVINCIALE DI PARITÀ

PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA

RAPPORTO ATTIVITÀ

gennaio 2013 - marzo 2014

A cura di Roberto Fabbri



Provincia di Forlì-Cesena

Piazza G.B. Morgagni, 2

47121 Forlì





IL RAPPORTO CONTIENE:

RELAZIONE INTRODUTTIVA

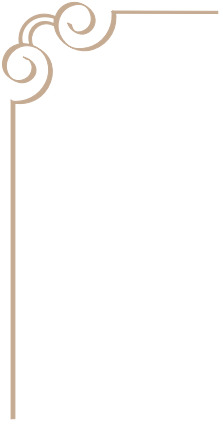
**COMPOSIZIONE UFFICIO
CONSIGLIERE/I DI PARITÀ**

**I NUMERI DEL MERCATO DEL LAVORO
NELLA PROVINCIA DI FORLI-CESENA**

**I CASI TRATTATI
DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ**

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

CONCLUSIONI





RELAZIONE INTRODUTTIVA

PREMESSA

Con riferimento alla relazione dell'anno precedente, si segnala per dovere di informazione, che la situazione di stallo per il rinnovo delle Consigliere uscenti permane.

Nulla è cambiato circa le procedure delle nuove nomine, per cui le Consigliere uscenti restano in stato di "prorogatio".

Si ritiene quindi opportuno ri-segnalare il fatto tale e quale è stato rilevato l'anno precedente.

Durante gli anni del mio mandato, in qualità di Consigliere di Parità della Provincia di Forlì-Cesena, quasi un quarto del mio tempo a disposizione per l'espletamento delle attività che la legge mi mette in capo è stato dedicato ad attività informativa, sulla funzione della Consigliera e sulla legislazione di Parità nel nostro Paese ed in Europa, e formativa sulle tematiche del confronto di genere, del contrasto alle discriminazioni e dell'educazione alla Parità ed alle Pari Opportunità nel mondo dell'istruzione/formazione e del lavoro.

Ci sono da rilevare due cose estremamente importanti; una che riguarda il ruolo della Consigliera supplente, alquanto ridimensionato dal decreto legislativo di recepimento della direttiva 54/2006/CE, e inquadrato nell'ambito di una mera sostituzione in caso di impedimento della Consigliera effettiva che, nella nostra Provincia ha limitato molto il lavoro in quanto prima, lavorando entrambe contemporaneamente c'era stato un ampliamento delle attività in relazione alle competenze specifiche delle due professioniste: attività con la nuova legge si sono alquanto limitate; l'altra l'approvazione da parte del Parlamento italiano del cosiddetto "Collegato al lavoro".

Questo provvedimento ha di fatto eliminato le conciliazioni presso la Direzione territoriale del lavoro di Forlì-Cesena, alle quali la Consigliera effettiva partecipava per le proprie competenze, con risultati del tutto soddisfacenti, come si rileva nelle relazioni degli anni precedenti.

Tuttavia è stato rilevato un fortissimo impulso dato alle conciliazioni stra-



giudiziali svolte presso l'ufficio della Consigliera effettiva segnalate soprattutto grazie alla proficua collaborazione con le organizzazioni sindacali e dalle lavoratrici.

Per ciò che riguarda l'attività informativa, ho incontrato capi d'Istituto, insegnanti e formatori sensibili, informati e curiosi, studenti interessati, critici e disponibili al confronto ed alla messa in discussione delle proprie convinzioni, cittadine e cittadini convinti che la consapevolezza dei meccanismi che regolano il rapporto fra i generi nella nostra realtà sociale sia fondamentale per la corretta costruzione della nostra personale identità di donne e uomini, ma sono anche anche confrontata con il consistente bisogno, ancora molto diffuso e trasversale alle età ed alle condizioni sociali, di approfondire il modo in cui stereotipi di genere continuino a condizionare molte delle modalità di relazione con l'altro/l'altra ed intervengano a determinare il nostro modo di organizzarci in comunità.

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 stereotipi 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 .

Sono ancora convinta che ci sia un grande bisogno di diffondere la cultura della Parità e delle Pari Opportunità, a partire dal territorio al quale è demandato il compito di formare i giovani uomini e le giovani donne rafforzando la loro consapevolezza di sé e la loro capacità di confrontarsi con la realtà, cioè la scuola di ogni ordine e grado e ogni altra Istituzione ed Organizzazione che per mandato, per necessità o per scelta, si proponga di formare/informare le persone.

Sono altresì convinta che questa formazione debba cominciare molto presto nella vita delle persone, poiché molto precoce è la formazione delle stereotipi, e debba essere costante per permettere alla nostra vita di confrontarsi il meno possibile con la sofferenza, l'umiliazione e la marginalizzazione che le discriminazioni determinano.

Quando mi sono chiesta come potevo fare per sostenere la capacità e la volontà di generalizzare questa cultura, mi sono risposta che anche piccoli strumenti di divulgazione e promozione del confronto con la consistenza,



persistenza e diffusione della stereotipia e della discriminazione, potevano servire a contrastare questi fenomeni e forse ad orientare la scelta di insegnanti e formatori di intervenire in maniera consapevole e competente su questi temi.

Sono stati realizzati poi interventi presso alcuni centri di formazione, quale Irecoop; in particolare per la formazione dei lavoratori cassaintegrati o disoccupati.

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.

Non si tratta di ostacoli e criticità di legge, poiché la nostra buona legislazione in materia di parità sul lavoro viene formalmente rispettata o riproposta in presenza di trasgressioni palesi, ma del permanere di una cultura densa di stereotipi largamente condivisi, direi trasversali alle età e alla formazione delle persone.

Non sempre sono riconosciuti e riconoscibili, proprio per questo più complessi da affrontare, perché fanno sì che si confonda una trasgressione con la normalità, che si banalizzino i problemi, che ignorino le criticità o si ritenga marginali e ininfluenti.

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.

Non credo ci sia motivo di soddisfazione nel fatto che ci siano troppe poche donne nei luoghi in cui si prendono le decisioni sociali e politiche, credo che sia allarmante che i bilanci alla voce Pari Opportunità si siano assottigliati, anzi che i finanziamenti siano spariti del tutto, dilapidando un patrimonio costruito sulla tenace insistenza di anni.

Penso che a maggior ragione in presenza di una crisi economica che viene descritta drammatica da tutti gli esperti, sia assolutamente urgente



rimettere fra le priorità dell'agenda politica il tema del lavoro delle donne e del contrasto alle discriminazioni, per impedire che ancora una volta nella storia la perdita del lavoro, la cassa integrazione, la mobilità, la perdita di voce sociale ed economica, quindi di autonomia, abbiano una pesante connotazione di genere .

La Consigliera ha quindi partecipato a tutte le giornate di incontro su queste tematiche con la volontà di ribadire a politici, amministratori, esperti , del nostro territorio un quadro attento della situazione in cui luci ed ombre permettano di individuare strategie preventive di affronto.

Si è ulteriormente sviluppata, quindi, nel nostro territorio, una strettissima e proficua collaborazione con i soggetti istituzionalmente competenti; Direzione del Lavoro, Inail, Università (facoltà di scienze politiche), organizzazioni sindacali, organizzazioni datoriali e consulenti del lavoro, i quali tutti condividono la volontà di combattere le discriminazioni di genere.



UFFICIO CONSIGLIERE DI PARITA'

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'

Assessore Pari Opportunità

Bruna Baravelli

Tel. 0543.714544 fax 0543. 714548

E-mail bruna.baravelli@provincia.fc.it

Dirigente del Servizio

Marina Flamigni

Tel.Fax 0543.714224

E-mail marina.flamigni@provincia.fc.it

Ufficio Pari Opportunità

Lorena Batani

Capo ufficio

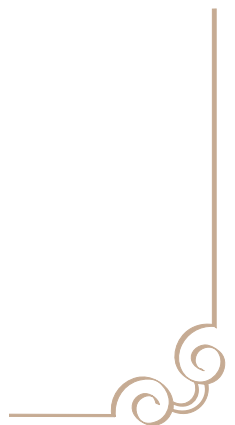
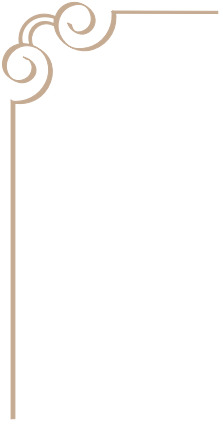
Tel.0543.714603 fax 0543.447583

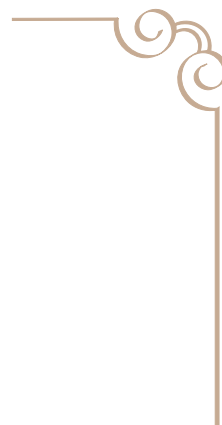
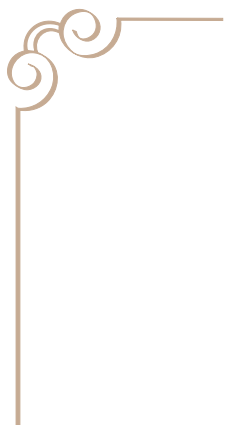
E-mail lorena.batani@provincia.fc.it



**I NUMERI DEL MERCATO DEL LAVORO
NELLA PROVINCIA DI FORLI-CESENA**

ANNO 2013



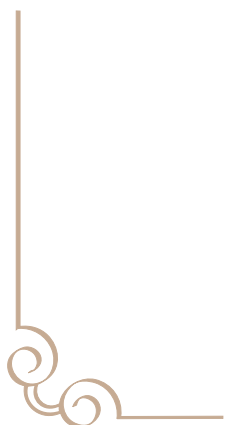


I numeri presentati in questo rapporto, secondo la scrivente, sono quanto mai indispensabili per conoscere la realtà occupazionale in cui opera la Consigliera di Parità e che merita di essere valutata attentamente.

Da tutti i dati emerge chiaramente che la disoccupazione è un costante primato femminile, per cui esiste da parte delle donne una depressione che rasenta la disperazione .

D'altra parte anche coloro che sono occupate subiscono sia nel settore privato sia nel settore pubblico continue discriminazioni per maternità , con difficoltà oggettive di conciliazione di vita di lavoro con vita familiare.

Ringrazio calorosamente Annalisa Valmori, funzionario dei Servizi Provinciali per l'impiego della Provincia Forlì-Cesena, per avermi fornito tempestivamente i dati richiesti.





Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

**DISOCCUPATI IMMEDIATAMENTE DISPONIBILI AL LAVORO
AI SENSI DEL DECRETO N. 297
AL 31 DICEMBRE 2013
(dati di stock)**

MASCHI 16.958 FEMMINE 21.959 TOTALE 38.917

AUMENTO rispetto al 31 dicembre 2012: maschi +11,7% femmine +13,1% totale +12,5%

INCREMENTO maggiore delle file dei disoccupati da giugno a settembre 2013:

maschi +4,4% femmine +7,5% totale +6,2%

ULTERIORE AUMENTO soprattutto dei disoccupati maschi da settembre a dicembre 2013:

maschi +5,1% femmine +3,1% totale + 4%

Gli "OCCUPATI NON STABILI" e gli "OCCUPATI PRECARI" che MANTENGONO la condizione di DISOCCUPATO rappresentano complessivamente rispetto al totale dei disoccupati:

maschi 12,1% femmine 12,4% totale 12,3%

Occupati tempo determinato < 8/4 mesi in sospensione di anzianità: maschi 971 femmine 1.264 totale 2.235

Occupati "precari" con reddito inferiore al limite annuale escluso da imposizione fiscale:

maschi 412 femmine 935 totale 1.347

Iscritti in lista di mobilità con contratto tempo determin. fino a 12 mesi maschi 656 femmine 533 totale 1.189

"EFFETTIVI DISOCCUPATI" al netto di contratti a tempo determinato o precari:

MASCHI 14.919 FEMMINE 19.227 TOTALE 34.146



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

**DISOCCUPATI IMMEDIATAMENTE DISPONIBILI AL LAVORO
AI SENSI DEL DECRETO N. 297
AL 31 DICEMBRE 2013
(dati di stock)**

COSTANTE PRIMATO FEMMINILE nelle file dei disoccupati ma con **costante GAP di genere**:
le **DONNE** sono il **56,4 %** del totale dei disoccupati
gli **UOMINI** sono il **43,6%** del totale dei disoccupati

CONTINUA NETTA PREVALENZA dei **DISOCCUPATI** che **HANNO PERSO O CESSATO UN
RAPPORTO DI LAVORO**: n. 35.020 pari al **90%** del totale dei disoccupati.
Gli **INOCCUPATI** alla ricerca di prima occupazione sono n. 3.897 pari al **10%** del totale dei disoccupati.

Disoccupati **STRANIERI** (extraCEE ed europei): n. 10.891 pari al **27,9%** del totale dei disoccupati

CONTINUO AUMENTO rispetto al 31 dicembre 2012: **+ 20,7%**

Continua prevalenza degli **uomini** provenienti dai Paesi **extraCEE**: **20,7%** dei maschi disoccupati

Prevalenza delle donne provenienti dai Paesi **europei**: **13,6%** delle donne disoccupate



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

**DISOCCUPATI IMMEDIATAMENTE DISPONIBILI AL LAVORO
AI SENSI DEL DECRETO N. 297/02
AL 31 DICEMBRE 2013
(dati di stock)**

Disoccupati **GIOVANI** dai 19 ai 29 anni: n. 7.923 pari al 20,4% del totale dei disoccupati
con **continuo e preoccupante aumento rispetto al 31 dicembre 2012** sia dei giovani dai 19 ai 24
anni con + 35,2% che dei giovani dai 25 ai 29 anni con +14,8%

Disoccupati **ADULTI** dai 30 ai 49 anni: n. 19.857 pari al 51% del totale dei disoccupati
con **continuo aumento rispetto al 31 dicembre 2012** del +8,1%

Disoccupati **OLTRE 50 ANNI**: n. 10.890 pari al 28% del totale dei disoccupati
con **costante aumento rispetto al 31 dicembre 2012** del +12,8% pur con un leggero calo rispetto al
2011



**ISCRITTI IN LISTA DI MOBILITA'
AL 31 DICEMBRE 2013**
(dati compresi nello stock dei disoccupati)

> **MASCHI 1.909 FEMMINE 1.375 TOTALE 3.284**

SOSTANZIALE CALO rispetto al 31 dicembre 2012:

maschi - 28,4% femmine - 32,9% totale - 30,4%

Equamente ripartito in tutti e 4 i trimestri del 2013 per effetto essenzialmente della mancata proroga legislativa per le iscrizioni individuali Legge 236/93 per i licenziamenti dal 1° gennaio 2013.

> Gli iscritti in lista ai sensi della **LEGGE 236/93** a seguito di **richiesta individuale** risultano quindi in **SOSTANZIALE CALO** rispetto al 31 dicembre 2012: maschi - 46,4% femmine - 44,6% totale - 45,5%

> Mentre gli iscritti in lista **LEGGE 223/91** a seguito di **procedura collettiva** risultano in **AUMENTO** rispetto al 31 dicembre 2012: maschi +16,1% femmine +8,4% totale +13,2% anche se con un lieve calo rispetto al 2011 (+14,9%)

e con un maggiore **AUMENTO** a marzo 2013: maschi +4,4% femmine +6,2% totale +5,1%

ed a giugno 2013: maschi +5,2% femmine +1,3% totale +3,8%

Continua prevalenza degli iscritti in lista a seguito di **ISCRIZIONE INDIVIDUALE LEGGE 236/93** (effettuata entro il 30 dicembre 2012) per licenziamento da aziende con organico inferiore alle 15 unità (senza diritto ad indennità di mobilità): **58%** del totale iscritti in lista



AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA

►Le attività di PRESA IN CARICO da parte dei Centri per l'Impiego dei lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali in deroga DAL MESE DI SETTEMBRE 2010, come disposto dalla Regione E.R., sono limitate a colloqui ed a percorsi di politica attiva finalizzati alla ricerca di altra occupazione e/o al miglioramento dell'occupabilità dei lavoratori

►Numero lavoratori potenzialmente beneficiari di TRATTAMENTI IN DEROGA e inseriti nella domanda B1 dall'Azienda alla Regione E.R. per la prevista autorizzazione (dati di flusso), non tutti effettivamente coinvolti da effettiva sospensione dell'attività lavorativa

<u>ANNO 2012:</u>	n. 7.434	<u>ANNO 2013:</u>	n. 13.712
di cui in CIGO	n. 3.811		n. 7.508
di cui in CIGS	n. 3.403		n. 6.019
di cui in mobilità	n. 220		n. 185

VARIAZIONI % 2013/2012: + 84,5%

di cui in CIGO	+ 97,1%
di cui in CIGS	+ 76,9%
di cui in mobilità	- 15,9%



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

AVVIAMENTI AL LAVORO NELL'ANNO 2013 (dato di flusso)
comunicati obbligatoriamente dai datori di lavoro ai Centri per l'Impiego

MASCHI 39.253 FEMMINE 48.126 TOTALE 87.379

MARCATA DIMINUIZIONE rispetto all'anno 2012: maschi -5% femmine -11,6% totale -8,8%
in particolare a discapito delle DONNE

STESSO ANDAMENTO del 2012 che riflette anche per il 1° trimestre 2013 un trend POSITIVO per effetto delle attività stagionali in agricoltura

maschi +71,6% femmine +58,3% totale +63,8%

Andamento controbilanciato in NEGATIVO dal 2° trimestre 2013 con la stessa parabola discendente del 2012, più marcata nell'ultimo trimestre

dal 1° al 2° trimestre 2013: maschi -4,9% femmine -10,7% totale -8,2%

dal 2° al 3° trimestre 2013: maschi -21,5% femmine -32,2% totale -27,4%

dal 3° al 4° trimestre 2013: maschi -29,3% femmine -12,4% totale -20,6%

SENSIBILE DIMINUIZIONE sia nel 1° semestre 2013 ma soprattutto nel 2° semestre 2013 rispetto ai periodi del 2012

1° semestre 2013: maschi -5,2% femmine -9,6% totale -7,7%

2° semestre 2013: maschi -4,7% femmine -14,8% totale -10,4%

con un maggiore CALO delle assunzioni "in rosa"

SALDO (ancora) NEGATIVO tra AVVIAMENTI e CESSAZIONI ma in misura minore rispetto a quello del 2012:

2013: -1.603 2012: -3.888 2011: -70 2010: -592 2009: -4.259



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

AVVIAMENTI AL LAVORO NELL'ANNO 2013 (dati di flusso)

SENSIBILE E CONTINUA DIMINUZIONE dei contratti di **apprendistato**: - **7,9%** (solo il 3,9% del totale delle assunzioni ed il 35% delle assunzioni a tempo indeterminato, in considerazione del Decreto 26/4/12 con il quale sono stati assimilati al tempo indeterminato)

FORTE DIMINUZIONE anche delle **PROROGHE** dei **CONTRATTI A TERMINE** pari a n. 25.346:

maschi - **8,1%** femmine - **14,3%** totale - **11,4%** con prevalenza delle proroghe effettuate nel **SETTORE DEI SERVIZI (72,8%)**

RIDUZIONE anche delle **TRASFORMAZIONI** (n. 12.906) dei **CONTRATTI DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO**

- **2.253**: maschi - **18,8%** femmine - **10,8%** totale - **14,9%**



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

AVVIAMENTI AL LAVORO NELL'ANNO 2013 (dato di flusso)

CONTINUO "CONSOLIDAMENTO DELLA PRECARIETA" con
PREVALENZA dei contratti di lavoro a **TEMPO DETERMINATO**: 89% del
totale degli avviamenti, **LIEVEMENTE AUMENTATI** rispetto al 2012 (88,7%) e
STESSA INCIDENZA delle assunzioni a **tempo indeterminato** pari all'11%
(11,3% nel 2012)

SENSIBILE CALO dei contratti a **tempo determinato ad orario pieno**: - 13,7%

AUMENTO dei contratti a **tempo determinato ad orario parziale**: + 10,9%

AUMENTO dei contratti di **somministrazione a tempo determinato**: + 11,8%
(solo il 9,8% del totale a tempo determinato) ma in misura minore rispetto
all'aumento registrato nel 2012 (+22,7%)



AVVIAMENTI AL LAVORO NELL'ANNO 2013 (dati di flusso)

DIMINUZIONE rispetto all'anno 2012 dei contratti a tempo indeterminato part-time - 5,7%, che ha colpito soprattutto le donne: - 10,5% contro un aumento del + 8,5% per i lavoratori maschi

DECISA DIMINUZIONE rispetto all'anno 2012 anche dei contratti a tempo indeterminato orario pieno sia per le **DONNE**: - 18,7% che per gli **UOMINI**: - 12,7%

INCIDENZA degli avviamenti di **STRANIERI** sul totale degli avviamenti: 29,6%

CALO rispetto al 2012 anche degli avviamenti a favore di **STRANIERI** (extraCEE ed europei)
maschi - 3,8% femmine - 10,5% totale - 7,3%

Il minore numero di avviamenti ha colpito, senza alcuna esclusione, OGNI FASCIA DI ETA' della popolazione in età lavorativa della Provincia di Forlì-Cesena:

15/18 anni:	maschi - 12,7%	femmine - 41,7%	totale - 25,5%
19/29 anni:	maschi - 8,4 %	femmine - 20,7 %	totale - 14,9%
30/49 anni:	maschi - 3,3%	femmine - 6,6%	totale - 5,2%
oltre 50 anni:	maschi - 2,8%	femmine - 10,9%	totale - 7,5%



AVVIAMENTI AL LAVORO NELL'ANNO 2013 (dati di flusso)

LIEVE AUMENTO delle assunzioni **SOLO** nei **SETTORI** produttivi:

agricolo:	maschi + 9,7%	femmine + 10,7%	totale + 10,2%
pubblico:	maschi + 14,8%	femmine + 1,8%	totale + 4%

SOSTANZIALE CALO invece nei **SETTORI PRODUTTIVI**:

industria:	maschi - 16,8%	femmine - 34,8%	totale - 22,6%
servizi:	maschi - 8,1%	femmine - 18,7%	totale - 14,4%

DRASTICA DIMINUZIONE anche dei **CONTRATTI ATIPICI** (a progetto, CO.CO.CO) anche se rappresentano una esigua fetta del totale delle assunzioni (3,3%) soprattutto per le **DONNE**

maschi 1.465	femmine 1.409	totale 2.874
- 29,4%	- 64,6%	- 52,5%

Un lievissimo segnale **POSITIVO** può essere colto nel dato degli inserimenti in azienda con **TIROCINIO FORMATIVO**, per effetto della Sentenza di illegittimità costituzionale della Legge 148/2011 che ne aveva limitato l'utilizzo ai soli neo-diplomati e neo-laureati e quindi riallargamento la platea dei beneficiari

maschi 666	femmine 730	totale 1396
+ 70,8%	+ 42%	+ 54,4%



Amministrazione Provinciale di
Forlì-Cesena



CENTRI PER L'IMPIEGO

CESSAZIONI CONTRATTI DI LAVORO NELL'ANNO 2013

(dati di flusso)

comunicate obbligatoriamente dai datori di lavoro ai Centri per l'Impiego
in base alla sede di lavoro nel territorio provinciale

MASCHI	40.241	FEMMINE	48.741	TOTALE	88.982
	-7,9%		-12,9%		-10,7%

GENERALIZZATO CALO (soprattutto per effetto del minor numero di assunzioni) rispetto al 2012 delle cessazioni per:

scadenza del termine: maschi +0,1% femmine -8% totale -4,6%

motivi riconducibili alla crisi (riduzione di personale, cessazione attività, licenziamento per giustificato motivo oggettivo): maschi -17,9% femmine -15,6% totale -16,7%

dimissioni: maschi -12,2% femmine -14% totale -13%

risoluzione durante periodo di prova: maschi -8,8% femmine -2,3% totale -5,6%

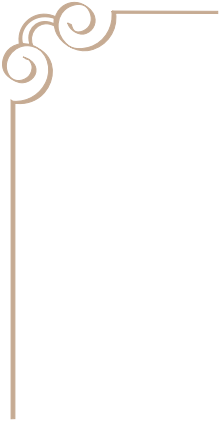
12



**I CASI TRATTATI
DALLA CONSIGLIERA DI PARITA';**

Anno 2013/14







ASPETTI INFORMALI E FORMALI DELL'ATTIVITA' 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, dagli Enti di Formazione, presso cui la consigliera medesima effettua docenze. Sono molteplici i casi segnalati che riguardano gli allievi e/o familiari dei partecipanti corsi stessi.

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 1.500 per l'anno 2013 e per i primi mesi dell'anno 2014.

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.

I datori di lavoro si sono presentati all'incontro con la Consigliera con una percentuale pari al 97%.

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.

Attualmente le cause in corso "ad adiuvandum" sono due.

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 dunque, deve essere prima di tutto quella ***di "mediare" tra lavoratrici e datori di lavoro*** alla ricerca di un equilibrio tra le rispettive esigenze se si considerano sia gli interventi in cui porta avanti l'azione in prima persona,



conducendo una sorta di negoziato con i datori di lavoro, 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 diverse tipologie di discriminazione:

- Discriminazioni plurime, sessuali, e di razza nelle aziende private (di piccole dimensioni);
- Discriminazioni di ritorno dalla maternità nelle aziende private (con oltre 100 dipendenti);
- Discriminazioni per maternità in aziende pubbliche; la lavoratrice non corre il rischio di eventuale licenziamento, tuttavia il ritorno dalla maternità presenta caratteri di de-mansionamento, anche se lo stipendio risulta inalterato.

1) segnalazione alla Procura della Repubblica di Forlì-Cesena di presunte molestie sessuali sul luogo di lavoro.

Sulla basa delle segnalazioni avute dai sindacati territoriali Cisl e Uil, ho convocato un incontro riservato con le lavoratrici che lamentavano molestie sessuali, avendo conferma da loro personalmente dei fatti accaduti.

Ho indetto quindi un incontro con i datori di lavoro e il sindacato.

Ai convenuti è stato fatto da parte mia un discorso generico sugli obblighi dell'azienda di tutelare un sano clima lavorativo.

Per tale incontro ho ricevuto una lettera di diffida da parte dall'Avvocato dei datori di lavoro, alla cui lettera ho risposto, tramite Avvocato.

In seguito, le lavoratrici mi hanno segnalato di nuovo il perdurare della situazione da loro denunciata, con un peggioramento riguardo a proposte sempre più esplicite di prestazioni sessuali, che aggravano ancor di più il clima lavorativo, per loro ormai insopportabile.

Successivamente, quale Pubblico Ufficiale che è venuto a conoscenza di fatti illeciti, ho segnalato alla procura della Repubblica competente le informazioni in mio possesso.

L'imprenditore in questione è stato arrestato, e la moglie è stata sottoposta agli arresti domiciliari.

Si da atto quindi della celerità degli interventi da parte della Procura della Repubblica di Forlì.



2)presunta discriminazione per maternità: convocazione vertenza per tentativo di conciliazione

La vertenza in oggetto ha trattato un caso legato all'utilizzo dell'ammortizzatore sociale da parte di una azienda del territorio forlivese su una lavoratrice in maternità.

Il contenzioso ha seguito un percorso lungo e complesso, alla luce anche delle modifiche apportate in materia dalla legge Fornero.

Al termine dell'iter, è stato firmato da entrambe le parti con reciproca soddisfazione un verbale di conciliazione.

In questa vicenda, il ruolo di conciliatrice della Consigliera di Parità è stato quanto mai rilevante nel mediare posizioni inizialmente distanti; ma con soddisfazione devo rilevare il senso di responsabilità "degli attori" coinvolti; lavoratrice e sindacato da un lato, azienda e associazione degli Industriali dall'altra.

3)presunta discriminazione per maternità in ambito di Azienda pubblica convocazione vertenza per tentativo di conciliazione

La lavoratrice interessata, infermiera professionale assunta a tempo indeterminato, assistita dal sindacato Cisl, lamenta che l'Ente Pubblico per cui lavora non ha rispettato al rientro dalla maternità le norme previste dalle leggi in materia; nessuna formazione per aggiornamento, demansionamento, e spostamento lavorativo in altro reparto.

Al termine di ben tre incontri con le parti interessate, non è stato possibile entrare nel merito delle problematiche segnalate dalla lavoratrice, in quanto l'Azienda ha presentato ogni volta una serie di richieste, sia di approfondimento, sia procedurali, non comprendendo il ruolo di Conciliatrice della Consigliera di Parità, a disposizione dei soggetti interessati per una risoluzione stra-giudiziale della vertenza.

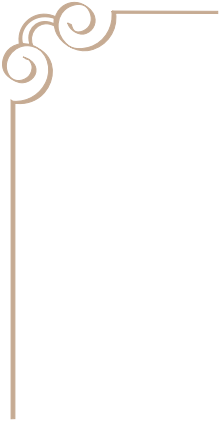
Nel caso in cui l'Avvocato della lavoratrice valuterà l'azione in giudizio, la Consigliera di Parità presenterà "l'intervento ad adiuvandum".



TIPOLOGIA	STRATEGIA ADOTTATA	ESITO
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Licenziamento irregolare	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Negativo: intervento ad adiuvandum
Mancata concessione di trasferimento sede di lavoro per conciliazione vita familiare	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancata concessione part-time	Lettera azienda	Positivo
Mancata concessione part-time	Lettera azienda	Positivo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancata concessione cambio orario	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Mancato rispetto norme salariali	Lettera azienda	Positivo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Rifiuto variazione sede di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione per maternità e mobbing	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Diniego mobilità interna	Lettera azienda	In corso
Discriminazione salariale ed economica	Inviata alla DTL Forlì	In corso
Discriminazione per maternità e minaccia di licenziamento	Lettera azienda	In corso
Discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Mancata concessione del part-time	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Maltrattamenti verbali e intimidazioni	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Trasferimento altra sede lavorativa	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo



Rifiuto variazione orario di lavoro	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Demansionamento e discriminazione salariale	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Discriminazione salariale	Lettera congiunta sindacato	In corso
Presunta discriminazione in maternità	Lettera congiunta sindacato	In corso
Presunto licenziamento illegittimo	Parere	In corso
Mancato rispetto procedure assunzioni	Parere	In corso
Demansionamento	Inviata alla Consigliera di Milano per competenza	In corso
Presunta discriminazione per maternità	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunta discriminazione per maternità in Azienda Pubblica	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Intimidazioni, minacce di licenziamento, presunto mobbing	Vertenza alla DTL Forlì-Cesena	In corso
Discriminazione per maternità, rifiuto part-time	Vertenza uff. Consigliera	Positivo
Presunto Mobbing, demansionamento, e atteggiamento discriminatorio in Azienda pubblica	Vertenza uff. Consigliera	In corso
Trasferimento altra sede	Vertenza uff. Consigliera	Negativo
Maltrattamenti verbali e insulti	Approfondimenti	In corso
Informazioni su concorsi pubblici	Approfondimenti	In corso





PARTECIPAZIONE A:

**ORGANISMI DI PARITA' E
PARI OPPORTUNITA'**

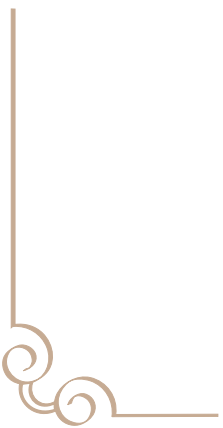
COMMISSIONI

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 pari opportunità Ufficio scolastico provinciale;
- Commissione provinciale di concertazione;
- Commissione provinciale per il collocamento obbligatorio;
- Commissione provinciale di coordinamento;
- 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.

C.

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

D.

DOCENZE:

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



Di particolare rilevanza è stato il seminario svolto in Prefettura il 24 maggio, in collaborazione con diversi soggetti Istituzionali presenti sul territorio, che ha affrontato le nuove norme a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti da malattia oncologica; un'iniziativa a carattere nazionale curata dal Ministero del Lavoro e dalla Consigliera Nazionale di parità, che ha avuto diverse giornate anche a livello locale, grazie all'impegno delle Consigliere di Parità provinciali.

A Forlì è stato possibile realizzare il convegno grazie all'impegno della Prefettura di Forlì-Cesena, nella persona del Prefetto Cesari, dell'Amministrazione provinciale e delle Associazioni Fi.da.pa e Lilt.

Sono stati distribuiti circa 15 mila opuscoli che contengono le linee guida legislative e le modalità operative presso Inps, Inail, Sindacati, associazioni di Categoria datori di lavoro, Consulenti del lavoro, Istituto Irst per la lotta contro i tumori, varie associazioni in difesa dei malati di malattie oncologiche.

In quella stessa giornata, cogliendo l'occasione della presenza di tutti gli attori coinvolti, è stato rinnovato il protocollo d'intesa con la Consigliera di Parità sulla "Salute e sicurezza delle donne e degli uomini sul luogo di lavoro".



SEMINARIO
Tutela delle lavoratrici e dei lavoratori colpiti da malattia oncologica
La normativa di riferimento

Venerdì 24 Maggio 2013 - ore 9.30

• Prefettura di Forlì-Cesena • Piazza Ordelauffi, 2 - Forlì (FC) •

PROGRAMMA

9.30 Registrazione partecipanti

9.45 Apertura lavori

Dott.ssa **Erminia Rosa Cesari** - Prefetto di Forlì-Cesena

10.00 "La malattia oncologica nella Provincia di Forlì-Cesena"
Prof. **Dino Amadori** - Direttore Scientifico IRST IRCCS

10.30 "La patologia oncologica di origine professionale"
Dott. **Nicola G. Parrotta** - Primario IMAIL Forlì-Cesena

"Procedure per la presentazione della domanda di invalidità civile e handicap"

Dott. **Daniele Severi** - Dirigente medico responsabile Area medico legale, INPS di Forlì-Cesena

"La prevenzione del rischio cancerogeno negli ambienti di lavoro e la tutela dei lavoratori"

Dott.ssa **Marilena Mazzavillani** - Medico del Lavoro Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Azienda USL di Forlì

11.00 Apertura dibattito

12.30 Conclusioni

Prof.ssa **Alessandra Servidori** - Consigliera Nazionale di Parità



I primi passi da compiere

Presentare la domanda di invalidità civile e la domanda di handicap

La prima tappa per poter usufruire dei benefici previsti dalla legge per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche consiste nell'ottenere il riconoscimento dell'invalidità civile e dello "stato di handicap in situazione di gravità".

1 Ti devi rivolgere al "medico certificatore" che invierà online all'INPS il certificato e ti rilascerà una ricevuta di trasmissione.

2 Dovrai successivamente presentare all'INPS domanda di riconoscimento dell'invalidità e dello "stato di handicap" esclusivamente per via telematica (anche tramite i Patronati, le Associazioni di categoria o altri soggetti abilitati), indicando il numero di protocollo del certificato medico riportato sulla ricevuta.

3 La commissione medica ASL-INPS proposta effettua gli accertamenti sanitari entro 15 giorni dalla presentazione della domanda (art. 8, comma 3-bis, L. 80/2006).

4 Se il medico certifica la tua condizione di non trasportabilità la visita della commissione medica ASL-INPS viene effettuata a domicilio o presso il luogo di momentanea residenza.

5 All'esito dell'accertamento ti verrà inviato un verbale provvisorio (in attesa di quello definitivo) che potrai utilizzare immediatamente per richiedere tutti i benefici previsti dalla legge per i malati oncologici. In caso di mancato o erroneo riconoscimento sanitario è ammesso il solo ricorso in giudizio, contro l'INPS, entro 180 giorni - a pena di decadenza - dalla notifica del verbale sanitario.

* L'elenco dei medici certificatori è pubblicato sul sito dell'INPS.

A chi puoi rivolgerti per avere informazioni sui tuoi diritti e adempimenti

Sul posto di lavoro puoi rivolgerti direttamente all'Ufficio Risorse Umane, alle Rappresentanze Sindacali (RSA/RSU), al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST) e al Medico competente, ove esistente.

Inoltre il tuo Medico di base, i Patronati, i Sindacati e quelle Associazioni di volontariato che sono al servizio delle persone affette da patologia oncologica e delle loro famiglie possono darti tutte le informazioni necessarie per esercitare i tuoi diritti.

La patologia oncologica legata a malattia professionale

La patologia oncologica può anche essere una malattia professionale, cioè essere connessa al tuo lavoro.

Esistono tabelle ministeriali (D.P.R. n. 1124 del 1965), aggiornate costantemente, che contengono un elenco di malattie professionali contratte nell'esercizio e/o a causa di alcune lavorazioni specifiche.

Se la malattia professionale e il tuo lavoro rientrano in queste tabelle, potrai rivolgerti al tuo medico di base per attivare la procedura necessaria a richiedere la prevista prestazione economica, a carico dell'INAIL.

Se, invece, la tua patologia non rientra nelle tabelle ministeriali è necessario dimostrare l'origine lavorativa mediante idonea documentazione sanitaria.

In ogni caso devi comunicare al datore di lavoro il sospetto carattere professionale della malattia mediante certificato medico. Se non provvedi alla comunicazione entro 15 giorni dall'avvenuta conoscenza o manifestazione della patologia, decade il tuo diritto all'indennizzo per il periodo precedente la denuncia.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di denunciare all'INAIL la malattia professionale del suo dipendente entro 5 giorni dalla data di ricevimento del certificato medico.

Patologie oncologiche e invalidanti

Quello che è importante sapere per le lavoratrici e i lavoratori

Questo opuscolo si rivolge alle lavoratrici e ai lavoratori affetti da patologie oncologiche, con l'intento di fornire informazioni utili sui propri diritti per affrontare questo delicato momento nella vita lavorativa e familiare.



I tuoi diritti e gli adempimenti nel caso di malattia oncologica

Sai che hai il diritto a chiedere il passaggio a un contratto part-time?

Se sei una/lavoratrice/lavoratore affetta/o da patologia oncologica hai diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale (art. 12-bis, comma 1, D.Lgs. 61/2000) qualora per te resti una ridotta capacità lavorativa, anche a causa degli effetti invalidanti delle terapie salvavita.

Quando il tuo stato di salute lo renderà possibile potrai chiedere di trasformare nuovamente il rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno. Si tratta di un tuo diritto.

Le esigenze della/del lavoratrice/tore e dell'azienda si incontrano nel concordare le migliori modalità di svolgimento dell'orario ridotto.

Hai anche diritto, ove possibile, a scegliere la sede di lavoro più vicina al tuo domicilio e serve il tuo consenso per il trasferimento in un'altra sede (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Il tuo contratto collettivo potrebbe prevedere migliori tutele riconosciute dalla legge

Ogni Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) prevede la durata massima del periodo di malattia.

Durante questo periodo (dello periodo di comporto) l'azienda ha diritto alla conservazione dal posto di lavoro e alla retribuzione nella misura e nei modi previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento. Oltre al prolungamento del periodo di comporto alcuni contratti prevedono ulteriori agevolazioni come ad esempio sul passaggio al lavoro part-time o sui periodi di aspettativa non retribuita. Altri contratti collettivi escludono dal calcolo del periodo di comporto i giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital e i giorni di assenza dovuti alle conseguenze delle terapie antitumorali, purché debitamente certificati. I contratti collettivi aziendali e/o territoriali potrebbero prevedere altre agevolazioni.

Puoi usufruire di congedi?

Se ti viene riconosciuta un'invalidità civile superiore al 50%, hai diritto ad un periodo di congedo retribuito per cure mediche connesse con lo stato di invalidità della durata massima di 30 giorni all'anno, da fruire anche in maniera frazionata (art. 7 D.Lgs. 119/2011).

Il datore di lavoro ti accorderà il congedo a seguito di domanda, accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio Sanitario Nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica, dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'invalidità riconosciuta. Il relativo trattamento economico del periodo di congedo, calcolato secondo il regime delle assenze per malattia, è a carico del datore di lavoro (Interpello Ministero del Lavoro n. 25/0006893/2006).

In caso tu abbia la necessità di sottoporsi a trattamenti terapeutici continuativi, non sei obbligato/a a produrre in ogni circostanza la giustificazione dell'assenza, in quanto la medesima può essere prodotta un'unica volta mediante un'attestazione cumulativa.

I giorni di congedo per cure si aggiungono ai giorni di malattia previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) applicato alla propria categoria e, pertanto, non ti verranno computati ai fini del periodo di comporto (periodo durante il quale la/l lavoratrice/tore assente per malattia non può essere licenziato/a).

... e di permessi?

Ottenuto il riconoscimento dello "stato di handicap in situazione di gravità", la/l lavoratrice/tore con disabilità può usufruire, a scelta, di un permesso retribuito di 2 ore giornaliere o di 3 giorni mensili (art. 33, comma 6, L. 104/1992).

Devi presentare apposita domanda all'INPS che te ne rilascerà una copia timbrata e firmata da consegnare al tuo datore di lavoro.

Puoi chiedere un sostegno economico?

Se sei iscritto all'INPS (con 5 anni di contribuzione e assicurazione, di cui 3 anni nel quinquennio precedente la data di presentazione della domanda) e ti viene riconosciuta una invalidità tra il 74% e il 99%, hai diritto di chiedere l'assegno ordinario di invalidità. A tal fine devi presentare una specifica domanda di invalidità all'INPS su apposito modulo, allegando i certificati indicati, fra cui il certificato medico attestante l'invalidità che ha ridotto la capacità di lavoro.

Quando, invece, ti viene riconosciuta una invalidità totale - 100% - e permanente hai diritto di chiedere la pensione di inabilità. Anche in questo caso devi presentare la domanda all'INPS su apposito modulo, corredata da certificazione medica.

... e i tuoi familiari quali diritti hanno?



I tuoi familiari hanno diritto:

- ad un permesso retribuito di 3 giorni mensili a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno (art. 33, comma 3, L. 104/1992), salvo eccezioni;
- ad un permesso retribuito di 3 giorni lavorativi all'anno (art. 4, comma 1, L. 53/2000);
- alla priorità della trasformazione del contratto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale in caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, i figli o i genitori della/del lavoratrice/tore, nonché nel caso in cui la lavoratrice o il lavoratore assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazione di gravità. La/l lavoratrice/tore che abbia trasformato il rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale, ha diritto di precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 12-bis, comma 2 e art. 12-ter, D.Lgs. 61/2000);
- ad un periodo di congedo straordinario retribuito, continuativo o frazionato, fino a un massimo di 2 anni, a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che, in tal caso, sia richiesta dai sanitari la presenza di colui che presta assistenza (art. 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001).

I tuoi familiari possono usufruire del suddetto periodo di congedo straordinario retribuito secondo il seguente ordine di preferenza:

- coniuge convivente del malato (non ricoverato) portatore di handicap in situazione di gravità;
- genitori (naturali, adottivi e affidatari) anche non conviventi, in caso di mancanza o decesso del coniuge o in presenza di altre cause impeditive;
- figlio convivente, sempre che gli altri familiari siano impossibilitati a fruire del congedo per fornire assistenza;
- fratello o sorella conviventi con il portatore di handicap grave, in caso di decesso o di impossibilità delle altre categorie di familiari sopra indicate.



CONCLUSIONI

Il ruolo istituzionale che rivesto da moltissimo tempo mi induce a fare alcune osservazioni di ordine organizzativo, economico ed operativo sulla attuale figura della Consigliera di Parità.

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

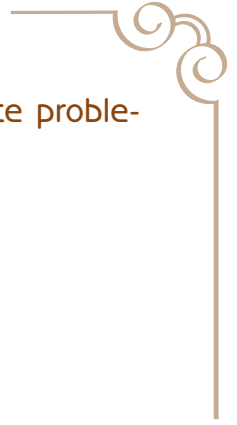
Questo nostro compito istituzionale va monitorato in maniera scrupolosa e profonda, essendo il fondamento del nostro esistere; spetta, a mio parere, alla Consigliera Nazionale e alle Consigliere regionali questo tipo di verifica e controllo.

Il ruolo della Consigliera di Parità provinciale presuppone competenza e professionalità, che una volta accertata seguendo le procedure previste per l'accesso alla nomina, deve essere debitamente riconosciuta a livello economico, tramite tre punti irrinunciabili:

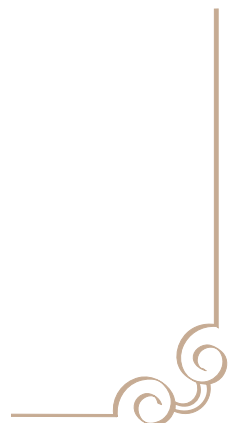
- 1) un rimborso spese, e non l'attuale indennità prevista di 16 euro lordi mensili, offensiva ed immorale nei confronti di chiunque svolga un qualsivoglia incarico;
- 2) un'assicurazione infortuni durante l'espletamento dell'incarico;
- 3) un'assistenza legale gratuita in caso di denuncia da parte di terzi.

Solo seguendo le procedure corrette per l'accesso alla nomina atte a verificare i requisiti richiesti, e rispettando i compiti che le leggi di questo Paese assegnano al ruolo della Consigliera di Parità ha senso che questa figura continui ad esistere; in caso contrario, va soppressa.

Sono inoltre a conoscenza che alcune Consigliere ricevono incarichi remunerati per altre attività correlate alle competenze della Consigliera di Parità. Nulla in contrario; ma sarebbe necessario prima valorizzare la figura generale della Consigliera (se la si ritiene ancora indispensabile, come dicevo prima) e poi sfruttare competenze specifiche di alcune di noi.



Ritengo sia giunto il momento di affrontare concretamente queste problematiche.





EVA CARMEN
CARBONARI



DANIELA CIANI
Consigliera Supplente

Consigliere Provinciali di Parità

Eva Carmen Carbonari

Consigliera Effettiva di Parità

Daniela Ciani

Consigliera Supplente di Parità

Ufficio Consigliere Provinciali di Parità
Provincia di Forlì-Cesena
Piazza Morgagni, 2 - 47121 Forlì
Tel. 0543 714545 - Cell. di servizio 320 4325279

