



Rapporto annuale sull'attività svolta dalla Consigliera di Parità effettiva della Provincia di Vicenza - Periodo dal 7 gennaio al 31 dicembre 2021.

Il mandato mi è stato assegnato con D.M. n. 154 del 22 dicembre 2020.

Il mio ufficio trova attualmente definitiva sistemazione presso **l'Area Centro Elaborazione Dati** della Provincia di Vicenza, Palazzo Nievo in via Gazzolle, n.1.

Le dotazioni strumentali e umane sono adeguate e la struttura provinciale è collaborativa.

In particolare la collaboratrice messa a disposizione dalla Direzione provinciale è persona disponibili, competente e di aiuto nello svolgimento dei miei compiti, tenendo presente che non c'è la Consigliera di Parità supplente. Ho inoltre il supporto di una collaboratrice che segue la comunicazione esterna dell'Ufficio Stampa Provinciale.

Per quanto riguarda la dotazione finanziaria: Inizio anno 2240 euro; residui fine anno: 224 euro (tolte le somme già impegnate e non ancora liquidate destinate a consulenze legali effettuate).

Tali cifre rientrano nel fondo del Ministero, vincolato alle attività della Consigliera di Parità, in base alla nota MLPS prot. 32/9179 del 13.05.2016, in quanto residuo lasciato dalle Consigliere precedenti nel corso delle loro attività.

Nel 2021 non è stato previsto alcun stanziamento in Bilancio dell'ente Provincia di Vicenza.

Il ruolo delle Consigliere di Parità provinciali è pressochè basato sul volontariato.

L'Ufficio della Consigliera di Parità è funzionalmente autonomo: il personale, la strumentazione e le attrezzature, necessari per lo svolgimento dei compiti previsti dalla normativa, sono assegnati dagli enti presso cui l'ufficio è ubicato, ma gli Enti locali faticano a provvedere alle spese di attività, ai compensi degli esperti, eventualmente nominati, alle spese conseguenti ad azioni in giudizio, alle spese per indennità, ai rimborsi spettanti, alle spese per il funzionamento, alle attività di rete, ecc. e per eventuali oneri derivanti da convenzioni quadro diversi da quelli relativi al personale.

Credo sia il momento di ripristinare il Fondo Nazionale, al più presto. Nel bilancio 2021 non si è scelta questa via per ridare dignità e operatività ad un ruolo, oggi quantomai necessario ai territori, svolto da donne competenti. In occasione della Conferenza Nazionale delle Consigliere di Parità con il Ministro Orlando, sulle politiche di sviluppo per l'occupazione femminile in relazione alle misure del PNRR, tale problematica è emersa e il Ministro si è impegnato a verificarne la praticabilità nel bilancio 2022.

1. ATTIVITÀ DI TUTELA ANTIDISCRIMINATORIA .

E' questa, nel mio operare, il vero cuore dell'attività svolta, anche perché la mancanza di risorse economiche limita l'organizzazione in proprio di seminari, convegni, iniziative di pubblicizzazione del ruolo ecc.

Essa risulta in evidente aumento rispetto l'anno precedente. L'utenza, spesso, presenta problematiche complesse e lontane rispetto alla puntuale elencazione dei divieti di discriminazione di cui al Capo II del Codice delle pari opportunità.

Il confine tra discriminazione di genere, malessere organizzativo, disagio psichico endogeno o indotto, molestie o mobbing è spesso labile. Per questo motivo, se appare sempre più dubbio il ricorso in giudizio, il rapporto con altre istituzioni come Ispettorato Territoriale del lavoro e Spisal sul versante tecnico sanitario, le organizzazioni sindacali e datoriali, la rete provinciale di Sportelli anti violenza e anti molestie diventano di supporto indispensabile alle attività della Consigliera.

Si sono redatti specifici protocolli di collaborazione con l'ITL provinciale, con le Organizzazioni sindacali, con la Rete Provinciale delle Commissioni e assessorati per le PP.OO, con la rete degli Sportelli e Centri antiviolenza. Si è verificata l'applicazione di accordi nazionali e regionali esistenti con le organizzazioni datoriali. E' in corso di approvazione un Protocollo in contrasto alla violenza di genere promosso dalla Prefettura e dall'Ulss n.8 che hanno coinvolto la conferenza dei sindaci, la Consiglieria di Parità, gli sportelli antiviolenza, le case rifugio, le forze dell'ordine.

Gli accessi al servizio sono stati 20. Non tutti hanno avuto un prosieguo formalizzato (vedi elenco), alcuni hanno preferito non esporsi direttamente e si sono rivolte alla Consiglieria per avere indicazioni di comportamento e informazioni normative. La richiesta di informazioni telefonica è stata frequente.

In questi mesi sono aumentate anche le richieste di informazioni su situazioni di dimissioni "indotte" per maternità, soprattutto di lavoratrici straniere, gestite in collaborazione con l'ITL.

Da un incrocio di informazioni con l'ITL di Vicenza che raccoglie i dati delle dimissioni in modo sistematico, si conferma questa tendenza: emerge che si tratta di un flusso molto corposo che ha raggiunto in alcuni momenti il numero di cinquanta alla settimana.

Rilevo che la precarietà del mercato del lavoro femminile, soprattutto giovanile, rende sempre più le donne timorose di esporsi, preferendo rivolgersi alla Consiglieria per consigli, informazioni circa i propri diritti e in taluni casi farle svolgere, per così dire, un ruolo di supporto nell'indicare suggerimenti di comportamento, per risolvere i conflitti senza coinvolgere il datore di lavoro con un intervento dall'esterno. A volte il ruolo è preliminare ad un intervento diretto, quando si tratta di raccogliere informazioni per comportamenti vessatori.

CASI affrontati (report anonimo e sintetico; la documentazione relativa è sottoposta alla normativa sulla privacy):

1- Proseguimento di un caso iniziato con la precedente Consiglieria di Parità nel 2020. Si è trattato di mobbing verticale per problematiche riconducibili a discriminazioni di genere, condotte ritorsive, discriminazioni nel diritto del riconoscimento dei rimborsi e delle spese e lesa dignità. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti. Esito: conciliazione sindacale in base al combinato disposto di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. ed artt. 410, comma 1 e 411 c.p.

2 - Ricevuto Dossier via mail, acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti. Caso di giovane lavoratrice con problematiche riconducibili a discriminazioni di genere, condotte ritorsive, discriminazioni nel diritto del riconoscimento della corresponsione dei salari, vessazioni e molestie da parte del responsabile di esercizio commerciale. Esito: cambio di lavoro, risarcimento, pagamento arretrati, ristabilita situazione di serenità (conciliazione in base al combinato disposto di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. ed artt. 410, comma 1 e 411 c.p.c.).

3 - Segnalazione di discriminazione di accesso al lavoro da parte di giovane lavoratrice. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti. Esito: presa d'atto da Azienda e da Agenzia di intermediazione e rimozione della discriminazione.

4 - Ricevuto esposto, ampiamente documentato, di una serie di fatti, prodotti nel corso degli ultimi cinque anni, relativi a problematiche riconducibili a mancato riconoscimento professionale discriminazioni di genere, condotte ritorsive e lesa dignità di lavoratrice della PA. Acquisita documentazione integrativa, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti e le rappresentanze sindacali. Dopo approfondimento normativo, invio Lettera di raccomandazioni, all'ente della PA coinvolta, con richiesta di concessione di nulla osta (finora sempre negato) per la partecipazione a procedure di mobilità esterna da parte dell'esponente. Esito: concesso nulla osta all'esponente.

5 - Donna 60enne dipendente privata di importante azienda del territorio, da circa quattro anni è oggetto di mobbing orizzontale da parte di colleghi di lavoro (forte stress, problemi psico- fisici certificati). Acquisita documentazione integrativa, attivati contatti e indirizzata allo sportello Cgil per prevalenza problematiche ambientali con colleghi di lavoro, meglio trattati da uffici sindacali.

6 - Giovane lavoratrice a t.i., costretta alle dimissioni per deterioramento clima aziendale, in media-grande impresa, molestie, non riconoscimento del ruolo, discriminazioni, condotte ritorsive e lesa dignità, vessazioni. Si rileva impossibilità per intervento *ad adiuvandum*: manca termine perentorio 10 gg. per prima udienza già effettuata e manca la richiesta nel ricorso di contestazione di intervento per condotta discriminatoria ai sensi art 26 del codice PPOO. Acquisita, comunque, documentazione, attivati incontri di accertamento. La Consigliera di Parità viene a conoscenza, inoltre, di una serie di presunti fatti collaterali al caso di specie, ma non insignificanti sul piano della violazione dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici. Tali fatti denoterebbero un clima aziendale intimidatorio, discriminante e vessatorio nei confronti dei lavoratori, soprattutto donne e stranieri extracomunitari, in contrasto con le norme di tutela e dignità dei lavoratori e delle lavoratrici, di violazione della privacy e delle misure di sicurezza e prevenzione. Si rilevarebbero anche condotte di contrasto all'attività sindacale.

Per dovere d'Ufficio, La Consigliera di Parità, sentito il parere dell'Avv. e della sua assistita, propone di dare comunicazione dei fatti all'Ispettorato Territoriale del Lavoro e di segnalare la situazione alle Organizzazioni sindacali territoriali, per quanto di loro competenza. Si decide inoltre di inviare Lettera informativa e di Raccomandazione al rappresentante legale dell'impresa e di monitorare le risultanze di udienze e ristoro.

7 - Lavoratrice in media-grande impresa con contratto di somministrazione a tempo determinato, molestie, discriminazioni e lesa dignità, vessazioni da collega/formatore. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti volti a conciliazione sindacale in base al combinato disposto di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. ed artt. 410, comma 1 e 411 c.p. Esito: conciliazione, piano di rimozione, risarcimento. Attuata formazione del personale in azienda.

8 - Lavoratrice straniera residente in Vicenza, a t.i., in part time in impresa di pulizie con inquadramento contrattuale improprio e straordinario non pagato, viene licenziata a motivo della maternità. La datrice di lavoro ha giustificato il licenziamento con la cessazione dell'attività di impresa che di fatto non è mai intervenuta: la titolare ha cessato la vecchia ditta individuale per crearne una nuova impiegata nella medesima attività. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti volti a conciliazione sindacale in base al combinato disposto di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. ed artt. 410, comma 1 e 411 c.p. Dopo gli incontri, l'Avv. della datrice di lavoro, tramite PEC comunica l'impossibilità di pervenire ad un accordo. Pertanto, restando le parti ferme sulle loro posizioni, si redige il verbale di mancata conciliazione.

Successivamente, l'avv. della lavoratrice chiede l'intervento della Consigliera *ad adiuvandum*: pur rilevando che, nel caso in esame vi è stato solo il mero mutamento della titolarità permanendo integro il complesso dei beni della impresa nella sua identità obiettiva (dalla lettura degli atti emerge il medesimo oggetto e la disamina di alcune date che emergono dalle visure sostiene tale tesi), la disamina dei termini (licenziamento; impugnativa), tuttavia, evidenzia come si siano concretati i termini di decadenza (180 giorni) per l'introduzione dell'azione giudiziaria.

9 - Lavoratrice straniera residente in Vicenza, a t.i., in full time in attività commerciale di servizi alla persona (43 ore di lavoro settimanali, domenica compresa, in contrasto al suo inquadramento contrattuale, con mansioni diverse). Lavoratrice vessata in costanza di rapporto e poi convinta a rassegnare le dimissioni al rientro dalla maternità in ragione del trasferimento obbligato in altra sede e in altra regione, prospettato quale unica e sola condizione per conservare il suo impiego. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento: nella fattispecie, non pare possibile l'intervento conciliativo dinanzi alla Consigliera di Parità. La lavoratrice dopo il periodo di maternità, ai sensi dell'art. 56 Legge n.151/2001, avrebbe dovuto ritornare a lavorare con le medesime mansioni e nel medesimo posto geografico che occupava prima della astensione per maternità. Vi è quindi una violazione di detto precetto normativo che avrebbe potuto (anche con una procedura di urgenza ex art. 700 cpc) far valere con una azione *ad hoc*. Approfondita la situazione si verifica che non ci sono spazi per sostenere la discriminatorietà del comportamento datoriale essendo travolto dalla decadenza l'unico atto (il trasferimento) che avrebbe potuto fare emergere l'intento discriminatorio del datore di lavoro. Pertanto si chiude l'istruttoria senza poter

prendere in carico la lavoratrice, raccomandando l'avvocato a porre attenzione alle scadenze dei termini.

10. Il Centro antiviolenza di una località in provincia di Vicenza segnala la situazione di violenza sessuale protratta da anni nei confronti di una lavoratrice all'interno di media impresa meccanica. Si apprende che c'è querela in corso e denuncia ai carabinieri. La lavoratrice è seguita dal sindacato. Contattata preferisce non ricorrere alla Consigliera di Parità.

11. Licenziamento per presunto g.m.o. (crisi aziendale) di Lavoratrice nel settore assicurativo. Inviata dal Sindacato perché la medesima azienda contestualmente ha assunto nello stesso ruolo altro lavoratore. Si rileva la discriminazione, ma la lavoratrice non si sente di impugnare la situazione. Preferisce cambiare lavoro e rifiuta il tentativo di conciliazione e il coinvolgimento del datore di lavoro.

12. Il Centro antiviolenza di una località in provincia di Vicenza segnala la situazione di una lavoratrice a t.i. nel pubblico impiego, non giovane. Si incontra la lavoratrice che espone una situazione confusa, non circostanziata, di mobbing verticale e orizzontale. Emerge un vissuto psicologico e sociale fragile. Non si riesce, dopo vari contatti, ad acquisire documentazione e riscontri. Si contattano i servizi sociali del paese di residenza e nuovamente lo sportello che l'ha inviata, attivando un supporto psicologico e legale.

13. Attivato contatto e incontro di consulenza e confronto con padre lavoratore a t.i. in azienda di trasporto pubblica, accompagnato dal Sindacato e dall'avvocato che hanno preso in carico il caso, per problematiche riconducibili a condotte ritorsive e discriminazioni nel diritto di conciliazione dei tempi per assistere i propri figli minori (di età inferiore a 3 anni) con problematiche certificate di salute. Si è informato l'ITL e sono state attivate richieste di chiarimento all'azienda.

14. Invio Esposto e Richiesta da parte della Segreteria Regionale Veneta di UGL-FNA, di intervento in relazione all'Esposto per violazione del D.Lgs.216 del 09.07.2003 in RSA in provincia di Vicenza. Comunico che le competenze delle Consigliere Provinciali di Parità non comprendono la verifica di eventuali discriminazioni collettive in situazioni aziendali. Istituzionalmente la legge riserva tale compito all' Ufficio della Consigliera di Parità Regionale.

15. Richiesta di intervento da gruppo di lavoratrici di importante impresa dedita all'export per comportamento discriminatorio attuato attraverso proposta contrattuale che lega premio di risultato alla sola presenza e non ad altri parametri quali raggiungimento obiettivi, competenze implementate, ecc. (le donne chiedono maggiormente i congedi parentali per il carico maggiore nel lavoro di cura; dato cresciuto soprattutto in periodo di covid con i figli minori in dad). Comunico che le competenze delle Consigliere Provinciali di Parità non comprendono la verifica di eventuali discriminazioni collettive in situazioni aziendali. Istituzionalmente la legge riserva tale compito all' Ufficio della Consigliera di Parità Regionale. Trattandosi di discriminazione collettiva sono state inviate alla consulenza sindacale e alla Consigliera di Parità Regionale per competenza.

16. Centro antiviolenza invia giovane lavoratrice straniera apprendista impiegata in piccola srl licenziata ingiustamente (dopo maternità) e poi reintegrata, dopo intervento dell'avvocato. Ha contratto di lavoro part time, ma di fatto orario più esteso, senza retribuzione, messa in cassa integrazione dopo la maternità, poi licenziata dopo la ricezione di alcune lettere di contestazione disciplinare. Reintegrata con effetto retroattivo e da allora a casa in maternità, congedo corrisposto dall'Inps perché il datore di lavoro dichiara la cassa integrazione. Segnalato caso all'ITL e messa in contatto la lavoratrice con dirigente ITL preposto.

17. Richiesta di appuntamento di giovane lavoratrice t.i., inviata dal centro antiviolenza di una località in provincia di Vicenza e assistita dagli avv., per condotte discriminatorie di genere e molestie ex artt. 25 e 26 del Codice delle Pari Opportunità durante il rapporto di lavoro. La lavoratrice denuncia molestie fisiche e verbali di natura sessuale, discriminazioni e lesa dignità, vessazioni da parte di collega. Inoltre denuncia che l'azienda non avrebbe adeguatamente adottato idonee misure di prevenzione e repressione e quindi, supportata dagli avvocati, si riservava ogni più ampia azione ai sensi dell'art.2087 c.c., del d.lgs. n.81/2008 e art. 26 Codice delle Pari Opportunità per il risarcimento per tutti i danni subiti a causa delle condotte dettagliatamente denunciate e supportate da memoria scritta e documentazione medica, consegnate all'attenzione

della Consigliera di Parità. Acquisita documentazione, attivati contatti e incontri di accertamento con le parti volti a conciliazione sindacale in base al combinato disposto di cui all'art. 2113, comma 4, cod. civ. ed artt. 410, comma 1 e 411 c.p. Esito: conciliazione, piano di rimozione, dimissioni volontarie concordate con risarcimento per difficoltà psicologica documentata della lavoratrice di rimanere nella medesima azienda.

18. Richiesta informazione: diritti post maternità facoltativa.

19. Richiesta informazioni: diritti legati alle progressioni di carriera nel pubblico impiego.

20. Richiesta informazioni per capire la differenza tra discriminazioni implicite, esplicite e avere indicazioni di cosa fare in caso di molestie verbali.

2. RILEVAZIONE DELLE SITUAZIONE DI SQUILIBRIO DI GENERE (conoscere per operare: analisi, studi, ricerche)

11.02.21: Attivata verifica ricognitiva sui Comuni della Provincia per il Piano triennale Azioni Positive (quadro scadenze) – Predisposizione lettere monitoraggio e Pareri sui Piani ricevuti.

18.02.21: attivazione monitoraggio PTAP e situazione del personale (114 Comuni della Provincia di Vicenza). Azione effettuata fino al 31 maggio 2021, con la collaborazione del Ced dell'amministrazione Provinciale di Vicenza, dott.ssa M. Cominato. **Conclusa attività di monitoraggio e pubblicazione Report sul sito il 31.05.2021.**

02.03.21: attivato monitoraggio situazione CUG in Provincia di Vicenza (**riunione di aggiornamento 5.05.21 con funzione pubblica OO.SS.**). **20.09.21: Conclusa attività di monitoraggio sulla rete dei CUG** in territorio provinciale. Pubblicazione report sul sito e interfaccia con OO.SS. Funzione Pubblica di CGIL, CISL, UIL.

17.03.21: attivata collaborazione con Ispettorato del Lavoro di Vicenza e Veneto Lavoro per invio continuativo di documentazione e dati trimestrali relativi al MdL in Provincia di Vicenza e per forme di partenariato

21.03.21: attivata collaborazione con FISAC Nazionale (dott.ssa Barbara Malini) per invio continuativo di documentazione e dati trimestrali relativi al problema dell'utilizzo del credito e degli strumenti finanziari da parte delle donne (rapporto con le Banche, comportamenti delle lavoratrici, giovani, imprenditrici, libere professioniste, ...) e per forme di partenariato

21.09.21: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità e Ispettorato Nazionale del Lavoro: report annuale sulla Convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri e analisi dati delle relazioni annuali delle Consigliere di Parità.

23.10.21: Monitoraggio dati elezioni amministrative ottobre 2021. Rielaborazione tabella di sintesi dei 12 comuni coinvolti (sindaco e composizione della giunta per genere). Invio a CPO e pubblicazione sul sito.

02.12.21: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità, Definizione del programma di lavoro per l'anno nuovo: il mondo del lavoro e la società tutta stanno affrontando dei cambiamenti profondi verso i quali è opportuno avviare una riflessione condivisa sulla valorizzazione del ruolo delle Consigliere nel contesto attuale : azioni sul territorio

07.12.21: Rapporto biennale Rete Consigliere di Parità della Regione del Veneto sull'Occupazione femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti

3. INTERVENTI NELLE POLITICHE ATTIVE NEL LAVORO (CONSULENZE, PARTENARIATO, COLLABORAZIONI, COORDINAMENTI TRA CONSIGLIERE DI PARITÀ, RETI, PARTECIPAZIONE AD ORGANISMI REGIONALI, PROVINCIALI, ...)

20.01.21: riunione per programmare modalità di collaborazione, discussione nodo risorse, con segretari generali e responsabili politiche di genere di CGIL, CISL, UIL (Zanni, Consiglio, Bianchi, Bergamin, Zolin, Chisin)

26.01.21: Commissione PP.OO. Prov.VI.

26.01.21: Proposta in Coordinamento Donne CGII per attivare un coordinamento di rete proponendo un protocollo/ collaborazione per i CEAV e gli sportelli anti molestie dei sindacati (**28.01.2021**, contattato il CEAV di Vicenza e messo in contatto)

28.01.21: richiesta al Consigliere delegato della Provincia di partecipare in via continuativa al Tavolo per il **Patto Territoriale Lavoro ed Inclusione Sociale del territorio vicentino**.

09.02.21: lettera convocazione incontro per il coordinamento di rete / protocollo/ collaborazione per i CEAV e gli sportelli anti molestie dei sindacati (CGIL,CISL,UIL, CEAV Vicenza, Schio, Bassano, Arzignano)

04.03.21 : incontro coordinamento di rete / protocollo/ collaborazione per i CEAV e gli sportelli anti molestie dei sindacati (CGIL,CISL,UIL, CEAV Vicenza, Schio, Bassano, Arzignano)

17.03.21: contattato ordine degli avvocati di Vicenza per collaborazioni con CPO che si occupa di parità di genere

20.03.21: incontro con Consigliere Regionale Giacomo Possamai (PD) a nome della rete di associazioni, coordinamenti e sportelli che si occupano di politiche di genere sui Fondi europei in Veneto (RF)

23.03.21: Convocazione Commissioni PPOO, delegati dei Comuni per la costituzione della Rete provinciale Pari Opportunità, in collaborazione con la Commissione Provinciale PPOO

30.03.21: Lettera APPELLO, prot.n. 295 “Richieste per un PNRR regionale meno diseguale” al Presidente Regione del Veneto, Luca Zaia , all’ Ass.PP.OO. Regione del Veneto, Elena Donazzan, al Presidente Consiglio Regionale del Veneto, Roberto Ciambetti, ai Capigruppo Regione del Veneto, alla Consigliera di Parità Regionale, Sandra Miotto, alla Commissione PP.OO. Regionale del Veneto, ai Sindaci e ai referenti per le PP. OO . dei Comuni della prov. di Vicenza; Per conoscenza: Alle Responsabili per le politiche di genere di CGIL CISL UIL della provincia di Vicenza, Alle rappresentanze delle Associazioni datoriali della Provincia di Vicenza, Alla Commissione Provinciale PP.OO. della Provincia di Vicenza, Alle Associazioni femminili e Sportelli Donna della Provincia di Vicenza,Ai Centri Antiviolenza della Provincia di Vicenza, Agli Organi di stampa .

31.03.21: partecipazione Report Consigliera di Parità Regione Veneto, per la conclusione Corso di Formazione Avvocato sulla normativa antidiscriminazione.

8.04.21: Commissione PP.OO. Prov.VI.

14.04.21: Conferenza territoriale del Veneto con Consigliera di Parità Nazionale.

22.04.21: Invito a Conferenza per la costruzione di una rete territoriale di associazioni di donne, organizzazioni sindacali per un coordinamento provinciale a tutela dei diritti

23.04.21: Conferenza territoriale con Sindacati, organizzazioni datoriali, Ulss su PNRR/PRRR.

4.05.21: Commissione PP.OO. Prov.VI

5.05.21: Attivato percorso per un Protocollo di intesa con Ispettorato del Lavoro per la collaborazione nella corretta applicazione della disciplina antidiscriminatoria (**I incontro operativo 27.05.21**)

10.05.21: Attivato percorso per la costruzione di un Protocollo di intesa con OO. Sindacali (CGIL, CISL, UIL) per la collaborazione nella corretta applicazione della disciplina antidiscriminatoria (**I incontro 31.05.21**)

10.05.21: Attivato percorso di conoscenza e collaborazione con Associazioni LGBTQ della provincia (**I incontro 3.06.21**)

11.05.21: Riunione Cabina di regia del Tavolo per il **Patto Territoriale Lavoro ed Inclusione Sociale del territorio vicentino.**

13.05.21: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità con il ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Orlando. Tema: Politiche per l'occupazione femminile. (inviato contributo scritto il 9.05.2021)

13.05.21: Partecipazione, come invitata, alla Assemblea Provinciale delle donne democratiche

23.06.21: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità. Tema: risultati del gruppo di lavoro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Fondo indennità, ruolo delle Consigliere, rete e PNRR)

20.09.21: incontro operativo con con Associazioni LGBTQ della provincia per valutare percorso di attivazione di protocollo con UST , riguardanti discriminazioni in ambito scolastico

20.09.21: Ricevuta dal Prefetto Proposta **Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell' ULSS " Berica" della Provincia di Vicenza**

04.10.21: **Stipula del Protocollo di intesa con Ispettorato del Lavoro** provinciale per la collaborazione nella corretta applicazione della disciplina antidiscriminatoria. **Conferenza stampa, pubblicazione Protocollo sul sito.**

11.10.21: Contatto con Presidente Confindustria Vic.na per rilanciare Patti territoriali, sottoscritti nel 2016, antidiscriminazione e molestie nel Lavoro. Disamina situazione post Covid, possibili collaborazioni. Formazione in azienda. Problematiche LGBTQIA in azienda, PNRR.

11.10.21: incontro con Ust (dott. Formaggio) per proposta Accordo con Associazioni LGBTQ della provincia per linee di contrasto alla discriminazioni nella Scuola.

23.11.21: Firma e costituzione Ufficiale della RETE PROVINCIALE per le PPOO a Villa Cordellina di Montecchio Magg. (con le Commissioni aderenti al Protocollo)

25.11.2021: firma del Protocollo di intesa con OO. Sindacali (CGIL, CISL, UIL) per la collaborazione nella corretta applicazione della disciplina antidiscriminatoria

29.11.21: tavolo di consultazione con OO.SS. e datoriali per costruire linee condivise di comportamento sulla gestione delle problematiche dei diritti delle persone Trans sui luoghi di lavoro in collaborazione con il Coordinamento delle Associazioni LGBTQIA+

9.12.21: Riunione cpo provinciale per bilancio attività 2021, programmazione 2022.

14.12.21: Riunione del Tavolo tecnico convocato dal Prefetto per la condivisione e revisione della Bozza di **Protocollo di rete per il contrasto alla violenza contro le donne nei comuni dell' ULSS " Berica" della Provincia di Vicenza**

4. DIFFUSIONE DELLA NORMATIVA E DELLA CULTURA DI GENERE E DELLE PP.OO. (formazione, convegni, comunicazioni, saggi, articoli, attivazione progetti, ecc.)

20.01.21: riunione con F. Bettini CEAV di Vicenza per programmare riunione del 25.01.21 su collaborazioni, condivisioni progetti, formazione, consulenze reciproche

21.01.21: riunione con MP. Mainardi CEAV di Bassano e Associazioni femminili per programmare collaborazioni, condivisioni progetti, formazione con le Scuole, consulenze reciproche

22.01.21: inviato materiale (didattico, elaborato in proprio) sulle PP.OO., glossario di genere, mercato del lavoro femminile, diritti e cittadinanza politica delle donne per Modulo formativo concordato con prof.ssa Chiara Simionato, ITC "Piovene", Vicenza

25.01.21: riunione con associazione Donna chiama Donna e CEAV per programmare collaborazioni, condivisioni progetti, formazione con le Scuole, consulenze reciproche.

Proposte su cui lavorare:

1. Convegno/iniziativa sulla violenza, le molestie nei luoghi di lavoro a Vicenza
2. Formazione nelle Scuole sulle discriminazioni di genere e la cultura delle PP.OO.
3. Serate di informazione/educazione popolare nei quartieri per la cittadinanza

26.01.21: riunione con coordinamento donne CGIL per programmare collaborazioni, condivisioni progetti, formazione, consulenze reciproche, adesione a Bando ministeriale, iniziative per 8 marzo.

29.01.21: riunione capogruppo Pd in comune per costruire un tavolo progettuale per la valorizzazione del "femminile" a Vicenza (Pums, Toponomastica, ecc.)

31.01.21: articolo per la Voce dei Berici su *Donne, Lavoro, Covid*

01.02.21: riunione con M. Chiara Rodighiero, Medicina Democratica

02.02.21: video conferenza con studenti/esse del Liceo Pigafetta (ambito moduli didattici di educazione civica coordinati dalla prof.ssa R. Battaglin) sul Mercato del Lavoro e le donne immigrate

03. 02.21: riunione con Rosanna Bonollo (Presidente Commissione Consiliare per Imprenditoria femminile e Confartigianato) Progetto Ministeriale "Passo a due" – Thiene- ripresa.

08.02.21: partecipazione a Webinar promosso da UPI e ANCI su Bilancio di genere e Recovery Found

11.02.21: riunione Tavolo per la elaborazione del Bando ministeriale (dialogo intergenerazionale su tematiche antidiscriminatorie) => linee, progetto, tempi

17.02.21: riunione con Bonollo, Presotto, Sette, Cattanti, Chisin, Los, Bortolucci, Assessore e Dirigente Comune di Thiene su "Passo a due". Ripresa e ridefinizione programmazione Progetto "Passo a due – Semi di complementarietà"- marzo aprile maggio (attività diffusa – cronoprogramma)/ sito/Social/ festival 21/22/23 maggio 21.

20.02.21: video conferenza con studenti/esse dell'Istituto Boscardin (ambito moduli didattici di educazione civica coordinati dal prof. S. Mano) sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere

02.03.21 : Intervista su "Il Vicenza" - Mercato del Lavoro femminile, donne, fragilità, covid

05.03.21 : Intervista TG3 - Parità di genere, cultura, linguaggio, politiche sociali

07.03.21 : articolo su "G. diVicenza" - Parità di genere, cultura, linguaggio, politiche sociali

08.03.21 : Intervento evento on line CGIL-CISL-UIL per 8 marzo su Mercato del Lavoro, donne e crisi pandemica

09.03.21 : Intervento Webinar on line, Piattaforma PD nazionale su Violenza di genere

15.03.21: riunione Ced/ufficio comunicazione per strutturare pagina Web (trasparenza, relazioni, informazioni, documentazione, eventi, normativa...)

17.03.21 : Intervento evento on line con Comune di Bassano e Associazioni su ruolo della Consigliera di Parità e sul Mercato del Lavoro, donne e crisi pandemica

30.03.21: Partecipazione al Webinar FISAC Nazionale “ Diamo credito alle donne”

9.04.21: riunione operativa con Bonollo, Presotto, Sette, Cattanti, Chisin, Los, Bortolucci, Assessore e Dirigente Comune di Thiene Progetto **“Passo a due – Semi di complementarità”**- festival 21/22/23 maggio 21.

13.04.21: video conferenza con studenti/esse del LES GB. Quadri (coordinata dal prof. A. Mannoni) sul Mercato del Lavoro e le discriminazioni di genere, lavori fragili e crisi pandemica.

14.04.21: riunione operativa con Bonollo, Assessore e Dirigente Comune di Thiene Progetto **“Passo a due – Semi di complementarità”**- festival 21/22/23 maggio 21. **riunione operativa con Los, Zanotelli, F. thiene** per evento finale del Progetto **“Passo a due – Semi di complementarità”**- festival 21/22/23 maggio 21.

14.04.21: contatto con Tangram coop. Soc e Focus giovani per partecipazione al Bando sulla Città educante

22.04.21: Invito a partecipare alla Conferenza per la costruzione di una rete territoriale di donne, appartenenti ad associazioni ed organizzazioni sindacali, alla società civile per un coordinamento a tutela dei diritti, per il dialogo intergenerazionale, per promuovere una riflessione sul cambiamento culturale rispetto alla percezione del genere, ai diritti. (Incontri quindicinali di confronto, scambio documenti, riflessione, iniziative comuni) / (Temi : i consultori oggi, il genere e le adolescenti, il Pnrr, leggere i dati con ottica di genere, la presenza delle donne nella governance)

05.05.21 : Webinar formativo con la CPO del Comune di Schio (ruolo di progetto della CPO nel territorio e Mdl femminile).

21/23.05.21 : Festival Passo a Due, Semi di complementarità- Thiene, il **21.05.21, 15.30 alle 18.00**, Auditorium Patronato S. Gaetano (da confermare) partecipazione diretta alla Tavola rotonda **“Politiche europee, Recovery Plan italiano e il valore strutturale della parità di genere “** Il cambio di paradigma che si dovrebbe avere grazie alla giusta definizione degli obiettivi nel Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).

31.05.21: Intervento al Consiglio Comunale del Comune di Sarcedo in occasione dell’approvazione della **Convenzione per le PP. OO.**

11.06.21: Corso di **formazione** sulle discriminazioni esplicite e implicite per dirigenti sindacali - CGIL Vicenza

16.06.21: Intervento sul Giornale di Vicenza sulla violenza economica di genere e comunicazione nuova pagina sul sito della Provincia di Vicenza

08.07.21/ 13.08.21/ 19.08.21: Corso di **formazione** sulle discriminazioni esplicite e implicite per tutto il personale di Impresa vicentina **(130 dipendenti, divisi in 4 gruppi)**

20.07.21: Partecipazione al Progetto AGENDA SOSTENIBILITA’ - Giornale di Vicenza

30.08.21: Intervento al Festival Fornaci Rosse (Tavola rotonda con S.Camusso “Come stanno insieme politica, questioni di genere, affettività e cura? Non benissimo.”)

Distribuzione 2000 volantini informativi su attività, recapiti, link sito della Consigliera Parità (ITL, OO.SS. Centri antiviolenza, ecc.)

4.09. 21: adesione a Progetto triveneto (Consigliere di Parità del FVG, del Veneto, delle Province autonome di TN e BZ) : **PILLOLE DI PARITA’ (Campagna di Comunicazione e sensibilizzazione) . Invio “Storia”. Incontri operativi 11.10.2021; 15.11.2021.**

17.09.21: Intervento al Focus promosso dalla Rete Nazionale dei Beni Comuni su: Reciprocità e responsabilità dei legami di cura come bene comune

27.09.21: Inizio collaborazione con gruppo “Idee-Azione proposte in cammino”, all’interno del Progetto *Schegge* di formazione per le scuole e la cittadinanza sulle tematiche del contrasto alla violenza di genere e della promozione della cultura del rispetto e della non discriminazione (forme di partecipazione e patrocinio della Consigliera di Parità)

29.09.21: contatto con il **Presidente del Tribunale di Vicenza** per organizzare insieme un corso di formazione per il personale a sostegno del nuovo Codice Etico adottato e la costituzione di un nucleo operativo anti discriminazione (Corso in collaborazione con l’Associazione Donna chiama Donna. Mese di ott/nov 2021) Intervento il **9.11.2021**.

4.10.2021: adesione al Patto educativo territoriale con la Community Vicenza Valore Comunità, presentato dall’APS Valore Comunità (coordinatore Guido Zovico) – collaborazione per le tematiche di promozione della cultura delle PPOO e antidiscriminazione

27.10. 21: intervento formativo al Liceo Quadri (Leadership della differenza e valorizzazione dei talenti femminili nel lavoro, Stereotipi di genere nella scuola e nel lavoro)

29.10.21: intervento sul mercato del lavoro femminile in provincia di Vicenza, in particolare nel settore del commercio e del terziario (Convegno FILCAMS CGIL)

2.11.21: patrocinio per il Progetto “Schegge” dell’Associazione IdeAzione, proposto alle Scuole Superiori in contrasto alla violenza contro le donne.

3.11.21: Intervista sul gender pay gap (GdV)

8.11.21: presentazione del Libro dedicato alle Prime Donne Consigliere Regionali : Dal Santo e Molinari Milani, Villa Cordellina, Consiglio Regionale Veneto.

20.11.21: Intervento per la dipintura della Panchina rossa, Comune di Val Liona

20.11.21: Intervento al **Transgender Day of Remembrance** per ricordare tutte le vittime dell’odio e del pregiudizio anti-transgender e della transfobia.

25.11.21: Giornata internazionale in contrasto alla violenza contro le donne

- Patrocinio per lo spettacolo LA VESPA di Morgan Lloyd Malcom, Teatro Comunale di Vicenza
- Comunicato stampa
- Partecipazione al flashMOB organizzato dalla RETE delle donne vicentine. Intervento di chiusura
- Intervento per l’inaugurazione dello Spazio Donna, Comune di Castegnero

27.11.21: intervento per l’inaugurazione dello Sportello Donna, Comune di Thiene

28.11.21: Intervento su lavoratrici migranti al Convegno del Comune di Marano Vic.no

5.12.21: Invio Contributo scritto al Laboratorio “Donne e Politica” – alto Vicentino. Sala degli Affreschi del Palazzo Toaldi Capra a Schio (VI)

Vicenza, 12 gennaio 2022

Francesca Lazzari

Consigliera di Parità