



Provincia di Vicenza

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

Le attività di questo primo periodo aprono il mandato che mi è stato assegnato con DM 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 le collaboratrici messe a disposizione dalla Direzione provinciale sono persone disponibili, competenti e di aiuto nello svolgimento dei miei compiti, tenendo presente che non c'è la Consigliera di Parità supplente.

Per quanto riguarda la dotazione finanziaria: è stato esaurito, dalle Consigliere precedenti nel corso delle loro attività, l'avanzo vincolato alle attività della Consigliera di Parità, in base alla nota MLPS prot. 32/9179 del 13.05.2016. La Provincia ha messo a disposizione in bilancio 2021 circa 1300 euro con la disponibilità in caso di necessità di andare in variazione di Bilancio.

Nonostante il ruolo delle Consigliere di Parità provinciali sia pressochè basato sul volontariato, gli Enti locali non sono in grado di sostenerne l'attività. 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 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 sta procedendo a redigere specifici protocolli di collaborazione e a verificare l'applicazione di accordi nazionali e regionali esistenti.**

Nei primi cinque mesi gli accessi al servizio sono stati 14 di cui 9 (vedi elenco) hanno avuto un prosieguo formalizzato, 5 hanno preferito non esporsi direttamente e si sono rivolte alla Consigliera per avere indicazioni di comportamento e informazioni normative.

In questi ultimi mesi sono aumentate anche le richieste di informazioni su situazioni di dimissioni "indotte" per maternità, soprattutto di lavoratrici straniere.

Da un incrocio di dati con L'ITL di Vicenza che raccoglie i dati delle dimissioni in modo sistematico ho conferma di questa tendenza: emerge che si tratta di un flusso molto corposo, circa cinquanta alla settimana.

Rilevo che la precarietà del mercato del lavoro femminile rende sempre più le donne timorose di esporsi, preferendo rivolgersi alla consigliera 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:

1- Proseguimento di un caso iniziato con la precedente Consigliera 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. Esito: in progress.

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: in progress.

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. Esito: in progress.

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, ed orario di lavoro *full time* di 40 ore settimanali, 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.

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

- Attivata verifica ricognitiva sui 114 Comuni della Provincia per il Piano triennale Azioni Positive (ricostruito il quadro delle scadenze). Si veda il Report nella sezione Dati e monitoraggi.
- Predisposizione lettere per il monitoraggio, indicazioni e Pareri sui Piani ricevuti
- Attivazione monitoraggio sulla situazione del personale (114 Comuni della Provincia di Vicenza)
- Attivata verifica ricognitiva e ricostruzione quadro scadenze sulla situazione dei CUG in Provincia di Vicenza
- Attivato contatto con Ispettorato Territoriale del Lavoro di Vicenza e Veneto Lavoro per l'aggiornamento sui dati inerenti il mercato del lavoro
- 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

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

Partecipazioni a tavoli e commissioni istituzionali di cui si è componenti

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

Partecipazioni ad organismi di parità e relazioni instaurate

- 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: Proposta in Coordinamento Donne CGIL 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)
- 26.01.21: Commissione PP.OO. Prov.VI
- 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 (PRRR)
- 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 Avvocates 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 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 inergenerazionale, 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)
- 23.04.21: Conferenza territoriale Cgil, con Sindacati, organizzazioni datoriali, Ulss su PNRR/PRRR

- 5.05.21: Attivato percorso per un Protocollo di intesa con Ispettorato del Lavoro per la collaborazione nello scambio delle informazioni e nella corretta applicazione della disciplina antidiscriminatoria (Incontro operativo: 27.05.2021)
- 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 (Incontro operativo: 31.05.21)
- 10.05.21: Attivato percorso di conoscenza e collaborazione con Associazioni LGBTQ della provincia (Incontro 3.06.2021)
- 13.05.21: Conferenza Nazionale Consigliere di Parità con il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali, Orando. 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

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 rappresentante CEAV di Vicenza per programmare riunione del 25.01.21 su collaborazioni, condivisioni progetti, formazione, consulenze reciproche
 - 21.01.21: riunione con rappresentante 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, iniziative per 8 marzo. Azioni decise:
 1. 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 con Marina Bergamin per iniziare a costruire stabile prassi collaborativa)
 2. Costruire azione di lobbying sulle risorse del R.F. dal basso al nazionale
 3. Costruire iniziativa unitaria CP/sindacati per l'8 marzo
 - 29.01.21: invito a riunione promossa da 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 rappresentante Medicina Democratica sulla Mudicina di genere
- 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) sul Progetto Ministeriale, di cui la Consigliera di Parità è partner, “Passo a due” – Thiene- ripreso dopo la sospensione per Covid
- 08.02.21: partecipazione al Webinar promosso da UPI e ANCI su Bilancio di genere e Recovery Found
- 11.02.21: riunione Tavolo sui Bandi ministeriali (dialogo intergenerazionale su tematiche antidiscriminatorie)
- 17.02.21: riunione con direttivo organizzativo e artistico, Assessore e Dirigente Comune di Thiene. Ripresa e ridefinizione programmazione Progetto “Passo a due – Semi di complementarità”- marzo, aprile, maggio (attività diffusa – cronoprogramma)/ sito/Social/ festival 21/22/23 maggio 2021 (ulteriori incontri in data 9.04.21, 14.04.21, 21.04.21)
- 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”
- 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
- 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) partecipazioe 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 (VI) in occasione dell'approvazione della Convenzione per le PP. OO.

Vicenza, 31 maggio 2021

Francesca Lazzari

Consigliera di Parità