



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ

**RAPPORTO ANNUALE SULL'ATTIVITÀ
SVOLTA DALLA CONSIGLIERA DI PARITÀ
DELLA PROVINCIA DI CUNEO
ANNO 2014**

Consigliera di Parità effettiva
della Provincia di Cuneo
Avv.ta Daniela Contin

1 _ LA CONSIGLIERA DI PARITÀ

La figura della Consigliera di parità, è un **organismo di parità** volto ad attuare il principio di pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni dirette e indirette *“nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252”*; (cfr. art. 15, comma 1, lettera a), del Codice delle pari opportunità, come emendato dal D.lgs 25 gennaio 2010, n. 5);
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo (cfr. art. 15, comma 1, lettera b), del Codice delle pari opportunità);
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera c), del Codice delle pari opportunità);
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera d), del Codice delle pari opportunità);
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro (cfr. art. 15, comma 1, lettera e), del Codice delle pari opportunità);
- collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi (cfr. art. 15, comma 1, lettera f), del Codice delle pari opportunità);
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni (cfr. art. 15, comma 1, lettera g), del Codice delle pari opportunità);
- verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive previsti dagli articoli da 42 a 46 del Codice delle pari opportunità (cfr. art. 15, comma 1, lettera h), del Codice delle pari opportunità);
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali, e con organismi di parità degli enti locali (cfr. art. 15, comma 1, lettera i), del Codice delle pari opportunità);
- svolgimento di inchieste indipendenti in materia di discriminazioni sul lavoro e pubbliche relazioni indipendenti e raccomandazioni in materia di discriminazioni sul lavoro (cfr. art. 15, comma 1-bis, introdotto dal D.lgs 25 gennaio 2010, n 5);
- promozione di progetti di azioni positive e valutazione dei dati emersi dai rapporti biennali sulla situazione del personale redatti dalle aziende con oltre 100 dipendenti (cfr. art. 46 del Codice delle pari Opportunità);
- promozione dell'azione civile per l'accertamento di atti e comportamenti discriminatori ai sensi degli articoli 4 e 8 della legge 125/1991, e intervento nei giudizi promossi dai lavoratori e dalle lavoratrici per lo stesso fine (cfr. art. 36, comma 2, e 37 del Codice delle pari opportunità).

2 _ LE CONSIGLIERE DI PARITÀ DELLA PROVINCIA DI CUNEO

Le Consigliere di Parità della Provincia di Cuneo, nominate con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro delle Pari Opportunità, sono: Avv. Daniela Contin (effettiva), D.I. del 13 ottobre 2011, e Avv. Alessia Bruno (supplente) D.I. del 11 gennaio 2011.

L'Ufficio, ubicato presso il settore lavoro della Provincia di Cuneo, usufruisce di una sede dedicata, messa a disposizione dall'Ente provinciale, presso lo stabile di c.so Nizza 21 a Cuneo (2° Piano); facilmente accessibile utilizzabile anche da persone con disabilità, garantisce riservatezza per gli incontri con i lavoratori e le lavoratrici che accedono ai servizi offerti.

Dispone di un locale autonomo completamente arredati con mobili ed attrezzature funzionali allo svolgimento delle attività istituzionali previste, si compone di:

- _ n. 2 postazioni fisse complete di scrivanie, sedie, cassettiere e mobili per archiviazione documenti;
- _ n. 1 computer fisso;
- _ n. 1 computer portatile;
- _ n. 2 telefoni;
- _ n. 1 stampante.

Si specifica che l'insieme degli spazi e delle attrezzature sono assegnate all'Ufficio in base a quanto stabilito dalla Convenzione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Provincia di Cuneo.

Relativamente al tema del personale, è stata assegnata una unità per 18 ore settimanali, per il funzionamento dell'Ufficio, la quale sostiene l'operato delle Consigliere di Parità dal punto di vista amministrativo-gestionale, nello specifico si occupa della gestione della risposta telefonica e dell'organizzazione degli incontri con le/gli utenti esterni.

Operativamente, nella sede assegnata l'Ufficio ha assicurato l'accessibilità ai servizi offerti secondo la seguente organizzazione:

- _ da lunedì al venerdì dalle 9.00 alle 12.30
- _ il lunedì, martedì, giovedì dalle 15.00 alle 16.30

La presenza delle Consigliere è stata assicurata nel corso dell'anno una volta a settimana in aggiunta alle giornate di incontro con gli/le utenti esterni, definite su appuntamento per essere maggiormente flessibili rispetto alle richieste ed alle disponibilità di tempo degli/delle utenti stessi.

Sono stati confermati i numeri telefonici, la casella di posta elettronica dedicata (consiglieradiparita@provincia.cuneo.it) e il sito internet all'interno del portale della Provincia (<http://www.provincia.cuneo.it/consigliera-parita>).

3 _ TRATTAZIONE DEI CASI DI DISCRIMINAZIONE SUL LAVORO (AZIONI IN GIUDIZIO)

Sulla base di quanto ribadito dal D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 la Consigliera (effettiva e supplente) svolge funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio della funzione loro attribuita, sono "pubblici ufficiali" ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio.

Di conseguenza possono adottare tutti gli interventi ritenuti necessari - attivazione di procedure di conciliazione ai sensi dell'art.410 c.p.c. o previste dai CCNL e azioni in giudizio dinanzi al giudice del lavoro o al tribunale amministrativo – per porre fine alle attività o ai comportamenti discriminatori (cfr. artt. 36,37,39 del codice delle pari opportunità)

In coerenza al ruolo istituzionale assegnato, le Consigliere di Parità della provincia di Cuneo hanno mantenuto, per tutto il 2014, l'attività di sportello per l'avvio di azioni di istruttoria rispetto ai presunti casi denunciati di discriminazione sul luogo di lavoro.

L'accesso allo Sportello, gratuitamente a disposizione di tutti gli utenti che necessitano di informazioni o che ritengono di subire , o di aver subito, una discriminazione di genere nell'ambito lavorativo, è articolato nei seguenti step:

_ *primo contatto*: l'utente che intende accedere ai servizi dello Sportello prende contatto con l'Ufficio o per via telefonica o per via elettronica.

Le domande poste dall'utenza incontrano una risposta immediata da parte del personale dell'ufficio, per i casi più complessi che non si esauriscano con informazioni immediate da parte dell'ufficio, una volta raccolta la richiesta si propone all'utente un appuntamento cercando di incrociare le esigenze di flessibilità e conciliazione dei tempi. Nel caso l'utente accetti la proposta di appuntamento si procede allo step successivo.

_ *incontro con la Consigliera di Parità*: nella giornata stabilita, l'utente incontra la Consigliera di Parità in forma privata e presenta il proprio caso; l'utente compila una scheda informativa fornendo tutti i dati personali di riferimento e il motivo del colloquio, firmando contestualmente l'autorizzazione al loro utilizzo anche ai fini statistici.

La prima fase, dell'ascolto, finalizzata a dare voce all'utente, per comprenderne le reali necessità e per vagliare il tipo di intervento necessario: a volte è sufficiente un'attività informativa, altre una vera e propria consulenza legale (per comprendere se si è in presenza di una condotta discriminatoria oppure no, per risolvere questioni interpretative inerenti la normativa nazionale o CCNL in materia di maternità o di pari opportunità, ...), altre volte è necessario il rinvio ad altri Enti ed Istituzioni competenti per l'intervento.

Nel caso la Consigliera individui la sussistenza della denuncia e la competenza ad agire da parte dell'Ufficio stesso, si confronta con l'utente circa la procedura risolutiva attivabile più opportuna.

Prioritariamente è privilegiata la mediazione del conflitto tentando una composizione informale delle controversie, in sede stragiudiziale, per non correre il rischio di pregiudicare irrimediabilmente il rapporto fiduciario che è alla base del rapporto di lavoro. Se l'utente concorda rispetto alla procedura proposta, sottoscrive un'autorizzazione/mandato ad agire che permette all'Ufficio di procedere.

Nel caso la soluzione individuata preveda il ricorso ad un'azione conciliativa o in giudizio presso gli enti preposti, l'utente assegna la propria delega alla Consigliera di Parità, che per procedere ad un'azione legale individua, tra una lista di legali selezionati sulla base delle competenze e

dell'esperienza sviluppata in tema di discriminazioni sul luogo di lavoro, un legale di riferimento che supporta l'Ufficio stesso nella gestione della pratica.

Gli incontri effettuati nel corso dell'anno hanno permesso l'avvio di azioni di istruttoria rispetto ai presunti casi denunciati e ove ritenuto opportuno indotto ad individuare azioni ed interventi funzionali alla risoluzione dei casi stessi.

Come avvenuto negli anni precedenti è stato mantenuto attivo un sistema di monitoraggio dell'attività antidiscriminatoria attraverso la raccolta delle informazioni relative agli/alle utenti prese in carico ed alle relative denunce di discriminazione.

In sintesi si riportano di seguito le caratteristiche principali dei casi trattati nel corso dell'anno:

nel 2014 l'Ufficio ha preso in carico un totale di 21 casi di discriminazioni nell'accesso al lavoro, nell'ambito della formazione professionale e, la maggioranza dei casi, nella conciliazione dei tempi/maternità.

La crisi e la chiusura di molte aziende hanno contribuito ad accentuare l'inversione di tendenza che nel 2014, così come già accaduto per l'anno, ha visto diminuire il numero dei casi portati all'attenzione della Consigliera di Parità e ciò nonostante una sempre progressiva maggiore conoscenza dell'Ufficio da parte dei lavoratori e delle lavoratrici del territorio.

A tal riguardo si segnala che per i casi pervenuti nel 2014 relativi a discriminazioni inerenti alla maternità/paternità il riscontro maggiore è da ricondurre alle informazioni ricevute dagli utenti durante i corsi preparto.

In dettaglio le richieste di informazione e consulenza provenienti da lavoratori ma anche aziende ed enti pubblici del territorio, nel 2014 non hanno superato le 35 unità.

È opportuno sottolineare che non tutte le questioni poste all'attenzione della Consigliera hanno richiesto un vero e proprio intervento, ma in molti casi la stessa ha messo a disposizione dell'Utenza la propria competenza ed esperienza professionale, offrendo informazioni sulle tutele previste dalla normativa vigente a favore delle lavoratrici e dei lavoratori.

Inoltre molti casi giunti in prima istanza allo sportello della Consigliera di Parità si sono rivelati di competenza di altri organismi riguardando spesso problemi di natura prettamente giuslavorista oppure semplicemente di disagio sociale e lavorativo.

Di particolare rilievo, in quanto rientrante nella peculiare funzione di sostegno giudiziale che caratterizza il ruolo della Consigliera di Parità, è stata, anche nel 2014, l'azione di intervento in giudizio avanti al TAR PIEMONTE, promossa ad adiuvandum, relativamente al caso di un Assistente di Polizia Penitenziaria per l'annullamento del provvedimento con cui era stata revocata al padre l'autorizzazione a fruire dei riposi giornalieri ex art. 40, comma 1, lett. C, del T.U. di cui al D.Lgs. n. 151/2001, essendo la madre casalinga. La vertenza, tuttora pendente per la domanda di risarcimento dei danni, è stata definita parzialmente con sentenza in forma semplificata con la quale è già stato riconosciuto al padre lavoratore il diritto di usufruire dei permessi giornalieri c.d. "di allattamento" sul principio della integrale equiparazione della madre casalinga alla madre lavoratrice non dipendente.

Si evidenzia che il predetto caso è giunto all'attenzione della Consigliera di Parità grazie alla risonanza mediatica che ha avuto il precedente ed analogo caso giurisprudenziale del papà Carabiniere, già assistito ad adiuvandum dalla Consigliera di Parità della provincia di Cuneo e conclusosi, anch'esso, con sentenza favorevole al padre.

4 _ COLLABORAZIONE CON ORGANI TERRITORIALI DI INTERESSE E PARTECIPAZIONE A TAVOLI E RETI DI COMPETENZA

Nel corso del 2014 sono stati curati e mantenuti attivi i rapporti con l'Amministrazione Provinciale, con un costante aggiornamento rispetto alle attività svolte dall'Ufficio;

Per quanto attiene il rapporto con gli organismi di parità di competenza dell'Ufficio:

_ Comuni: nel 2014 sono stati numerosi i Comuni che, a seguito di scadenza, fornito supporto alla stesura del Piano di Azione Positive Triennale;

_ CUG della Provincia di Cuneo partecipando attivamente alle riunioni calendarizzate, contribuendo fattivamente alle attività da questo realizzate nello specifico la stesura delle "linee guida antidiscriminazioni".

_ CUG dell'ASLCN1 firma del protocollo d'intesa con partecipazione a momenti di confronto e di formazione;

_ Commissione Tripartita Provinciale partecipato quale membro di diritto, svolgendo il ruolo di garante nel processo di definizione delle politiche attive del lavoro e delle politiche della formazione, circa la corretta presa in carico dei temi di parità nel mercato del lavoro;

_ Organizzazioni Sindacali e Datoriali, come da protocollo di intesa del 2007, ha confermato i contatti e gli scambi e la collaborazione;

_ Direzione Provinciale del Lavoro ha mantenuto fede agli obiettivi del protocollo di intesa del 2007 proseguendo e, ove possibile, rafforzando la collaborazione;

_ INAIL ha confermato i contatti e gli scambi come da protocollo di intesa del 2009;

_ Rete Regionale delle Consigliere di Parità del Piemonte ha proseguito nella collaborazione istituzionale e territoriale;

_ ha preso parte alle iniziative formative/informative sviluppate sul territorio;

_ ha dato adesione e sostegno ai progetti di enti e movimenti associativi del territorio sul tema della discriminazione, conciliazione tempi di vita e di lavoro e implementazione delle buone prassi, nonché sul tema della violenza alle donne.

5 _ PIANI TRIENNALI DELLE AZIONI POSITIVE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

La Consigliera ha continuato il servizio di supporto, a favore degli Enti Locali interessati, per la redazione dei piani triennali delle azioni positive, volti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro di uomini e donne.

Nel corso del 2014 si è reso necessario procedere alla disanima di molti Piani Triennali delle Azioni Positive della Pubblica Amministrazione in scadenza quest'anno.

Più precisamente sono stati esaminati ed è stato dato il relativo parere della Consigliera di parità sui piani triennali redatti da: 20 comuni e da 2 consorzi socio assistenziali.

6 _ RETE TERRITORIALE PER LA PREVENZIONE ED IL CONTRASTO DELLE VIOLENZE

Il fenomeno della violenza di genere manifesta una preoccupante tendenza all'aumento, tanto ad indurre il legislatore ad intervenire in maniera decisiva sia in termini preventivi che di contrasto.

La Consigliera, in qualità di membro della rete provinciale contro la violenza, sostiene, con il proprio patrocinio, e prende parte alle iniziative ed ai progetti proposti dagli attori del territorio.

7_ ATTIVITA' DI COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Nel corso dell'anno sono state organizzate alcune azioni sul territorio volte a far conoscere il ruolo e la figura della Consigliera di parità e la stessa è stata invitata a partecipare ad iniziative pubbliche sul territorio provinciale.

8 _ EVENTI, SEMINARI E CONVEGNI A CUI HA PRESO PARTE LA CONSIGLIERA DI PARITA'

14/03/2014	relatrice al convegno "Le leggi delle donne che hanno cambiato l'Italia" Presso Camera di Commercio di Cuneo
21/03/2014	relatrice convegno "La valorizzazione del benessere di chi lavora contro le discriminazioni e la differenza di genere nella Pubblica Amministrazione Presso ASLCN1
24/03/2014	relatrice convegno "La violenza dell'anima" Presso Zonta Club di Cuneo
29/03/2014	relatrice "le donne raccontano" Presso il comune di Vicoforte
16/04/2014	Relatrice "Le discriminazioni di genere nel lavoro, dal mobbing alle dimissioni in bianco" Presso Zonta Club di Saluzzo
17-09-2014	presentazione libro "La forza del sesso debole" di M.G. Colombari Presso il Circolo dei Lettori di Torino
28/11/2014	CORSO DI FORMAZIONE "Pari Opportunità e gestione dei Conflitti: aspetti sociologici, medici e giuridici" promosso dal Comitato Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Saluzzo presso Cassa di Risparmio di Saluzzo