



PROVINCIA DI FERRARA
Ufficio della Consigliera di parità

RAPPORTO ANNUALE sull'attività svolta dalla Consigliera di parità effettiva della Provincia di Ferrara

ai sensi dell'art.15, comma V, del D.Lgs. 11/4/2006 n.198 e successive modificazioni

Anno 2017

Dott.ssa Donatella Orioli

Castello Estense –Largo Castello,1 – 44121 Ferrara - tel. 0532/299240-299241

e-mail : consiglieradiparita@provincia.fe.it

<http://www.provincia.fe.it/> - Codice Fiscale e Partita IVA 00334500386



Ferrara città del Rinascimento
e Il Suo Delta del Po



Associazione della Federazione CIBO
RINA
ISO 9001
Sistema Gestione Certificato



Ferrara
terra e acqua



PERCHE' IL RAPPORTO ANNUALE

Il presente Rapporto, da redigere annualmente entro il 31 marzo e da inviare agli organismi di designazione (Provincia) e di nomina (Ministero Lavoro), documenta l'attività svolta dalla Consigliera di parità effettiva per la Provincia di Ferrara, D.ssa Donatella Orioli, nel periodo 1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2017, in adempimento al mandato ricevuto in data 11-10-2016 della durata di anni quattro, pubblicato sul sito istituzionale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali www.lavoro.gov.it.

Nel corso dell'anno non è stata attivata la Consigliera supplente.

La legislazione di riferimento che regola i requisiti, i compiti e le funzioni della Consigliera di Parità è il D.lgs. n.198/06 e successive modificazioni.

L'UFFICIO

L'Ufficio della Consigliera di parità si trova presso Castello Estense, Largo Castello 1, a Ferrara, secondo piano ammezzato.

Dispone di n.2 locali dedicati ed è dotato di tutte le attrezzature necessarie allo svolgimento dell'attività.

Nei giorni in cui l'ufficio è aperto al pubblico è presente la segretaria Sig.ra Barbara Bugelli che garantisce anche un riferimento telefonico nei restanti giorni.

Nel corso dell'anno 2017 l'ufficio ha garantito l'apertura al pubblico, su appuntamento e con la presenza della Consigliera effettiva, il **martedì e/o il giovedì**, oltre agli incontri fuori sede per vertenze, commissione concertazione, ecc. inerenti all'incarico.

La complessa gestione dei casi, la rilevazione dei dati utili a classificare gli stessi, i contatti con le controparti, hanno comportato un significativo impegno diretto della Consigliera anche nell'attività di back office.

Il servizio all'utenza è gratuito.

MODALITA' DI INTERVENTO DELLA CONSIGLIERA

a) Trattazione dei casi :

a.1 Contatto e incontro/i:

la richiesta di appuntamento da parte della/del lavoratrice/re (in seguito utente) viene presa dalla segreteria o direttamente dalla Consigliera che, successivamente, pianifica e incontra l'utente, valuta se il caso esposto afferisce ai suoi compiti e funzioni, studia la pratica e convoca un secondo incontro con l'utente.

Qualora il caso non sia di pertinenza della Consigliera, la stessa provvede a trasmettere i necessari riferimenti a cui rivolgersi (OO.SS, OO.DD, CCIAA, Centro per l'impiego, ecc.), anticipando direttamente il contatto e seguendone gli sviluppi successivi.

Ogni utente compila un apposito modulo nel quale si rilevano tutti i dati personali (numero dei figli, titolo di studio, età, condizione personale, ecc.).

Esiste la concreta possibilità che un/una utente non voglia comparire in nessun modo e chieda anche alla Consigliera di fissare l'incontro al di fuori della sede istituzionale.

a.2 Incontro:

A questo punto si hanno tre possibili soluzioni:

- consulenza/risposta ai quesiti dell'utente senza necessità di azione vs terzi.
- azioni di supporto/regia indirette (es. lettere per datore lavoro, ecc.) in quanto l'utente non vuole l'intervento diretto della Consigliera per timore di ritorsioni nel lavoro.
- intervento della Consigliera vs il datore di lavoro, previa sottoscrizione di apposita delega del/la utente.

a.3 Azione:

- intervento della Consigliera per azioni giudiziali.

Dopo aver raccolto e studiato tutta la documentazione necessaria, si prospetta e si condivide la strategia con l'utente.

La Consigliera anticipa telefonicamente alla ditta/ente la richiesta di incontro che, successivamente, viene inoltrata via Raccomandata con RR, anticipata via fax.

Nell'incontro si dà l'opportunità all'azienda/ente di illustrare/giustificare i fatti.

La Consigliera individua le eventuali inadempienze/violazioni che trovano riscontro nella normativa vigente.

Non essendo le situazioni sempre "dirette", diventa fondamentale lo studio delle azioni e dei comportamenti per carpire ciò che indirettamente il datore di lavoro o chi lo rappresenta, vuole ottenere.

Questa fase necessita sempre di diversi incontri perché la strategia principale della Consigliera è quella di utilizzare sino in fondo la mediazione, onde evitare alle parti fasi giudiziali dispendiose e soprattutto non accessibili economicamente a tutti/e.

Anche nel corso dell'anno 2017 la "**mediazione**" è stata lo strumento principale di risoluzione dei casi.

Laddove sia stato precedentemente contattato un sindacato o sia coinvolto un legale, la Consigliera provvede a prendere contatto con gli stessi e a fissare specifici incontri per concordare le strategie e le eventuali azioni concertate, nel rispetto delle singole autonomie.

Durante l'iter della pratica all'utente vengono trasferiti tutti gli aggiornamenti via telefono e via mail.

Tutte le azioni eseguite (telefonate, mail, lettere, verbali, ecc.) vengono raccolte nel dossier dell'utente, archiviato presso l'ufficio della Consigliera, nel rispetto della privacy.

E' importante segnalare che, concluso il caso e trascorso un certo periodo di tempo dalla risoluzione, la Consigliera contatta l'utente (via mail o telefono) per **verificare** se proseguono le azioni/accordi sottoscritti precedentemente tra le parti.

b)

MOTIVAZIONI PREVALENTI (tabella n.1)

MATERNITA'	n. 18
CONCILIAZIONE VITA LAVORO	n. 14
CLIMA LAVORATIVO	n. 16
MOLESTIE AMBIENTALI	n. 3
COMPORAMENTO DISCRIMIN PER GENERE	n. 2
ACCESSO AL LAVORO	n. 2
MANCATO RINNOVO L.104	n. 1

E' necessario sottolineare che nella tipologia "**clima lavorativo**", incide ancora una volta l'essere diventata madre.

Come si può notare dalla tabella n.1 la "**maternità**" si conferma ancora il problema principale con ripercussioni sulla "**conciliazione vita-lavoro**" e sul clima lavorativo.

Rimane difficile coniugare le esigenze del lavoro con l'essere madre, producendo effetti collaterali gravi sulle persone, a volte irreversibili.

Le conseguenze nel mondo del lavoro collegate alla maternità sono un paradosso perché di fatto non si vogliono sperimentare nuove forme di organizzazione del lavoro, ne tantomeno di flessibilità temporanea.

Nella realtà la maternità è un ostacolo per le donne che vogliono lavorare, manifestando così segnali di arretratezza e inciviltà.

c)

MODALITA' DI TRATTAZIONE (tabella n.2)

TIPOLOGIA	ANNO 2014	ANNO 2015	ANNO 2016	ANNO 2017
Risoluzione stragiudiziale	32%	34%	32%	28%
Risoluzione con consulenza	31%	36%	37%	39%
Utente non ha voluto procedere	23%	20%	20%	25%
Non afferente per tipo	7%	6%	5%	4%
In corso	7%	4%	5%	3%
Azione legale autonoma	=	=	1%	1%

Come si evince dalla tabella n.2 il numero dei casi del 2017 si è risolto prevalentemente con la **consulenza** ma il dato preoccupante è il numero crescente di utenti che non vuole procedere in nessun modo e decide di sopportare qualsiasi tipo di condizione.

Le/gli utenti che materialmente hanno contattato la Consigliera sono **n.134** di cui n.56 di persona, n.10 interventi via mail, n.68 interventi via telefono.

Rispetto agli utenti che si sono presentati di persona (n.56), n.27 sono stati presi in carico, n.18 è servita una consulenza, n.5 sono stati i pareri documentati emessi, n.6 sono stati i ri-orientamenti verso altri uffici.

Si tenga conto che per ogni caso preso in carico è necessario avere mediamente **n.8** contatti (mail-telefono-incontri).

Si può quindi desumere l'importante impegno richiesto sia in termini di tempo che di studio anche se il peso maggiore è sicuramente da attribuire alla "**responsabilità**" perché ha un duplice risvolto, da un lato l'aspetto legale e dall'altra le aspettative dell'utente che solitamente arriva alla Consigliera in condizioni psicologiche difficili e preoccupanti.

d) **UTENTE TIPO** (tabella n.3)

	ANNO 2016	ANNO 2017
ETA'	40 anni(donna)	41 anni (donna)
TITOLO DI STUDIO	diploma	diploma
FIGLI	n.1	n.1,3 (media)
TIPO DI OCCUPAZIONE	Tempo indeterminato Tempo pieno	Tempo indeterminato Tempo pieno
TIPO DI AZIENDA	privata	privata

e) **PIANI TRIENNALI AZIONI POSITIVE:**

in adempimento all'art.48 del D.Lgs. n.198 del 11/4/2006 e succ.modif., si è proceduto a monitorare e classificare tutti i Piani Triennali di azioni Positive (PTAP) degli Enti obbligati alla presentazione.

La normativa prevede che gli Enti richiedano alla Consigliera territorialmente competente il **parere preventivo**, prima della loro adozione formale.

Essendo uno strumento importante anche per l'eventuale trattazione di casi, è stata fatta un'attenta valutazione e comparazione con il triennio precedente.

Successivamente si è provveduto ad inviare le eventuali osservazioni o il parere positivo attraverso relativa nota scritta.

La Consigliera ha supportato attivamente e materialmente tutti gli Enti che ne hanno fatto richiesta.

Vi sono Enti che non hanno inoltrato alcuna richiesta di parere all'Ufficio della scrivente adottando direttamente il Piano; altri non hanno mai redatto il Piano risultando pertanto inadempienti.

f) Comitati Unici di Garanzia:

L'art.21 della Legge n.183 del 4/11/2010 (cd "Collegato Lavoro") prevede che le Pubbliche Amm.ni costituiscano al loro interno il Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Laddove richiesto, la Consigliera ha supportato gli Enti nelle procedure di attivazione, composizione, rinnovo, formazione, ecc.

g) Commissione Provinciale di Concertazione:

Ai sensi dell'art.15 comma 2 D.Lgs.198/06 ora D.Lgs. n.5/10, la Consigliera effettiva ha partecipato , in quanto componente di diritto, all'unica riunione indetta nel corso dell'anno.

h) Collaborazione e Collegamento con organismi Istituzionali

1) Direzione Territoriale Lavoro

In riferimento all'art.15 comma 1 lettera f, D.Lgs. n.198/2006 si è confermata la costante e continua collaborazione con la DTL, consentendo la risoluzione di moltissimi casi, particolarmente critici, relativamente alle lavoratrici madri.

Nello specifico, per i casi di dimissioni entro il primo anno di vita del bambino, la sinergia tra DTL e Consigliera di parità ha consentito di bloccare situazioni apparentemente già definite, salvaguardando così importanti posti di lavoro.

E' operativo il Protocollo d'intesa.

In conclusione, nonostante la Conferenza Unificata abbia dato facoltà all'Ente di designazione di incrementare l'indennità delle Consigliere sino al triplo del minimo, la **Provincia di Ferrara non ha adottato alcuna integrazione economica**, contrariamente a quanto fatto in altre Province della stessa Regione, creando disparità o forse "discriminazione" all'interno della Rete Regionale delle Consigliere.

Di conseguenza l'impegno della Consigliera è obbligatoriamente dedicato alla trattazione dei casi che, riguardando il "malessere" delle persone necessità di competenza, professionalità e umanità, penalizzando ogni altra partecipazione e/o collaborazione.

Ferrara, 13 marzo 2018

La Consigliera di parità effettiva
Dott.ssa Donatella Orioli
Provincia di Ferrara

