



Prot. n. 6752/2016

- **Al Ministero del Lavoro Divisione quinta**
- **Alla Consigliera di Parità Nazionale
Franca Cipriani**
- **Alla Consigliera di Parità Regione Emilia Romagna
Rosa Amorevole**
- **Al Presidente della Provincia di Reggio Emilia
Giammaria Manghi**
- **Al Segretario Generale della Provincia di Reggio
Emilia
Alfredo Tirabassi**
- **Alla consigliera Provinciale con delega alle Pari
opportunità
Paola Casali**

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 cd
"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 **2016** una serie di dati relativi al contesto in cui si opera, nell'intento di spiegare meglio la propria attività.

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.

Tuttavia anche quest'anno, causa la precarietà in cui si trovano ad operare alcuni uffici Provinciali, non mi sono stati forniti i dati relativi all'andamento occupazionale, divisi per genere, né quelli relativi al tasso di disoccupazione.

I dati della DTL circa le dimissioni di lavoratrici/ori nei primi tre anni di vita della prole, pur nella loro approssimazione, fotografano una situazione coerente con quello che evinco dal mio punto di osservazione: la maternità è la prima causa di discriminazione e di perdita del lavoro da parte delle donne.

Su 480 dimissioni entro i primi 3 anni della prole 304 sono donne e 176 uomini.

Questi ultimi però si sono volontariamente dimessi non per problemi legati ai figli ma perché hanno cambiato azienda(132), cambiato residenza(5) o altro(38).

Solo 1 lavoratore dichiara di essersi dimesso per organizzazione del lavoro poco conciliabile con la cura dei figli.

Per le lavoratrici la situazione è opposta con netta prevalenza dei problemi legati all'accoglienza al nido, costi dello stesso, mancanza di reti familiari, part time non concesso, organizzazione del lavoro poco conciliabile con l'accudimento ecc.

Solo un 20% dichiara di essere passata ad altra azienda.

Composizione ufficio

L'ufficio della Consigliera Provinciale di Parità è collocato in Corso Garibaldi 59, a Reggio Emilia al primo piano, presso la sede della Provincia.

Si tratta di un locale abbastanza spazioso con una scrivania, cassettera, computer e stampante, tavolo per riunioni con 4 sedie, un mobile contenitore, telefono fisso.

Sono in uso della consigliera fotocopiatrice e fax situati in locali comuni.

In dotazione un ipad e un telefono cellulare.

Non è previsto personale impiegatizio di supporto, se non un'impiegata, collocata in altro edificio (Piazza San Giovanni) per un'ora settimanale, utilizzata per l'invio di raccomandate di convocazione o per protocollare.

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 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.

Dal dicembre 2016 questa situazione è peggiorata drasticamente da un punto di vista economico, per un intervento della Conferenza Stato Regioni del maggio 2016 che ha stabilito, incomprensibilmente, il compenso massimo delle Consigliere, equiparandole ai raccoglitori di pomodori immigrati, nonostante le risorse messe a disposizione dalla Provincia, ci siano.

Si vedrà un miglioramento dal punto di vista organizzativo in quanto mi è stata assegnata per alcune ore una dipendente dell'Amministrazione Provinciale con competenze di Pari Opportunità nell'Ente.

Inoltre, in occasione del bando per la selezione della Consigliera/e effettiva e supplente, in scadenza il 20 dicembre, che ha visto una mia riconferma nel ruolo di Consigliera di Parità effettiva, è stata selezionata una supplente (designazione effettuata il 28 dicembre ma ancora in attesa di nomina da parte del Ministero del Lavoro) con competenze in diritto del lavoro e disponibile ad una fattiva collaborazione.

Se non si frapportano difficoltà burocratiche, il 2017 potrà vedere un incremento qualitativo/quantitativo dell'attività.

Attività antidiscriminatoria

E' questa, nel mio modo di operare, il vero cuore dell'attività svolta, anche perché la mancanza di risorse sia economiche che di personale non mi consentono di impegnarmi dal punto di vista di organizzazione di eventi (seminari, convegni, iniziative di pubblicizzazione del ruolo ecc.).

Nel 2016 gli accessi al servizio sono stati circa 90 di cui 19 hanno avuto un prosieguo formalizzato. E' una tendenza che da un paio di anni è in aumento, in quanto la precarietà del mercato del lavoro femminile rende sempre più le donne timorose di esporsi, preferendo rivolgersi alla consigliera per consigli, suggerimenti di comportamento, informazioni circa i propri diritti e in taluni casi farle svolgere per così dire un ruolo "ombra", ossia prendere iniziative come proprie, ma suggerite dalla Consigliera, cosa che molto spesso risolve i conflitti senza "irritare" il datore con un intervento dall'esterno.

A volte il ruolo ombra è preliminare ad un intervento diretto, soprattutto quando si tratta di raccogliere prove per comportamenti vessatori.

Casi 2016

- Cambio mansioni e orario al rientro dalla maternità. Esito: ottenuto il vecchio orario ma con nuove mansioni, con l'impegno di rivedere tra un anno la situazione
- Diritto allo studio: negata la riduzione delle tasse universitarie perché ISEE rapportato al reddito del marito separato e non al suo. Esito: ristabilito ISEE adeguato
- Rientro dalla maternità lavoratrice supermercato, vessata dal capo-negozio in occasione di malattia per troppe assenze. Esito: cambio di supermercato ristabilita situazione di serenità
- Dipendente tipografia rientro dalla maternità (lavoro a rischio) con 6 mesi di congedo parentale, trova il suo sostituto assunto a tempo indeterminato e a lei negano il part time promesso. Ma è disposta anche al full time. Esito: ottenuto part time per 6 mesi.
- Demansionamento in seguito ad invalidità. Esito: situazione invariata
- Richiesta part time dopo la seconda maternità in ditta in cui lavora anche il marito. Esito: diniego, ma con congedi anche del primo figlio non fruiti orario compatibile con famiglia fino giugno 17
- Dipendente di studio legale in seguito a malattia neoplastica, viene licenziata, con motivazione riorganizzazione. Esito: risarcimento e lettera referenze per nuovo lavoro
- Lavoratrice dopo 13 anni di lavoro, in seguito a cambiamento del capo reparto, subisce ingiusti rimproveri e turni punitivi. Forte stress, problemi fisici certificati, lunga malattia al termine della quale le consigliano di non rientrare e fare ferie. Esito: ripresa del lavoro senza ferie, eliminati turni punitivi, rafforzata la lavoratrice a convivere con ingiusti rimproveri e raccogliere prove.
- Infermiera professionale, dimessasi per seguire la figlia ormai diciassettenne. In seguito ad abbandono coniuge vuole reinserirsi nel mondo del lavoro. Esito: apertura partita IVA e contatti con coop sociali, più formazione
- Lavoratrice trasferita in sede fuori regione al rientro maternità. Esito: trasferita a sede in altra provincia più vicina alla propria abitazione.
- Lavoratrice assunta prima a termine poi confermata ed in seguito invitata più volte a dimettersi senza motivo, si è ipotizzato freddezza verso il capo-filiale che in varie occasioni le aveva proposto di vedersi per un caffè fuori dal lavoro. Trasferita fuori regione, rifiuto. Esito: incentivo all'esodo
- Lavoratrice con figlio sotto i 12 anni, causa riorganizzazione aziendale, trasferita fuori provincia (più vicina alla propria abitazione) ma demansionata a parità di stipendio. Esito: accettato

- Donna 30enne con lavoro pagato a voucher, ricerca lavoro con assunzione regolare. Esito: contatti per colloqui di lavoro, informazioni su formazione professionale
- Donna 55enne dipendente pubblica da circa quattro anni oggetto di mobbing indirizzata al CUG aziendale
- Dipendente supermercato, con ruolo di capo-negozio, chiede di essere demansionata a cassiera in seguito al rientro dalla quarta maternità, per non creare problemi all'organizzazione del lavoro in seguito alla necessità di utilizzare i congedi parentali. La ditta acconsente ma solo se accetta il part-time. Esito: rimane con il ruolo e usufruirà dei suoi diritti che se danneggeranno l'organizzazione del lavoro saranno problemi della ditta stessa.
- Lavoratrice al rientro dalla maternità vessata dal capo negozio. Esito: incentivo all'esodo
- Coniugi, entrambi guardie giurate con prole, chiedono turni complementari per gestire figlia 4 anni, Esito: ottenuti
- Lavoratrice al rientro maternità turni e mansioni inadeguati. Esito: incentivo all'esodo
- Proseguimento caso 2015 di donna che ha subito violenza sessuale sul lavoro con in corso azione legale

Partecipazioni a tavoli e commissioni istituzionali di cui si è componenti

- Tavolo interistituzionale contro la violenza alle donne
- Consulta per i tempi e gli orari della città di Reggio Emilia
- Commissione Provinciale Tripartita
- Forum provinciale donne amministratrici
- Gruppo nazionale mentoring

Partecipazioni ad organismi di parità e relazioni instaurate

Con i Cug dell'Arcispedale SMN, dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, del Comune capoluogo, di RETE (Reggio Emilia Terza Eta) ci sono rapporti continui di collaborazione per pareri preventivi sui PTAP(Piani Triennali Azioni Positive) e sulle iniziative dei CUG stessi.

Con i CUG dei comuni della Provincia, e con quello della CCIA e dell'amministrazione provinciale i rapporti sono epistolari, relativi alla richiesta di parere sui PTAP.

Partecipazione a Convegni, Seminari, Corsi Anno 2016

- gennaio Bologna consigliera regionale: approfondimento casi di discriminazione trattati
- 25 gennaio Modena Università Aggiornamenti su Jobs Act
- 5 febbraio Bologna Seminario: Maternità paternità lavoro
- 6 febbraio Reggio Emilia Comune: Mutilazioni femminili
- 23 febbraio Reggio Emilia Comune: programmazione primavera donna
- 24 febbraio Modena Convegno: Donne, Diritto, Diritti: prospettive del giusfemminismo
- 27 febbraio Reggio Emilia Convegno: Donne e Patrimoni
- 2 marzo DTL incontro per proposte dimissioni entro i 3 anni
- 4 marzo Modena CUG Università : disparità salariali, Relatrice
- 9 marzo Reggio Emilia: la tutela INPS nel malato oncologico
- 18 marzo CUG USL: Il consigliere di fiducia
- 5 aprile Reggio Emilia DTL: Dimissioni protette
- 14 aprile comune di RE convegno: Le maestrine dalla penna rossa
- 18 aprile Rimini: seminario "La discriminazione sui luoghi di lavoro"

- 20 aprile Comune Re : Legge regionale Parità Assessora Petitti
- 8 marzo Novellara: Iniziativa del Comune per la festa della donna. Relatrice
- 9 maggio Comune di Reggio E.: 70 anni dal voto alle donne
- 27 maggio: Comune di Re: preparazione settimana allattamento
- 30 maggio Tavolo interistituzionale contro la violenza alle donne
- 8 giugno Roma rete nazionale delle Consigliere
- 17/18 giugno Monterosso: gruppo di lavoro mentoring
- 23 agosto Centro Malaguzzi Reggio Emilia iniziative MIRE
- 25 agosto Comune per settimana mondiale allattamento al seno
- 16 settembre Centro Malaguzzi Reggio E. : allattamento al seno
- 27 settembre Comune RE conferenza stampa per informazione iniziative della settimana mondiale dell'allattamento al seno
- 29 settembre Reggio Emilia: convegno " Cittadinanza di genere"
- Roma rete Consigliere
- 8 ottobre CuraRE in cucina per una sana alimentazione nei primi anni di vita. Relatrice sul tema allattamento al seno e lavoro.
- 7 novembre Bologna presentazione piano antiviolenza
- 11/12 novembre Rimini gruppo nazionale mentoring
- 19 novembre tedx su "cittadinanza di genere"
- 28 novembre Comune di Novellara: iniziativa contro la violenza. Relatrice su molestie e violenze luoghi di lavoro
- 12 dicembre Telereggio intervista su violenza sui luoghi di lavoro
- 16 dicembre Roma:; risoluzione europea parità

Maria Giovanna Mondelli

Consigliera di parità effettiva

Provincia di Reggio Emilia

Maria Giovanna Mondelli

