



Protocollo n. 17342 del 27/03/2015

Rapporto annuale della Consigliera di Parità della Provincia di Reggio Emilia, ai sensi dell'art. 15, comma 5 del D.Lgs. 11.04.2006 n. 198 c.d "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

La sottoscritta Maria Giovanna Mondelli, Consigliera effettiva di Parità della Provincia di Reggio Emilia, ai sensi di quanto disposto dall'art.15 comma 5 del D.Lgs.198/2006, premette al riferire in merito alle attività svolte nel 2014 una serie di dati di genere relativi al contesto socio economico in cui si opera, nell'intento di contestualizzare meglio la propria attività.

Premessa

L'ufficio della Consigliera di Parità di Reggio Emilia, situato in Piazza Gioberti, 4 a Reggio Emilia al terzo piano di uno stabile della Provincia dove è collocato il servizio ambiente e qualità dell'aria, è composto da un'unica stanza, dotata di computer, stampante, collegamento internet, una scrivania, un armadio, due schedari, un tavolo con 6 sedie per riunioni. Il personale di segreteria, a mia disposizione per 1 ora settimanale, signora Gabriella Pelli, è collocato in altra sede (piazza San Giovanni,1), presso il servizio lavoro della Provincia.

Come Consigliera ho a disposizione un *tablet* e un telefono cellulare.

In pratica l'ufficio è composto dalla mia sola persona.

Questo comporta che tutte le attività, per così dire di *back office*, vengono svolte non in maniera sistematica, durante le 30 ore mensili previste (sottrarrebbero tempo alle consulenze, agli interventi diretti, alle pratiche antidiscriminatorie, cioè a tutte quelle attività che richiedono la presenza in ufficio), ma in luoghi diversi (treno principalmente) attraverso il telefono e il *tablet*.

Sostanzialmente per qualsiasi attività gestisco personalmente l'agenda, la posta, gli approfondimenti, le verbalizzazioni, le telefonate, ecc.

Nel rapporto annuale indicherò perciò solo ciò di cui ho documentazione: le consulenze telefoniche, i colloqui che non danno seguito ad azioni dirette e così via saranno indicati sommariamente.

Tutto ciò a causa della sempre maggiore esiguità dei fondi disponibili, ma contemporaneamente delle esigenze di intervento sempre maggiori, che si registrano man mano che l'autorevolezza del ruolo viene apprezzata.

Situazione occupazionale provinciale

L'attività della consigliera non può prescindere dalla condizione generale del mercato del lavoro, in particolare provinciale, perché è il contesto in cui i fenomeni discriminatori avvengono e con il quale sono strettamente legati.

Tale legame attiene non solo al numero di casi che si verificano, ma anche e direi soprattutto, alla volontà di denuncia e di esposizione in prima persona.

E più è presente precarietà nei rapporti di lavoro, più le discriminazioni e le molestie sono subite e sottaciute e va considerato positivo anche il solo ricorso alla Consigliera di parità per avere informazioni e consigli, senza arrivare ad un intervento diretto, formalizzato.

Situazione occupazionale provinciale

Secondo gli ultimi dati disponibili (ISTAT 2014) il mercato del lavoro reggiano ha subito un lieve calo rispetto ai dati del 2013.

Dai 232.978 del 2013 si è passati ai 230.628 del 2014, una perdita secca di 2.350 occupati di cui 2.000 donne

Il calo del 2014 è quindi quasi esclusivamente dovuto ad una diminuzione della componente femminile, che aveva invece segnato una lenta, ma costante crescita dal 2010 al 2013, mentre quella maschile, dopo una leggera ripresa nel 2011 ha registrato un lieve decremento e nell'ultimo anno si è mantenuta costante

Il tasso di occupazione della provincia (65,8) è superiore alla media nazionale(55,6) e di poco inferiore alla media regionale (66,3)

Il tasso di disoccupazione risulta più basso sia della media nazionale che regionale(RE 5,9,

Emilia Romagna 8,5, Italia 12,2)

Gli iscritti alle liste di disoccupazione sono nel 2014 33.903, 3.880 in più rispetto all'anno precedente.

Nel 2007 erano 12.492

Tra i 33.903 iscritti nelle liste di disoccupazione 18.825 sono donne, il 55,5%

I dati relativi agli avviamenti al lavoro continuano a confermare una polarizzazione delle qualifiche richieste: il 20,5% degli avviamenti ha riguardato professioni ad alto contenuto di competenze e know how e di questi i 2/3 riguardano donne.

Allo stesso tempo più del 27,5% ha riguardato lavori che non richiedono alcun tipo di qualifica.

Le tipologie contrattuali degli avviamenti al lavoro nel 2014 hanno visto uno sventagliamento di ben 21 modalità, anche se quelle maggiormente usate sono 13.

Circa l'11,2% si riferisce ad un contratto a tempo indeterminato.

Mentre la tipologia più utilizzata è il tempo determinato che insieme alla somministrazione fanno un buon 51,9%.

La tendenza rispecchia quindi una situazione di precarizzazione del mercato del lavoro, in considerazione anche del fatto che un lavoratore può essere avviato al lavoro più volte nell'arco di uno stesso anno.

Dimissioni lavoratrici madri e lavoratori padri

Nel 2014 sono state 375, ben 32 in più rispetto all'anno precedente, cioè il 9,5%, di queste dimissioni 266 sono di donne e 109 di uomini.

I costi del nido e il trasferimento ad altra azienda sono i motivi più diffusi

Discriminazioni di genere

L'attività 2014 dell'ufficio è stata caratterizzata da numerose richieste di informazioni e consulenze che non hanno portato ad un intervento diretto della consigliera, sia perché molto spesso c'è il timore che questo porti a ripercussioni negative, sia perché, perseguendo in prima battuta la strategia di mediazione pacifica è sempre preferibile che questa venga avviata dalla lavoratrice stessa. Di seguito si elencheranno solo i casi che hanno dato luogo ad un intervento diretto. Poiché, come precisato in premessa, il mio ufficio è composto esclusivamente da me stessa, persiste la difficoltà a svolgere tutto il lavoro di back office, tra cui la rendicontazione, la stesura di verbali, il riordino cartelle, l'archiviazione ecc., cosa che mi porta ad arrivare sempre all'ultimo momento nella stesura della rendicontazione finale. L'attività convegnistica e di iniziative organizzate in proprio nel 2014 ha subito una brusca frenata, in quanto negli anni precedenti veniva svolta in collaborazione con il forum provinciale delle donne, organismo statutario della provincia di Reggio Emilia, sorto in sostituzione della Commissione Provinciale per le Pari Opportunità, usufruendo dei loro mezzi economici e organizzativi.

Lo scioglimento del Consiglio Provinciale, in seguito all'entrata in vigore della Legge 7 aprile 2014 n.50, ha fatto venir meno tale organismo e con esso ogni possibilità economica e operativa di qualsiasi iniziativa da parte del mio ufficio.

Ho comunque partecipato ad iniziative e seminari formativi sia a livello locale che regionale, con diligenza e spirito di sacrificio per il tempo richiesto, nonché alle iniziative più salienti della Consigliera Nazionale.

Queste attività, soprattutto quelle a livello locale, costituiscono innanzitutto un'occasione imprescindibile per costruire una rete di relazioni, assolutamente indispensabile nell'affrontare la casistica che si presenta, soprattutto quando si lavora a zero risorse.

La partecipazione alla Commissione Tripartita Provinciale, i proficui rapporti con il Centro Provinciale per l'impiego, con la Direzione Territoriale del lavoro e con l'assessorato alle Pari Opportunità del Comune capoluogo, oltre che gli stretti rapporti con l'Università UNIMORE e le associazioni femminili del territorio, sono il substrato su cui si incardina l'attività oltre i casi diretti trattati

Per quanto riguarda l'attività dell'ufficio è da rilevare come la crisi ha portato ad un peggioramento delle condizioni di lavoro, sia con casi di discriminazioni più eclatanti, sia con il maggior timore alla denuncia da parte delle lavoratrici: in aumento i colloqui che non si traducono in una denuncia palese, ma che rimangono sotto la forma di "consulenza ombra" che la lavoratrice o il lavoratore gioca direttamente con il datore di lavoro.

Il 2014 ha visto 35 nuove richieste di intervento e 3 casi di interventi su lavoratrici già rivoltesi nel 2012 e 2013.

La modalità di contatto nel 2014 ha visto oltre quella diretta, mediante l'accesso telefonico o via mail, nuovi interlocutori: i CUG, le organizzazioni sindacali, i centri per l'impiego, il centro anti-discriminazioni del Comune di Reggio Emilia, lo sportello Donnadove sempre del Comune di Reggio, altre persone che si erano rivolte in passato alla Consigliera.

I casi che hanno dato luogo ad un intervento della Consigliera sono stati 35, mentre i contatti e consulenze telefoniche molti di più, direi nell'ordine di una settantina.

Di questi 38 casi 1 era discriminazione collettiva, su cui si è coinvolta la Consigliera di parità regionale, così come previsto dalla legge.

Tipologie:

Dei 38 casi trattati

- 19 hanno riguardato e riguardano (2 sono ancora in corso) discriminazioni al rientro della maternità.

Tali discriminazioni si sono manifestate in vario modo: trasferimento ad altra sede più lontana che rendeva impraticabile qualsiasi conciliazione vita/lavoro, spostamento a mansioni inferiori, cambiamenti peggiorativi di distribuzione dell'orario di lavoro isolamento psicologico, licenziamento, uso discriminatorio della Cassa Integrazione a rotazione.

- 1 caso di molestie sessuali.
- 1 caso di difficoltà a trovare lavoro in seguito a dimissioni per molestie(caso ripresentato dopo il primo contatto avvenuto nel 2013
- 3 casi per ricerca soluzioni conciliative vita/lavoro
- 1 responsabile agenzia per il lavoro per sostegno iniziativa formativa rivolta a ragazze adolescenti per orientamento ad una formazione informatica
- 1 licenziamento per assenze per sottoporsi a fecondazione assistita
- 1 caso di discriminazione collettiva(verso padri),
- **1 maternità in corso di contratto a termine**
- 1 discriminazione salariale, maltrattamenti verbali, mancato avanzamento di carriera
- 1 demansionamento a causa di malattia oncologica
- 2 riproposizioni di casi del 2012 nel settore appalti pulizie per trasferimento di lavoratrici madri in sedi non raggiungibili con mezzi pubblici
- 2 casi di mobbing
- 1 caso di informazioni su presunto mobbing
- 1 caso di stalking
- 2 casi di nuovo lavoro (1 attività in proprio e 1 rientro a 50 anni dopo licenziamento)

ESITI

I casi a cui si è giunti ad un esito sono stati particolarmente laboriosi, soprattutto quello a cui si è giunti ad una conciliazione in sede giudiziaria, in cui mi ero costituita ad adiuvandum a fianco della donna discriminata e che ha richiesto diverse ispezioni: dalla dtl, dall'asl, dal Comune con cui il datore operava in convenzione.

Inoltre va ricordato che, per la nota mancanza di fondi, l'avvocato della Consigliera non è stato pagato ed è stato perciò cercato tra legali disponibili ad assistere gratuitamente, nonostante il parere sfavorevole dell'Ordine degli Avvocati, nel caso specifico si è trattato di un'avvocata (ça va sans dire!!)

Inoltre poiché alla conciliazione si è giunti dopo la prima ordinanza della giudice del lavoro, che condannava, qualora non si fosse giunti ad un accordo, ,la lavoratrice e la consigliera al pagamento delle spese legali e processuali oltre al risarcimento del danno di immagine, il timore di dover rispondere con il mio patrimonio è stato molto più che un'impressione.

Per fortuna, dopo la prima udienza, la controparte ha capitolato e accettato l'accordo che ha visto compensate le spese legali.

Quattro casi hanno visto una conciliazione in sede di DTL, dopo ripetuti incontri con i legali della controparte e i loro consulenti del lavoro e diverse giornate di studio e consulti di specialisti sempre presi nella rete di conoscenze, private e istituzionali.

Quattordici casi hanno visto una soluzione conciliativa informale, o un rimando a istituzioni esterne (vedi il caso di stalking), in sede dell'ufficio della consigliera

Nove casi sono ancora in corso, di cui 1 in cui sono coinvolti i Carabinieri, che mi hanno convocata in caserma come persona informata dei fatti, in quanto la lavoratrice ha sporto denuncia per diffamazione e mobbing nei confronti di due colleghe.

Altri due perché le lavoratrici sono di nuovo in gravidanza e perciò assenti dal lavoro.

Gli altri 6 hanno delle trattative in corso

Attività istituzionale continuativa e di partecipazione attiva alla realtà provinciale

Durante l'anno ho partecipato attivamente a

- Forum Provinciale delle donne, l'organismo previsto dallo statuto della Provincia di Reggio Emilia in sostituzione della Commissione Provinciale di pari opportunità
- Consulta del Comune di Reggio Emilia dei tempi e degli orari della città.
- Commissione provinciale tripartita
- Tavolo inter-istituzionale contro la violenza alle donne
- reti nazionali e seminari organizzati dalla consigliera nazionale
- reti regionali della Consigliera regionale

Master universitario: "Organizzare percorsi condivisi di conciliazione tempo-lavoro"

Si tratta di un corso finanziato dalla Provincia e organizzato dalla sottoscritta e dalla Consulta Comunale dei tempi e orari. In tutto 416 ore divise in due annualità.

La prima annualità avviata nel novembre 2012 si è conclusa nel giugno 2013.

La seconda annualità da settembre 2013 a marzo 2014.

15 i partecipanti, di cui 12 donne.

Alla seconda annualità ho partecipato come Consigliera.

Il corso si configura come un vero e proprio master per formare manager della conciliazione, figure professionali con competenze necessarie ad introdurre in azienda procedure e politiche che contribuiscano a migliorare la gestione dei tempi di vita e lavoro dei dipendenti, con conseguenti ricadute positive nella vita professionale e nel lavoro.

I docenti del percorso sono esperti del mondo del lavoro in collaborazione con la facoltà di Scienza delle Comunicazioni dell'università di Modena e Reggio Emilia.

Presentazione della Carta delle pari Opportunità ai Comuni della Bassa Reggiana

L'8 marzo presso la Sala del Consiglio del Comune di Novellara è stata presentata la Carta delle Pari opportunità, la cui sottoscrizione impegna ad un comportamento etico e scevro di discriminazioni di ogni tipo, alla presenza di imprese ed amministratori che ne hanno approvato le finalità.

Avanti tutte - percorso di governance

Il 15 marzo 2014 in sala del tricolore a Reggio Emilia è stato presentato il secondo programma formativo per donne interessate alle chances offerte dalla legge 120/2011 (legge Golfo-Mosca sulle c.d. quote rosa)

Come Consigliera di Parità, insieme al Comune di Reggio, l'Ordine dei dottori commercialisti, Professore al femminile e la Provincia di Reggio Emilia già dal 2012 ho sviluppato una serie di iniziative per informare e formare le donne interessate a far parte dei CDA delle partecipate e delle quotate.

La Provincia a tale scopo ha un bando aperto in cui seleziona i curricula delle donne che si candidano e della cui commissione valutativa faccio parte.

Il secondo percorso formativo ha avuto luogo da settembre a dicembre 2014.

La Consigliera provinciale di Parità'
Dott.ssa Maria Giovanna Mondelli