



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 2016 - marzo 2017***

1

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 Consigliere 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 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 2016, 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/i Di Parità*

**PROVINCIA DI FORLÌ-CESENA**  
Piazza Morgagni, 2 – 47121 Forlì (FC)  
[www.provincia.fc.it/consiglierediparita](http://www.provincia.fc.it/consiglierediparita)

**Eva Carmen Carbonari** – Consigliera effettiva  
**Daniela Ciani** – Consigliera Supplente

dal 07.12.2016

**Carla Castellucci** - Consigliera effettiva  
email: [carla.castellucci@provincia.fc.it](mailto:carla.castellucci@provincia.fc.it)  
Tel. 0543 714545 - cellulare 320 4325279

**Maria Lentini** - Consigliera supplente  
email: [maria.lentini@provincia.fc.it](mailto:maria.lentini@provincia.fc.it)  
Tel. 0543 714545

Segreteria delle Consigliere  
**Roberto Fabbri**  
E-mail [roberto.fabbri@provincia.fc.it](mailto:roberto.fabbri@provincia.fc.it)  
Tel. 0543 714583 - fax 0543 447545

**UFFICIO PARI OPPORTUNITA'**

Dirigente del Servizio

**Dr. *Mauro Maredi***

email: *mauro.maredi@provincia.fc.it*

tel. 0543 714395

**Roberto Fabbri**

email: *roberto.fabbri@provincia.fc.it*

tel. 0543 714583 - fax 0543 447545

# *I Casi Trattati Dalle Consigliere Di Parità*

Anno 2016/17

## 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.

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 300 per l'anno 2016

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 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 pò perché si identifica come discriminazione indiretta, di cui è praticamente difficile provare l'esistenza e la fondatezza, un pò 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.Presunto mobbing e licenziamento in società di servizi;**

il tentativo di conciliazione si è concluso positivamente, dove le parti hanno concordato un'indennità di preavviso ed un incentivo all'esodo anziché un'eventuale riassunzione in azienda;

### **2.Variazione orario di lavoro: trasformazione del contratto di lavoro da tempo indeterminato parziale a tempo indeterminato pieno in azienda privata ( con oltre 250 dipendenti) ;**

trattasi di un caso rilevante che ha riguardato un'azienda di livello nazionale ed internazionale, con diverse lavoratrici interessate. Il passaggio a full-time ha creato nelle dipendenti coinvolte notevoli difficoltà legate alla conciliazione della vita lavorativa con quella familiare, sebbene con problematiche diverse per ognuna di loro. I diversi tentativi di conciliazione si sono chiusi con mancati accordi, causa la rigida posizione aziendale.

### **3.Casi numericamente rilevanti nel settore pulizia;**

anche l'anno 2016 è stato caratterizzato da numerose vertenze nel settore pulizie, con imprese che operano sia su tutto il territorio nazionale, sia a livello locale; le problematiche emerse fanno riferimento al mancato rispetto delle norme contrattuali e a presunti atteggiamenti discriminatori di varia natura; permangono notevoli difficoltà nei tentativi di conciliazione, anche se, complessivamente, gli esiti positivi sono stati superiori rispetto al 2015.

<b>TIPOLOGIA</b>	<b>STRATEGIA ADOTTATA</b>	<b>ESITO</b>
Maltrattamenti verbali, demansionamento, discriminazione salariale ed economica	Vertenza ufficio Consigliera	positivo
Presunto mobbing, discriminazione salariale	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Trasferimento altra sede	Non competente	
Variazione orario di lavoro: passaggio da tempo parziale a tempo pieno	Vertenza ufficio Consigliera	Negativo
Variazione orario di lavoro: passaggio da tempo parziale a tempo pieno	Vertenza ufficio Consigliera	Negativo
Variazione orario di lavoro: passaggio da tempo parziale a tempo pieno	Vertenza ufficio Consigliera	Negativo
Presunto mobbing, problematiche legate alla disabilità	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Variazione unilaterale orario di lavoro, sanzioni disciplinari	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Variazione unilaterale orario di lavoro, sanzioni disciplinari	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Rifiuto part-time, presunta discriminazione per maternità	Vertenza Ufficio Consigliera	Positivo
Licenziamento	Vertenza Ufficio Consigliera; l'azienda non si è presentata	Negativo (causa legale in corso)
Problematiche di conciliazione casa/lavoro in Ente pubblico	Lettera Ente pubblico	Positivo
Discriminazione per maternità	Iniziativa congiunta con sindacato/vertenza sindacale	Positivo
Presunto mobbing, licenziamento	Vertenza ufficio Consigliera	Positivo
Licenziamento illegittimo	Non competente la Consigliera di Parità	
Mobbing, maltrattamenti verbali	Competente la Consigliera regionale di Parità	Atti trasmessi
Presunto mobbing	Non competente	Procedimento legale in corso
Discriminazione per maternità	Sospesa	
Problematiche legate alla disabilità	In corso	
Discriminazione per maternità	Vertenza ufficio Consigliera	In corso

# *Partecipazione a Organismi di Parità e Pari Opportunità*

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

**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 il convegno sul tema “Lavoro delle mie brame. Le donne. Le più svantaggiate e discriminate del reame. Quali tutele con il jobs act”.

Sono stati approfonditi significato e impatto delle riforme e delle misure poste in essere riguardo all’occupazione femminile anche a seguito delle norme introdotte dal jobs act, con gli interventi di Carla Ponterio, Magistrato della Corte d’Appello - sezione del lavoro - di Bologna, Patrizia Tullini, Docente dell’Università di Bologna e Carlo Sorgi, Presidente f.f. della sezione lavoro del Tribunale di Bologna.

Il seminario ha concluso un percorso formativo dedicato alle norme antidiscriminatorie sul lavoro, iniziato nel 2014, ed è stato patrocinato dalla Provincia di Forlì Cesena, dall'Organismo Unitario dell'Avvocatura (OUA), dalla F.I.D.A.P.A. e dall'Ordine degli Avvocati di Forlì-Cesena



Organizzato in collaborazione con la  
SCUOLA FORENSE GIOVANNI FONTANA ELLIOTT

**Giovedì 22 settembre 2016 – ore 15.30/18.30**  
Forlì, presso provincia di Forlì-Cesena, Sala Nassiriyah, Piazza Morgagni, 2 - 47121 FORLÌ (FC)

*Convegno*  
**"Lavoro delle mie brame  
Le donne. Le più svantaggiate e discriminate del reame.  
Quali tutele con il jobs act "**

**Apri i lavori**  
**Eva Carmen Carbonari**  
*Consigliera di Parità della Provincia di Forlì-Cesena*

**Saluti**  
**Francesca Bagnato**  
*Segretaria generale Provincia Forlì-Cesena*  
**Roberto Roccarì**  
*Presidente Ordine Avvocati Forlì-Cesena*  
**Pietro Faranda**  
*Vice presidente OUA*  
**Silvana Catani**  
*Presidente Pilaga Forlì*

**Introduce e coordina**  
**Patrizia Graziani**  
*Avvocata componente Giunta OUA*

**Relatori**  
**Carla Ponterio**  
*Magistrato Corte Appello sezione lavoro Bologna*  
**Patrizia Tullini**  
*Docente Università di Bologna*

**Conclusioni**  
**Carlo Sorgi**  
*Presidente ff. sezione lavoro Tribunale di Bologna*



**Programma:**  
ore 15.15 registrazione partecipanti  
ore 15.30 apertura lavori  
ore 15.45 saluti  
ore 16.10 interventi  
ore 18.30 conclusioni

La partecipazione all'incontro darà diritto ad acquisire n. 3 crediti formativi validi per la formazione continua. È essenziale registrare la presenza con il tesserino "Bicomosco" o firmando gli appositi registri previa prenotazione.

## *Conclusioni*

*A dicembre 2016 ho terminato il mio mandato (ormai ventennale) di Consigliera di Parità del territorio provinciale di Forlì-Cesena.*

*Ho rivestito questo ruolo istituzionale per moltissimo tempo, e se posso dire che in questi anni di “strada” verso la parità se ne è fatta parecchio, posso altresì affermare che altrettanta ce n’è da percorrere.*

*Ho vissuto gran parte dell’iter legislativo delle “pari opportunità” di questo nostro Paese, come pure l’oggettiva difficoltà di applicazione delle norme e la complessa accettazione sul piano culturale delle politiche di genere.*

*Auspico che questo lungo e difficile processo possa continuare e che la strada impervia della parità diventi sempre più percorribile e accessibile a tutte/i le cittadine e i cittadini del nostro Paese.*

*Un augurio di proficuo lavoro alla nuova Consigliera di Parità Carla Castellucci, che sicuramente affronterà con competenza e determinazione le nuove sfide a cui è chiamata a rispondere.*

*Un caloroso saluto ed un vivo ringraziamento a tutte le Istituzioni, le Organizzazioni sindacali, datoriali, professionali e a tutte le persone che mi hanno sostenuto ed aiutato in questo ruolo così complesso e difficile, ma anche foriero di soddisfazioni sia sul piano sociale che personale.*

*Infine, il mio ultimo pensiero va a tutti quelle cittadine e a tutti quei cittadini che si sono rivolti al mio ufficio per avere un aiuto, un sostegno, in momenti molto difficili della loro vita lavorativa e familiare; spero di potergli essere stata d’aiuto, in qualche modo, e di avere contribuito, in piccolissima parte, alla realizzazione dei loro progetti.*

Vi saluto cordialmente  
*Eva Carmen Carbonari*

