

Consigliere al lavoro

**Primi risultati dell'indagine censuaria sulle
consigliere regionali e provinciali di parità**

2009



Indice

Premessa	3
1. Assetto organizzativo	4
2. Rapporti con il territorio	7
3. Atti di collaborazione FORMALE con DRL, DPL e servizi ispettivi	14
4. Accordi formali con altri soggetti	20
5. Collaborazioni informali sul territorio	22
6. Forme di collaborazione con i soggetti sul territorio: confronto tra formale e informale	24
7. Conciliazione vita lavoro	26
8. Attività antidiscriminatoria e in giudizio	33
9. Valutazioni e fabbisogni	44
<i>Allegato – Il questionario</i>	<i>47</i>

Premessa

La Convenzione tra l'Ufficio della Consigliera nazionale di parità e ISFOL, ha come obiettivo fornire alla Rete delle Consigliere elementi conoscitivi e strumenti di lavoro, che, a partire dalla messa in comune di esperienze e valutazioni, possa contribuire alla valorizzazione delle attività sul territorio e al superamento delle criticità riscontrate.

L'indagine, pertanto, nasce con un obiettivo prettamente conoscitivo e non valutativo, ossia finalizzato a comporre e a restituire alle consigliere uno stato dell'arte generale, un quadro in cui sia possibile collocare l'operato delle consigliere stesse e sia possibile identificare tendenze comuni e occasioni di possibile approfondimento.

Operativamente, l'indagine è stata realizzata per conto di Isfol dalla società SWG. Si è svolta in modalità Cati e – in 7 casi, su richiesta delle Consigliere in modalità Cawi. È iniziata il giorno 20 ottobre 2009, ed è terminata il giorno 16 novembre 2009. Hanno risposto all'indagine 110 consigliere di parità.

Nella riunione della Rete Nazionale delle Consigliere di parità svoltasi lo scorso 13 e 14 ottobre è stato presentato e condiviso il questionario e i relativi campi di indagine, di seguito riportati:

1. Assetto organizzativo
2. Rapporti con il territorio
3. Atti di collaborazione formale con DRL, DPL e servizi ispettivi
4. Accordi formali con altri soggetti
5. Collaborazioni informali sul territorio
6. Forme di collaborazione con i soggetti sul territorio: confronto tra formale e informale
7. Conciliazione vita lavoro
8. Attività antidiscriminatoria e in giudizio

Sono state rilevate sia informazioni di carattere quantitativo, e alcune informazioni di tipo qualitativo appositamente codificate. I contributi di carattere valutativo o integrativo attraverso campi aperti sono state riportate attraverso opportuna codifica.

I dati di seguito riportati sono disaggregati rispetto al criterio funzionale del ruolo, ossia tra consigliere regionali e provinciali.

Nella convinzione che i risultati emersi sono destinati al miglioramento e alla valorizzazione del lavoro di tutte, cogliamo l'occasione per ringraziare il contributo di tutte le consigliere che hanno aderito all'indagine e per sottolinearne la fattiva collaborazione.

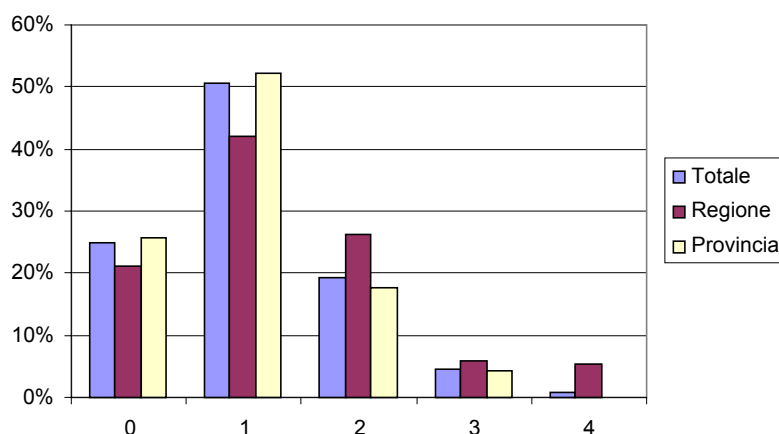
1. Assetto organizzativo

Poco più delle metà delle consigliere di parità può contare su una sola risorsa umana a disposizione presso il proprio ufficio. Come si evidenzia dalla fig.1, questo è vero per il 52% delle provinciali e per il 42% delle regionali. Della quota restante delle consigliere regionali, circa il 25% dispone di due risorse, il 20% di nessuna e in percentuale ridottissima di 3 e 4 risorse.

Della quota restante delle consigliere provinciali invece, il 25% circa non dispone di nessuna risorsa e meno del 20% di due risorse. Ridottissima la presenza di tre persone presso gli uffici e nulla la presenza di personale superiore alle tre unità.

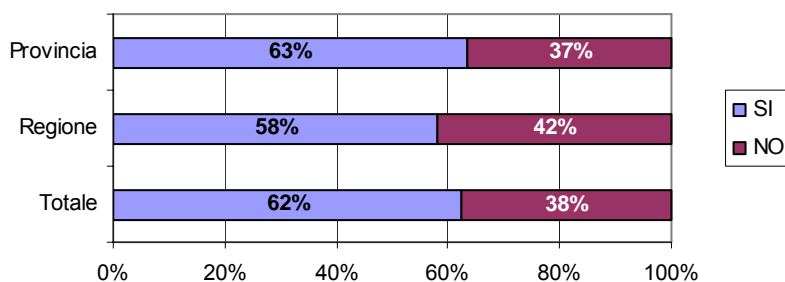
Da questa fotografia si evince il forte sottodimensionamento degli uffici della consiglieria rispetto ai compiti e ai volumi di attività previste dal ruolo. Significativa in tal senso quel 25% di media di consigliere che non hanno alcuna risorsa stabile presso il proprio ufficio.

FIG. 1 N. risorse umane a disposizione dell' ufficio di consiglieria di parità –per % sul totale delle consigliere, per % sul totale delle consigliere regionali e % sul totale delle consigliere provinciali.



Legata al sottodimensionamento, ma anche alla specificità contenutistica degli interventi delle consigliere, il 62% degli uffici si avvale di consulenze esterne. Nello specifico si tratta del 58% delle consigliere regionali e del 63% delle provinciali (fig.2)

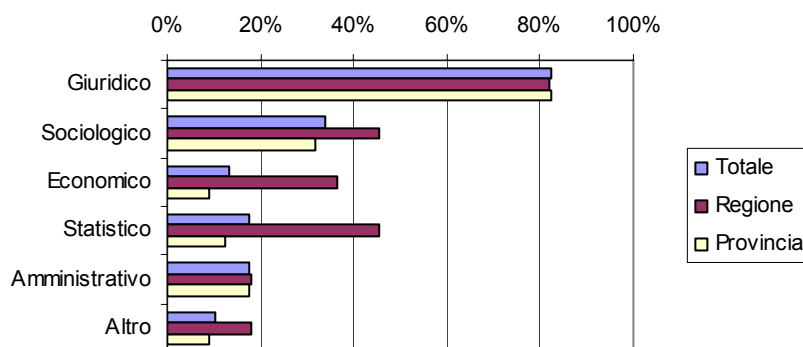
FIG. 2 Consigliere che si avvalgono di consulenti esterni per totale, regione e provincia (%)



Si tratta di professionalità specifiche, in netta prevalenza in campo giuridico, sia a livello regionale che provinciale. In seconda battuta, le regionali si avvalgono in misura pressoché equivalente di

esperti in campo sociologico e statistico, mentre le provinciali di esperti in campo sociologico. Da segnalare la notevole differenza tra regionali e provinciali nel ricorso a esperti di carattere statistico. In questo caso, la prevalenza di tali figure a livello regionale può collegarsi al fatto che alle consigliere regionali compete la redazione dei rapporti biennali, attività in cui la componente di trattamento del dato è rilevante.

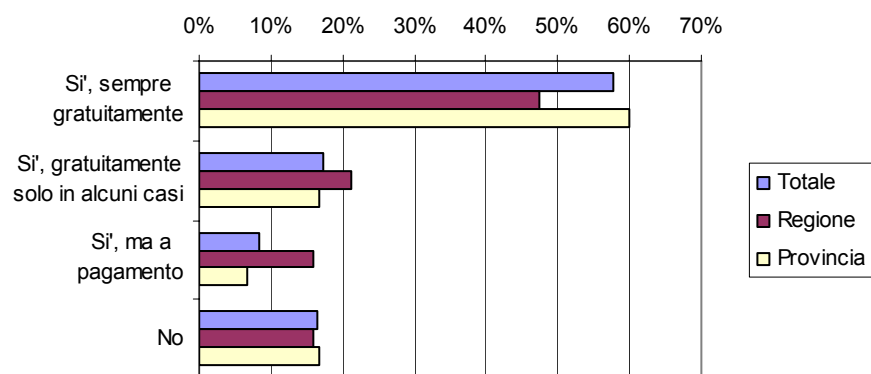
FIG. 3 Tipo di professionalità richiesta alle consulenze esterne



Ai sensi dell'art. 15 comma 3 decreto legislativo 11 aprile 2006, n.198 " Le strutture regionali di assistenza tecnica e di monitoraggio di cui all' articolo 4, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, forniscono alle consigliere ed ai consiglieri di parità il supporto tecnico necessario: alla rilevazione di situazioni di squilibrio di genere; all'elaborazione dei dati contenuti nei rapporti sulla situazione del personale di cui all' articolo 46; alla promozione e alla realizzazione di piani di formazione e riqualificazione professionale; alla promozione di progetti di azioni positive.

In media tale articolo trova applicazione presso il 80% circa delle consigliere (fig.4). Si tratta nello specifico dell' 84% delle regionali e dell' 83% delle provinciali, ma con diverse modalità. Tale assistenza è sempre gratuita per il 60% delle provinciali e per il 47% delle regionali; è gratuita solo in alcuni casi per il 21% delle regionali e il 17% delle provinciali, mentre invece è sempre a pagamento per il 16% delle regionali e il 7% delle provinciali.

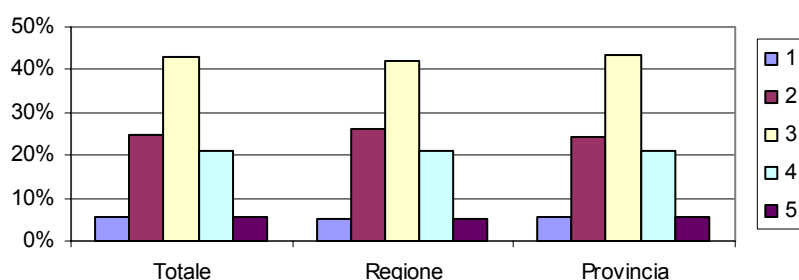
L'onerosità di tali rapporti quindi, dipende certo dalla strutturazione dei servizi da parte degli organismi di assistenza tecnica, ma nel contempo anche dalla tipologia di richieste e di supporto che le consigliere desiderano ricevere da tali strutture.

FIG. 4 Rapporti con assistenza tecnica e modalità di fruizione dei servizi

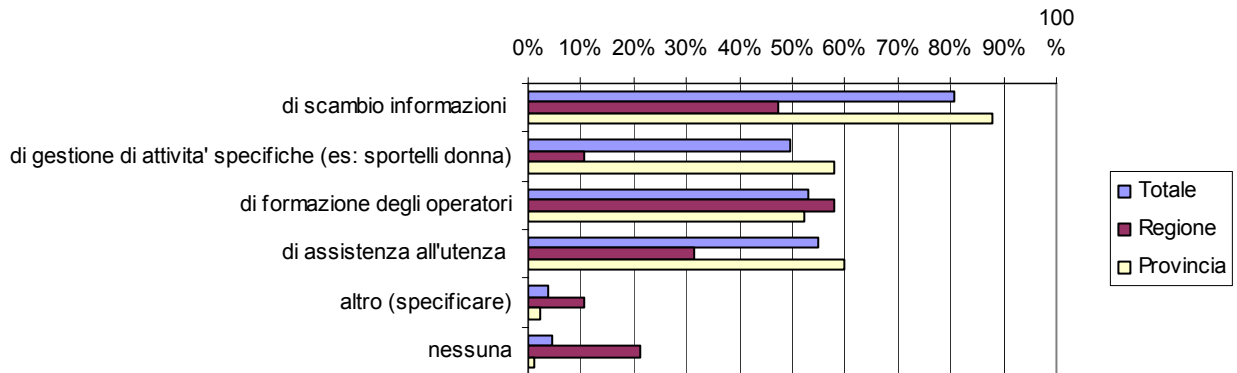
2. Il rapporto col territorio

Il rapporto col territorio viene letto attraverso una serie di elementi fattuali e di valutazione. La figura 5 evidenzia il livello di conoscenza sul territorio percepito dalle consigliere. Quella che potrebbe sembrare una valutazione soggettiva tuttavia trova una codifica perfettamente speculare sia tra le consigliere regionali che tra quelle provinciali. Il che evidenzia che si tratta di un dato ponderato sulla base del lavoro svolto e delle esperienze effettivamente realizzate. Oltre il 40% di regionali e provinciali testimonia un livello intermedio di conoscenza da parte del proprio territorio. Non troppo distanti tra loro sono le valutazioni tra il livello di conoscenza inferiore e superiore rispetto a questo dato, il che testimonia sicuramente l'incidenza delle specificità territoriali. Ossia a seconda del luogo dove si opera il livello di conoscenza della figura della consigliera può essere più o meno approfondito rispetto alla media. Sono al di sotto del 10% sia i casi in cui la conoscenza della figura a livello regionale o provinciale viene considerata ottima, sia i casi in cui non viene affatto considerata.

FIG. 5 Grado di conoscenza percepito della figura della consigliera sul territorio (0= nulla, 5 = ottima)



Tra i vari soggetti che, sul territorio, operano negli ambiti di interesse delle consigliere di parità, un ruolo importante è detenuto dal sistema dei servizi pubblici per l'impiego (SPI), che si articola su tre livelli: regionale, in termini di programmazione, provinciale, in termini di gestione e attuazione e a livello di centri per l'impiego che lavorano operativamente su bacini territoriali ristretti, offrendo diverse tipologie di servizi. La fig. 6 evidenzia la tipologia di relazione intrattenuta dalla Consigliere con il complesso dei Servizi Pubblici per l'impiego (SPI). Si tratta di un grafico che sintetizza risposte multiple, e quindi va letto in relazione al peso relativo di ogni attività per regionali e provinciali.

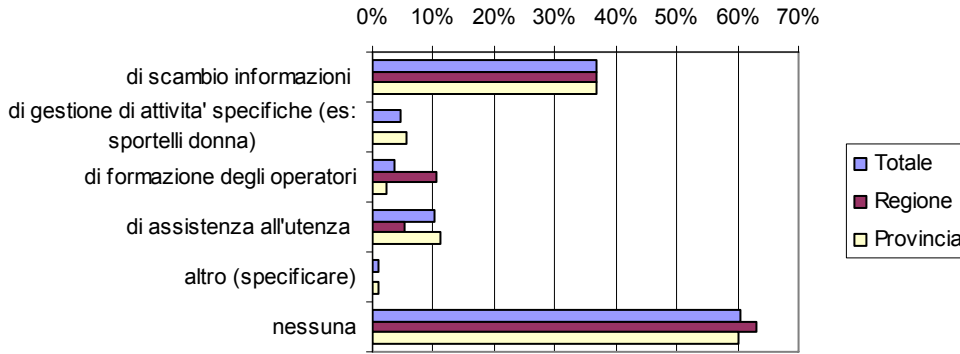
FIG. 6 Tipologia di relazione intrattenuta con i Servizi Pubblici per l'impiego

La **relazione tra consigliere e SPI** si concretizza prevalentemente (in media per l'80%) in attività di scambio di informazioni, seguita dall'assistenza all'utenza, dalla formazione degli operatori e dalla gestione di attività specifiche. Tuttavia questo dato, in media, riflette diversi comportamenti da parte delle consigliere regionali e provinciali. Lo scambio di informazioni infatti è l'attività prevalente delle consigliere provinciali (quasi il 90%, contro il 48% delle regionali). Stesso dicasi per la gestione di attività specifiche come gli sportelli donna - che sono proprie del 60% delle consigliere provinciali e del 10% delle regionali – e delle attività di assistenza all'utenza che si riferiscono al 60% delle provinciali contro il 30% delle regionali. L'attività prevalente invece per le consigliere regionali, nelle relazioni con gli SPI è la formazione degli operatori, effettuata da circa il 60% delle consigliere.

La ripartizione tra queste attività è sicuramente legata a scelte strategiche delle consigliere, ma risponde anche alla distinzione delle competenze istituzionali tra i diversi livelli di governo. Si ricordi infatti che larga quota delle regioni ha effettuato delega alle province per la gestione delle politiche attive tramite i servizi per l'impiego. Di conseguenza appare in linea con tale esercizio di delega il maggiore coinvolgimento delle consigliere provinciali all'interno di un siffatto sistema, anche sul versante prettamente operativo.

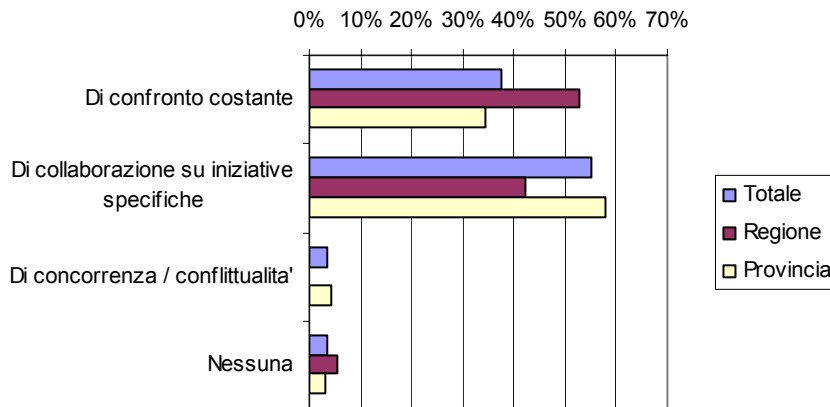
Discorso diverso per quanto riguarda i **Servizi privati per il lavoro**. Le Agenzie per il lavoro e gli altri operatori accreditati, diversi per tipologia, natura e mission, sono operatori abilitati, attraverso autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro ai sensi del D.Lgs. 276/2003, a fornire servizi specifici quali somministrazione di lavoro di tipo «generalista», somministrazione di lavoro «specialista», intermediazione; ricerca e selezione del personale; supporto alla ricollocazione professionale. Operano pertanto in potenziale raccordo con gli Spi, ma rappresentano a tutti gli effetti un soggetto chiave del sistema del lavoro italiano. Rispetto al complesso di questi soggetti, (fig.7) il 60% delle consigliere regionali e provinciali dichiara di non avere nessuna tipologia di relazione. Il 35%, di intrattenere rapporti di scambio di informazioni. La netta prevalenza della "non relazione" e il comportamento uniforme di regionali e provinciali, lascia intuire che ci siano fattori a monte della scelta strategica delle singole consigliere su come intrattenere o meno una relazione istituzionale. Sicuramente si tratta di soggetti piuttosto giovani sul mercato, realmente operativi da circa 5 anni, che ancora non hanno trovato un posizionamento stabile all'interno del sistema dei servizi al lavoro e una loro chiara identità in integrazione col sistema pubblico SPI. Tuttavia, la loro crescente rilevanza, sia in termini di gestione anticrisi (come prevista dalla legge 2/09) sia nei progetti di riforma del sistema di intermediazione attualmente in corso, rende necessaria una presa di atto del loro ruolo e delle possibili sinergie con quello delle consigliere.

FIG. 7 Tipologia di relazione intrattenuta con i Servizi Privati al lavoro



Tra i soggetti territorialmente e tematicamente rilevanti per l'operato delle consigliere, vi sono le organizzazioni sindacali. Se il dato medio evidenzia che per oltre la metà delle consigliere il rapporto i sindacati è legato a iniziative specifiche, in realtà questo è vero prevalentemente per le consigliere provinciali, mentre per le regionali prevale il confronto costante (oltre il 50%). I casi di conflittualità sono riportati solo a livello provinciale ma comunque si attestano sotto il 10%.

FIG. 8 Tipologia rapporti con organizzazioni sindacali

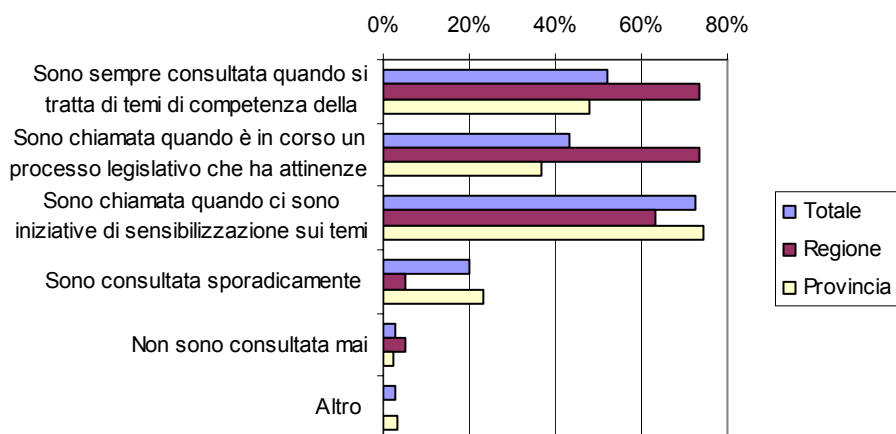


Rispetto al **livello e tipologia di coinvolgimento nei processi decisionali**, in termini di incidenza (fig.9) , il dato più rilevante che emerge in media è che il coinvolgimento della consigliera avviene nel 70% dei casi in iniziative di sensibilizzazione sui temi di genere. Meno incisiva (50%) la consulenza costante sui temi di competenza e l'intervento nei processi decisionali e legislativi (40%). Tuttavia anche questo dato in media riflette comportamenti diversi da parte delle regionali e delle provinciali. Nello specifico oltre il 70% delle regionali è chiamata nei processi decisionali e legislativi nelle materie di competenza e in misura più ridotta nelle iniziative di sensibilizzazione al

territorio. Le provinciali invece sono coinvolte prevalentemente (oltre il 70%) nelle iniziative di sensibilizzazione e solo in subordine come consulenti nei temi di genere.

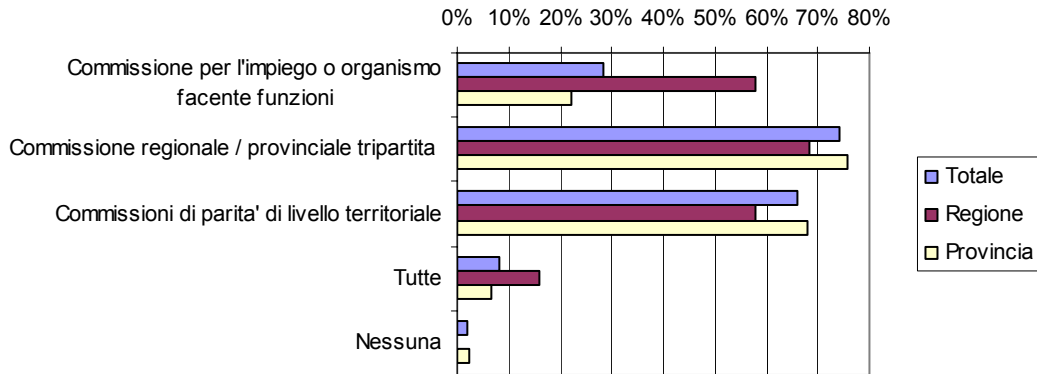
La costanza o meno dell'interlocuzione con le consigliere da parte del territorio può essere legata a diversi fattori: la conoscenza del ruolo, la tipologia di rapporti istituzionali in corso su diversi ambiti e ultima ma non ultima, l'aspetto politico e il peso che le singole amministrazioni intendono dare alle questioni di genere. Rispetto a quest'ultimo aspetto tuttavia, il ruolo di pressione della Consigliera risulta determinante.

FIG. 9 Tipologia di coinvolgimento nei processi decisionali

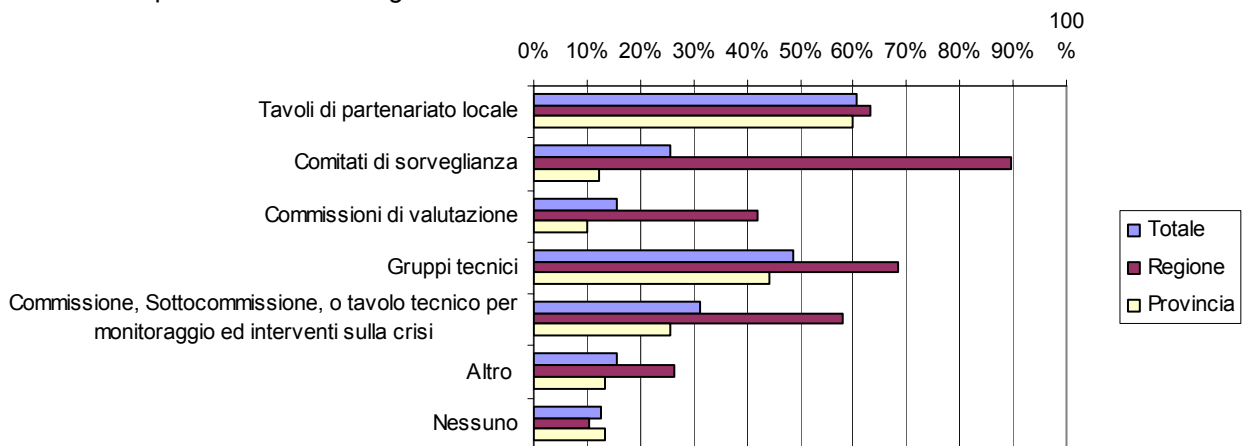


L'art. 15 comma 2 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede la partecipazione come **componenti di diritto delle Consigliere ai lavori di vari organismi**, con ruolo di garante, nel processo di definizione delle politiche attive del lavoro e delle politiche della formazione, circa la corretta presa in carico dei temi di parità nel mercato del lavoro (fig.10).

Tuttavia meno del 10% delle provinciali e circa il 15% delle regionali partecipa a tutti gli organismi previsti dalla norma. Il restante 90% si divide a seconda della tipologia di organismo. La presenza delle regionali è più consistente (quasi il 70%) nella commissione tripartita, seguita quasi dalla commissione regionale per l'impiego e dagli organismi di parità territoriali. La partecipazione delle provinciali, invece, si polarizza (75%) nella tripartita provinciale e nelle commissioni di parità provinciali (68%).

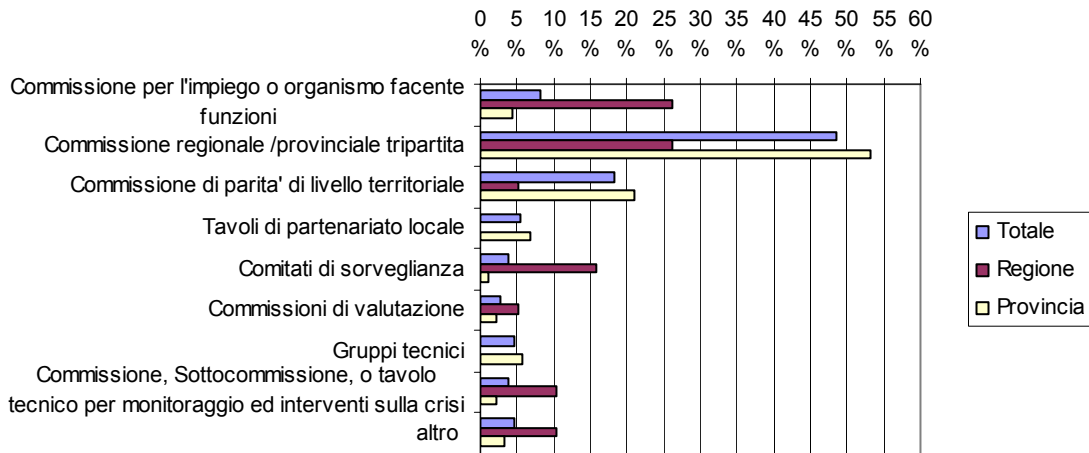
FIG. 10 Partecipazione di diritto a organismi

L'attività della Consigliera si esercita tuttavia anche come partecipazione di fatto a diversi organismi che non rientrano nel dettato della norma (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198). In quest'ottica, il dato medio evidenzia la prevalenza della partecipazione ai tavoli di partenariato locale, seguiti dai gruppi tecnici. Tuttavia questo dato medio non illustra le specificità delle consigliere regionali e provinciali. Le prime, partecipano per il 90% ai comitati di sorveglianza dei Fondi strutturali, seguiti dai gruppi tecnici (70%), dai tavoli di partenariato locale (62%) e dalle commissioni per la crisi (58%). Le provinciali, invece, partecipano prevalentemente ai tavoli di partenariato locale (60%) e in subordine ai gruppi tecnici.

FIG. 11 Partecipazione di fatto a organismi

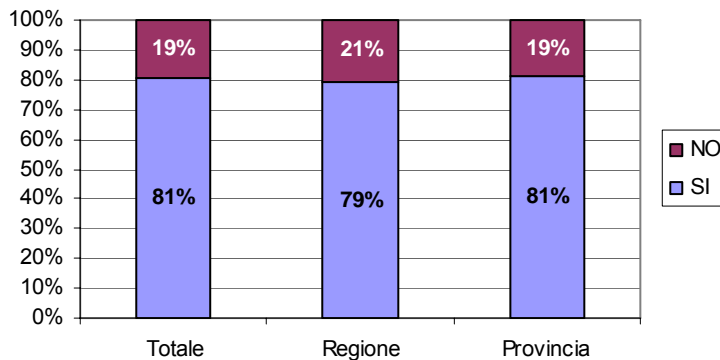
Rispetto a queste forme di partecipazione, previste dalla norma o dettate dalla prassi, le consigliere ritengono più efficaci (fig.12) quelle ex lege, nello specifico, la partecipazione alla Commissione tripartita per più della metà delle provinciali. Le regionali dividono equamente la propria valutazione di efficacia tra la commissione per l'impiego, la tripartita e il comitato di sorveglianza, unica fattispecie non prevista dal dlgs 198.

FIG. 12 Organismi in cui la partecipazione è ritenuta più efficace



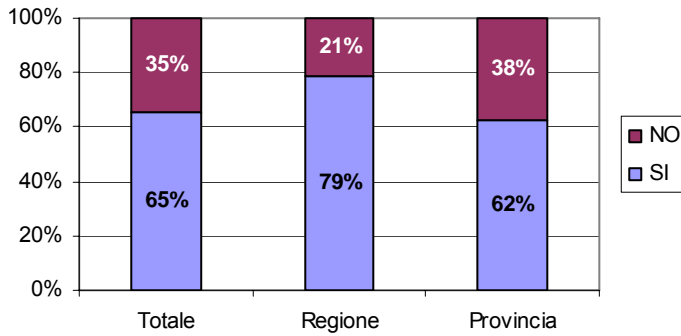
Rispetto alla partecipazione alla promozione di piani di azione positiva obbligatori per amministrazioni dello stato ed enti locali ai sensi dell' art. 48 D. Lgs. 198 / 2006, tale funzione è adempiuta dall'80% di regionali e provinciali (fig. 13).

FIG. 13 Partecipazione alla promozione di piani di azione positiva obbligatori per amministrazioni dello stato ed enti locali ai sensi dell' art. 48 D. Lgs. 198 / 2006



Rispetto alla programmazione delle politiche della formazione e del lavoro (fig. 14), quasi l'80% delle regionali e il 60% delle provinciali partecipa a tale processo. Anche in questo caso, si ricordi la competenza specifica regionale in termini di programmazione da valutare in relazione ai processi di delega provinciale per l'attuazione e al grado di concertazione territoriale che le singole realtà mettono in campo in queste fasi.

FIG. 14 Partecipazione alla programmazione delle politiche della formazione e del lavoro (compresi fondi strutturali)

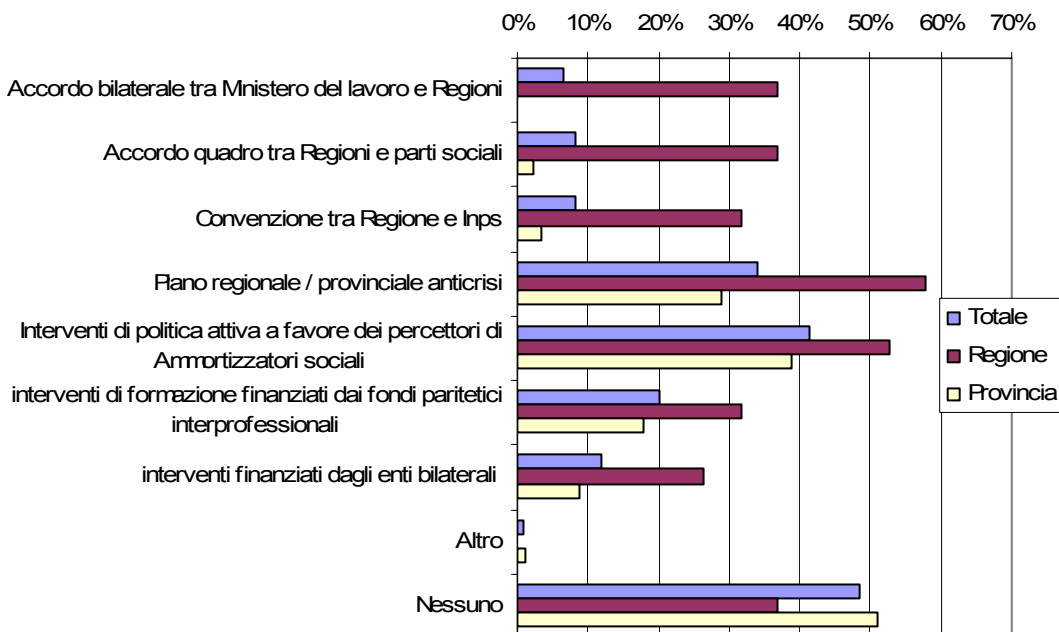


Dato lo scenario attuale di crisi socio economica, lo Stato centrale e gli organismi regionali sono chiamati ad attuare strategie di contrasto alla crisi, nell'ambito di un processo partecipato che trae origine dall **Accordo stato regioni del 12 febbraio 2009**. A partire da tale Accordo sono stati siglati tutta una serie di documenti di indirizzo e accordo per rendere effettiva l'integrazione delle politiche passive – di competenza statale - con quelle attive di competenza regionale.

E' risultato pertanto particolarmente interessante verificare la partecipazione delle consigliere alla formazione di questi atti aventi un riflesso politico ed operativo diretto.

Oltre il 60% delle consigliere regionali ha avuto una partecipazione attiva alla formazione di quasi tutti i provvedimenti in questione, dal piano regionale anticrisi, sino agli accordi con Ministero, parti sociali e Inps. Poco più della metà delle provinciali non ha partecipato a nessuno di questi atti. La restante parte è stata coinvolta prevalentemente nella definizione di politiche attive per i percettori di AASS e nei piani territoriali anticrisi, ma comunque in misura ampiamente inferiore alle regionali. Questa distinzione riflette la differente funzione dei livelli regionali e provinciali e quindi anche la preminenza in termini di programmazione dei primi sui secondi. Inoltre, questa operazione di interlocuzione istituzionale, in realtà, rappresenta la forma più attuale delle modalità di interazione delle consigliere all'interno dei processi decisionali delle Amministrazioni già trattate in precedenza e quindi riproduce al suo interno i divari già osservati.

FIG. 15 Partecipazione a formazione provvedimenti anticrisi ex Accordo stato regioni 12 febbraio 2009

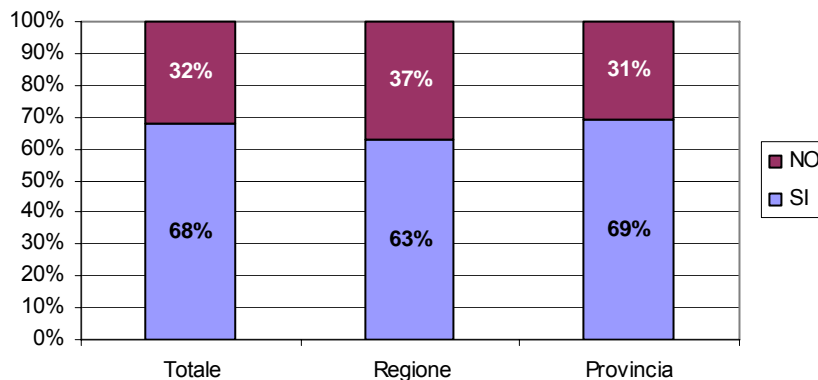


3. Atti di collaborazione FORMALE con DRL, DPL e servizi ispettivi

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 prevede la collaborazione con le direzioni provinciali e regionali 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.

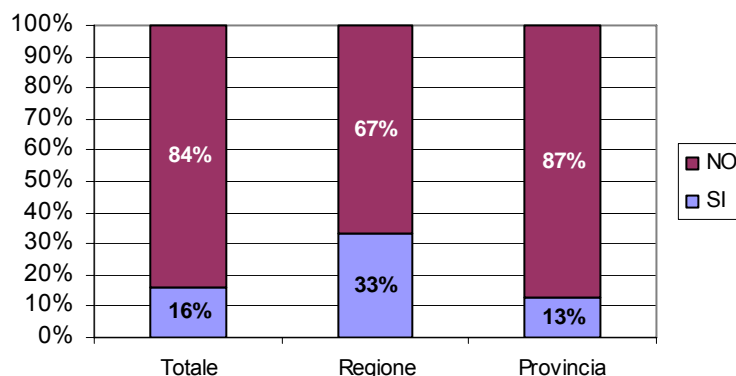
Al momento della rilevazione il 68% delle consigliere ha in corso un protocollo con la DRL o DPL competente. Nello specifico il 63% delle regionali e il 69% delle provinciali. Il 32% di media che non ha in corso tali protocolli (a cui corrisponde un 37% delle regionali e un 31% delle provinciali) lo motiva prevalentemente come "non necessario in quanto esiste già una collaborazione di carattere informale". (E' la motivazione addotta da tutte le regioni che non hanno protocolli formali in corso e dal 77% delle province che non hanno protocolli formali in corso. Il restante 23% delle province che non ha protocolli formali in corso lo motiva col fatto che non è ancora stato siglato).

FIG. 16 Atti di collaborazione formale con le Direzioni regionali / provinciali del lavoro in corso



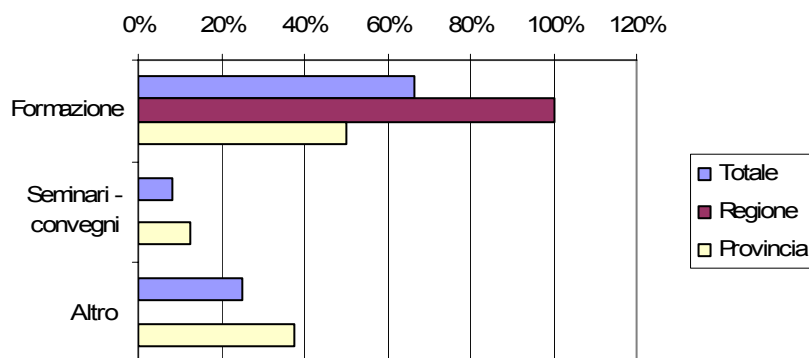
In quasi tutte le regioni (il 92%) e per l'81% delle Province, tali protocolli non includono altri soggetti, sono quindi bilaterali tra l'ufficio della consigliera e la direzione del lavoro.

FIG. 17 Onerosità dell'accordo per le parti



Gli accordi attivi sono prevalentemente non onerosi. L'unica attività onerosa per le consigliere regionali è la formazione agli ispettori in tema di genere e non discriminazione, mentre le provinciali spendono anche una piccola quota per seminari e convegni.

FIG. 18 Attività che richiedono il contributo economico delle consigliere



Le tabelle che seguono illustrano i contenuti di tali protocolli, con i relativi impegni a carico delle DRL, DPL, consigliere e entrambi i soggetti e il relativo stato di realizzazione.

Tab. 1 Impegni a carico delle DRL, DPL previsti dai Protocolli sottoscritti

La DRL, DPL si impegna a:		Totale	Regione	Provincia
a. Segnalare alle consigliere casi di discriminazioni di genere riscontrati	previste	47%	67%	44%
	non previste	5%	0%	7%
	realizzate	47%	33%	50%
b. Riconoscere priorità nella programmazione dell'attività ispettiva ai casi di discriminazione di genere segnalate dalla Consigliera di Parità	previste	53%	50%	53%
	non previste	12%	17%	11%
	realizzate	35%	33%	36%
c. Creare una corsia preferenziale per la trattazione della controversia presso la Commissione di Conciliazione quando a ricorrere sono donne o uomini che ritengono di avere subito discriminazioni di genere	previste	41%	25%	44%
	non previste	41%	75%	34%
	realizzate	19%	0%	23%
d. Provvedere, nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni dei lavoratori / lavoratrici, ad informare l'utenza della possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità	previste	41%	25%	44%
	non previste	16%	25%	15%
	realizzate	43%	50%	42%
e. Fornire periodicamente alle Consigliere di Parità i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso	previste	45%	50%	44%
	non previste	22%	25%	21%
	realizzate	34%	25%	36%
f. Fornire alle Consigliere di Parità i dati statistici relativi ai licenziamenti / dimissioni di madri in periodo protetto	previste	42%	42%	42%
	non previste	19%	25%	18%
	realizzate	39%	33%	40%

Tab. 2 Stato di scostamento tra il previsto e il realizzato

La DRL, DPL si impegna a:	Totale	Regione	Provincia
a. Segnalare alle consigliere casi di discriminazioni di genere riscontrati	previste	67%	44%
	realizzate	33%	50%
b. Riconoscere prioritaria nella programmazione dell'attività ispettiva ai casi di discriminazione di genere segnalate dalla Consigliera di Parità	previste	50%	53%
	realizzate	33%	36%
c. Creare una corsia preferenziale per la trattazione della controversia presso la Commissione di Conciliazione quando a ricorrere sono donne o uomini che ritengono di avere subito discriminazioni di genere	previste	25%	44%
	realizzate	0%	23%
d. Provvedere, nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni dei lavoratori / lavoratrici, ad informare l'utenza della possibilità di rivolgersi alla Consigliera di Parità	previste	25%	44%
	realizzate	50%	42%
e. Fornire periodicamente alle Consigliere di Parità i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso	previste	50%	44%
	realizzate	25%	36%
f. Fornire alle Consigliere di Parità i dati statistici relativi ai licenziamenti / dimissioni di madri in periodo protetto	previste	42%	42%
	realizzate	33%	40%

Rispetto alle attività a carico del DRL, DPL c'è uno scostamento tra il previsto e il realizzato di circa il 20% sia per le regionali che le provinciali. Nello specifico le regionali segnalano che non è stata mai attivata la "corsia preferenziale" della lettera c. Tale scostamento in minima parte è imputato al fatto che tali accordi sono ancora in corso, ma molto dipende da fattori di carattere organizzativo e di disponibilità da parte delle DRL, DPL.

Ci sono casi in cui il realizzato ha superato il previsto, nel senso che seppur laddove non previsto dall'accordo si sono avuti comunque quei risultati: nello specifico per le provinciali segnalazioni di cui alla lettera a. e per le regionali il rinvio di cui alla lettera d

Tab. 3 Impegni a carico delle consigliere previsti dai Protocolli sottoscritti

La Consigliera si impegna a:		Totale	Regione	Provincia
a. Segnalare alla Direzione del lavoro le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria delle quali sia venuta a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato	previste	35%	50%	32%
	non previste	16%	17%	16%
	realizzate	49%	33%	52%
b. Assicurare un'assistenza all'utenza	previste	27%	42%	24%
	non previste	14%	17%	13%
	realizzate	60%	42%	63%
c. Coinvolgere lo staff degli ispettori del Lavoro operanti presso la DL in momenti formativi in tema di discriminazioni di genere	previste	43%	33%	45%
	non previste	7%	0%	8%
	realizzate	50%	67%	47%
d. Assistere a uomini e donne che ritengono di avere subito discriminazioni di genere nelle procedure conciliative	previste	32%	42%	31%
	non previste	16%	8%	18%
	realizzate	51%	50%	52%

Tab. 4 Stato di scostamento tra il previsto e il realizzato

La Consigliera si impegna a:			
		Regione	Provincia

a. Segnalare alla Direzione del lavoro le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria delle quali sia venuta a conoscenza nell' espletamento del proprio mandato	previste	50%	32%
	realizzate	33%	52%
b. Assicurare un'assistenza all'utenza	previste	42%	24%
	realizzate	42%	63%
c. Coinvolgere lo staff degli ispettori del Lavoro operanti presso la DL in momenti formativi in tema di discriminazioni di genere	previste	33%	45%
	realizzate	67%	47%
d. Assistere a uomini e donne che ritengono di avere subito discriminazioni di genere nelle procedure conciliative	previste	42%	31%
	realizzate	50%	52%

Queste attività sono state tutte adempiute dalle Consigliere, anche in misura superiore a quanto previsto sulla carta, salvo un ritardo segnalato dalle regionali nelle segnalazioni di cui alla lettera a.

Tab. 5 Impegni a carico di entrambi i firmatari previsti dai Protocolli sottoscritti

I firmatari si impegnano reciprocamente a:		Totale	Regione	Provincia
a. Favorire la reciproca informazione relativamente ad ogni iniziativa di carattere informativo, divulgativo e formativo sulle materie di reciproco interesse	previsti	41%	33%	42%
	non previsti	8%	0%	10%
	realizzati	51%	67%	48%
b. Promuovere momenti informativi per la collettività (seminari, convegni)	previsti	35%	33%	36%
	non previsti	18%	17%	18%
	realizzati	47%	50%	47%
c. Realizzare iniziative formative congiunte	previsti	50%	33%	53%
	non previsti	8%	0%	10%
	realizzati	42%	67%	37%
d. Realizzare indagini congiunte sulle dimissioni per maternità e motivazioni	previsti	39%	75%	32%
	non previsti	37%	25%	39%
	realizzati	24%	0%	29%
e. Realizzare studi comuni	previsti	43%	58%	40%
	non previsti	35%	33%	36%
	realizzati	22%	8%	24%

Per quanto riguarda le regionali, ad oggi non sono mai state attivate le indagini congiunte della lettera d previste dal 75% dei protocolli. Si tratta di una difficoltà che si ripete anche nei generici studi comuni della lettera e. Le provinciali invece segnalano un 20% di non attuato per gli studi comuni e la formazione congiunta. Tale scostamento in minima parte è imputato al fatto che tali accordi sono ancora in corso, ma molto dipende da fattori di carattere organizzativo e di disponibilità delle DPR, DPL, oltrechè a fattori quali il poco tempo per le consigliere e le risorse economiche non sufficienti

Delle consigliere che hanno protocolli in corso oltre il 60% di regionali e provinciali hanno incontrato difficoltà operative. Minori, intorno al 20% quelle relazionali. Di quel 60% di consigliere che ha trovato difficoltà, ad oggi solo il 30% le ha superate.

Mentre le regionali tuttavia si dividono a metà tra chi considera comunque l'accordo molto o abbastanza efficace, le provinciali si ritengono soddisfatte, e solo il 10% dichiara di esserlo poco

FIG. 19 % consigliere che hanno incontrato difficoltà nella attuazione dell'accordo

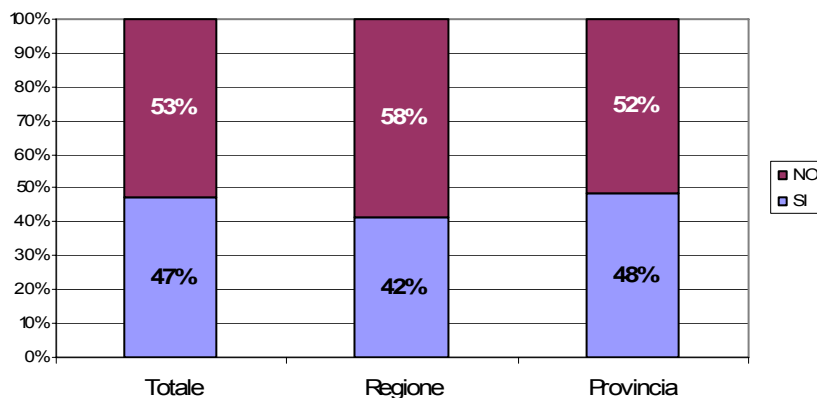


FIG. 20 Tipologia di difficoltà incontrate

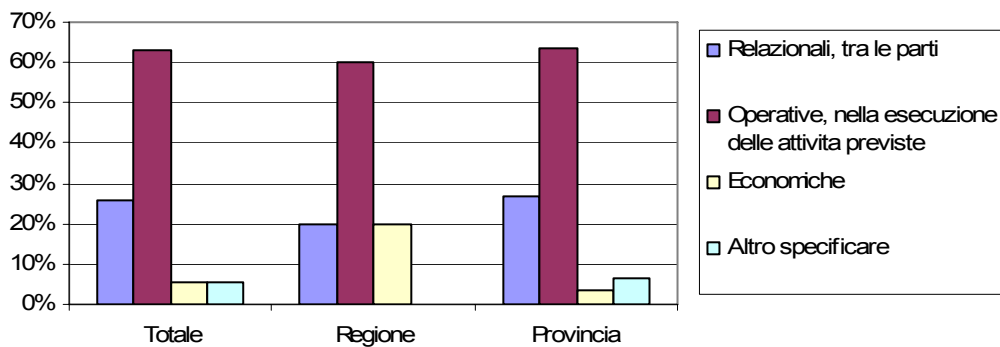
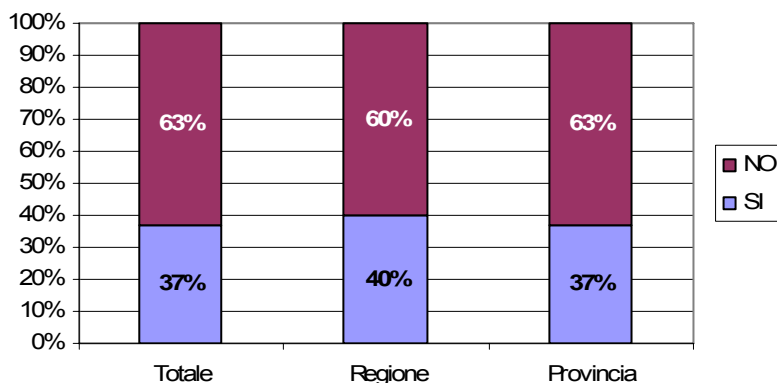
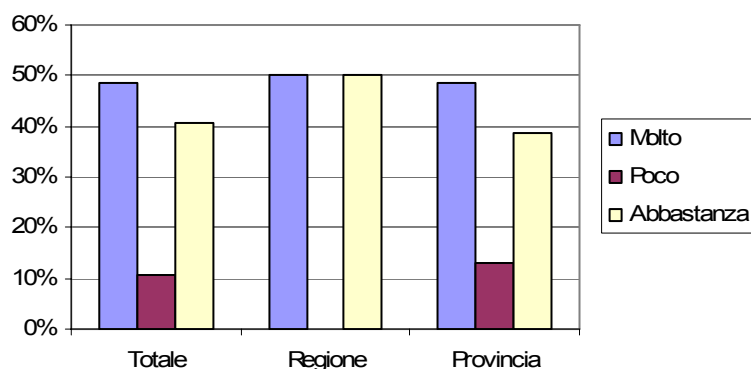


FIG. 21 % consigliere che hanno superato le difficoltà incontrate nella attuazione dell'accordo**FIG. 22** Valutazione efficacia degli accordi rispetto a obiettivi prefissati

La valutazione generale sull'attivazione di tali protocolli da parte delle consigliere provinciali e regionali ha messo in luce i seguenti punti di forza e di debolezza, riportati secondo l'ordine di priorità fornito.

Punti di forza

- istituzione di una relazione che sostiene i reciproci ruoli
- la previsione di formazione sui temi delle discriminazioni
- la celerità di alcune procedure
- il fatto che sia un canale per tenere sotto controllo le aziende

Criticità

- scarsità dei fondi
- scarsità di tempo e di risorse umane da impiegare nel progetto
- problemi organizzativi delle dpl, cambio di vertici, burocrazia
- accordo solo sulla carta (consigliere non invitate a momenti comuni, dati non inviati)

4. Accordi formali con altri soggetti

Oltre il 70% di regionali e provinciali ha altri accordi formali in corso, prevalentemente fino a 5 per le regionali e fino a 3 per le provinciali.

Per le regionali si tratta prevalentemente di rapporti con sindacati e Inail. Seguono le amministrazioni locali (comuni, asl) e scuole e università. Sotto il 10% gli altri soggetti.

Per le provinciali si tratta prevalentemente di amministrazioni locali (comuni, asl), seguite da sindacati e dal terzo settore.

La valutazione è molto positiva per la maggioranza delle regionali, mentre è intermedia per le provinciali.

FIG. 23 Presenza accordi formali in corso con altri soggetti diversi dalle DRL DPL

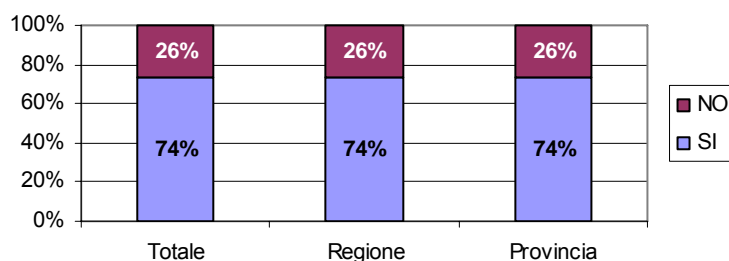
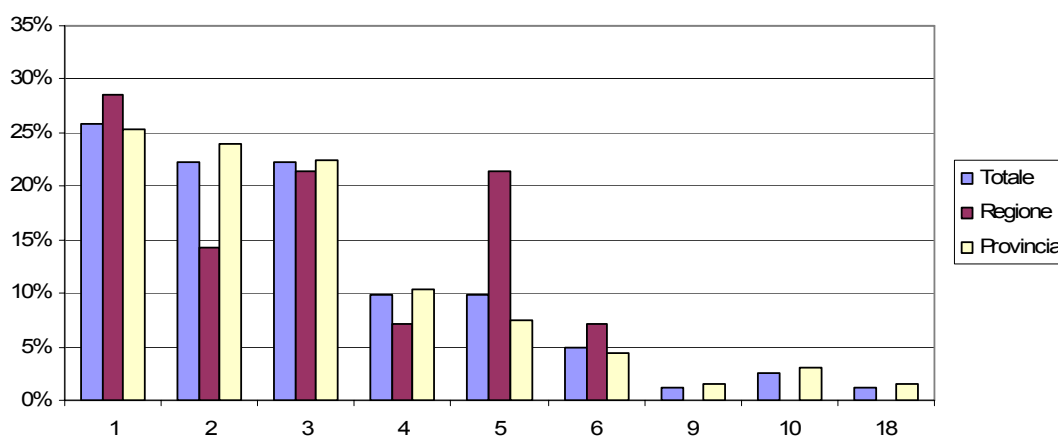
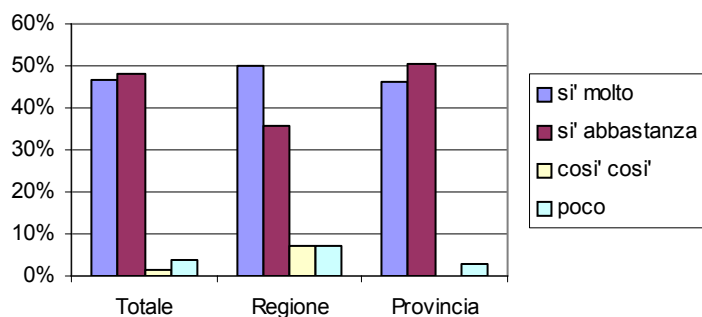


FIG. 24 Numero di accordi formali in corso con altri soggetti diversi dalle DRL DPL



Tab. 6 Soggetti presenti nell'accordo formale ritenuto più importante

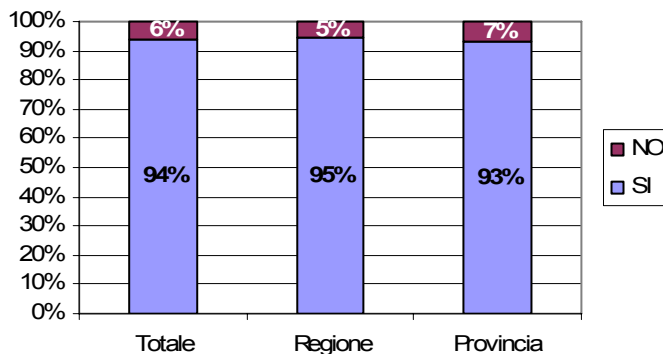
	Totale	Regione	Provincia
Amministrazioni locali (comuni, aziende sanitarie locali ecc.)	42%	21%	46%
Organizzazioni sindacali	36%	50%	33%
Associazionismo locale - Terzo settore	19%	0%	22%
Organizzazioni datoriali	16%	14%	16%
Inail	16%	43%	10%
Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università)	15%	21%	13%
Ordini professionali	12%	7%	13%
Enti di formazione	12%	0%	15%
CPO enti pubblici	10%	14%	9%
Centri per l'impiego	9%	0%	10%
Inps	7%	7%	8%
Inpdap	4%	0%	5%
CPO enti privati	3%	7%	2%
Servizi privati per il lavoro	1%	0%	2%
altro	20%	7%	22%

FIG 25 Valutazione su presenza di risultati positivi

5. Collaborazioni informali sul territorio

Quasi tutte le regionali e le provinciali (95%) hanno rapporti stabili sul territorio a livello informale (con Amministrazioni locali (aziende sanitarie locali, ecc..) CPO enti pubblici Centri per l'impiego Associazionismo locale - Terzo settore Organizzazioni sindacali Enti di formazione Organizzazioni datoriali Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università) Direzione provinciale del lavoro Ordini professionali.

FIG. 26 Presenza di collaborazioni informali sul territorio



Tab. 7 Soggetti con cui è attiva collaborazione informale

	Totali	Regione	Provincia
Amministrazioni locali (aziende sanitarie locali, ecc..)	64%	39%	69%
CPO enti pubblici	50%	39%	52%
Centri per l'impiego	46%	22%	51%
Associazionismo locale - Terzo settore	45%	39%	46%
Organizzazioni sindacali	44%	39%	45%
Enti di formazione	38%	33%	39%
Organizzazioni datoriali	37%	28%	39%
Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università)	36%	17%	40%
Direzione provinciale del lavoro	35%	17%	39%
Ordini professionali	32%	39%	31%
altro	32%	50%	28%
Organi ispettivi: Ispettorato del lavoro	28%	28%	28%
CPO enti privati	26%	28%	26%
Inps	18%	11%	20%
Inail	16%	11%	17%
Servizi privati per il lavoro	8%	0%	9%
Inpdap	4%	0%	5%

Gli ambiti di collaborazione attengono per le regionali prevalentemente alla condivisione di dati e informazioni, oltreche al supporto per tutte le attività di rilevazione delle discriminazioni e iniziative di tutela delle donne. Per le provinciali l'ambito prevalente sono le iniziative di tutela per le donne, seguite dalle altre. Non c'è tuttavia né per regionali né per provinciali una polarizzazione evidente, sembra trattarsi di un confronto sui temi generali del lavoro ordinario delle consigliere. Oltre il 55% delle regionali e il 65% delle provinciali, tuttavia, intendono formalizzare tali collaborazioni.

FIG 27 Ambiti di collaborazione informale

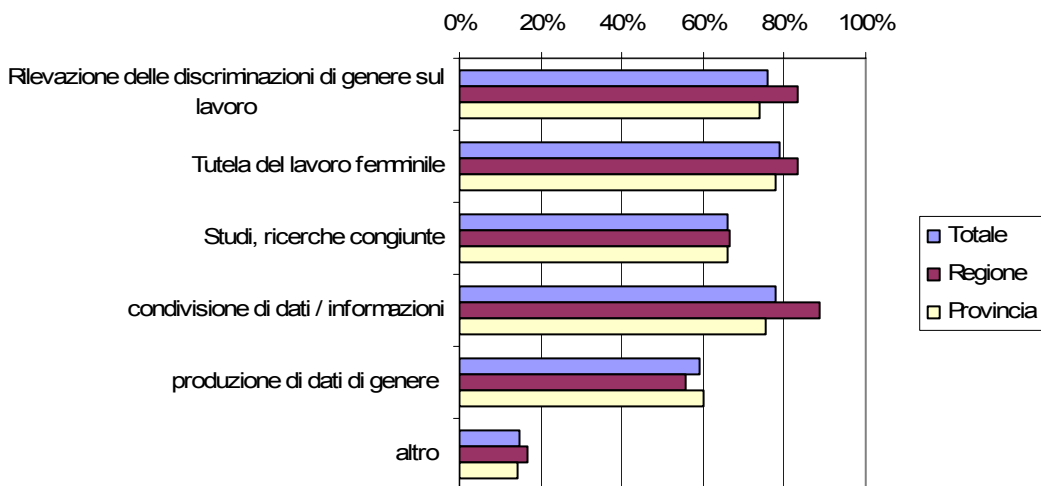
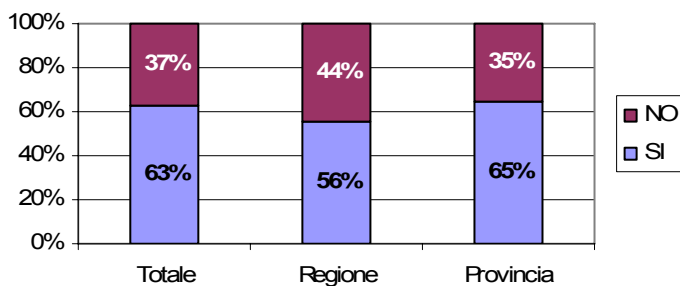


FIG. 28 Previsione di formalizzazione di tali collaborazioni informali



6. Forme di collaborazione con i soggetti sul territorio: confronto tra formale e informale

Sia Per le regionali che per le provinciali prevale sul territorio la collaborazione informale rispetto a quella formale, ma con alcune differenze:

- per le regionali, prevalgono gli atti formali su quelli informali nei rapporti con le DPR DPL e servizi ispettivi, Inail, sindacati, scuole e università.
- per le provinciali invece prevale il formale sull'informale solo nel caso delle DPR, DPL e servizi ispettivi. Con tutti gli altri soggetti è prevalente numericamente la collaborazione informale

TAV. 8 Raffronto tra collaborazione formale e informale per ambito territoriale e soggetti coinvolti

	Collaborazione formale			Collaborazione informale		
	Totale	Regione	Provincia	Totali	Regione	Provincia
Amministrazioni locali (comuni, aziende sanitarie locali ecc.)	42%	21%	46%	64%	39%	69%
Associazionismo locale - Terzo settore	19%	0%	22%	45%	39%	46%
Centri per l'impiego	9%	0%	10%	46%	22%	51%
CPO enti privati	3%	7%	2%	26%	28%	26%
CPO enti pubblici	10%	14%	9%	50%	39%	52%
Direzione provinciale del lavoro				35%	17%	39%
Enti di formazione	12%	0%	15%	38%	33%	39%
Inail	16%	43%	10%	16%	11%	17%
Inpdap	4%	0%	5%	4%	0%	5%
Inps	7%	7%	8%	18%	11%	20%
Ordini professionali	12%	7%	13%	32%	39%	31%
Organi ispettivi: Ispettorato del lavoro				28%	28%	28%
Organizzazioni datoriali	16%	14%	16%	37%	28%	39%
Organizzazioni sindacali	36%	50%	33%	44%	39%	45%
Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università)	15%	21%	13%	36%	17%	40%
Servizi privati per il lavoro	1%	0%	2%	8%	0%	9%
altro (specificare)	20%	7%	22%	32%	50%	28%

FIG. 29 Collaborazione formale e informale per tipologia di attori coinvolti – consigliere regionali

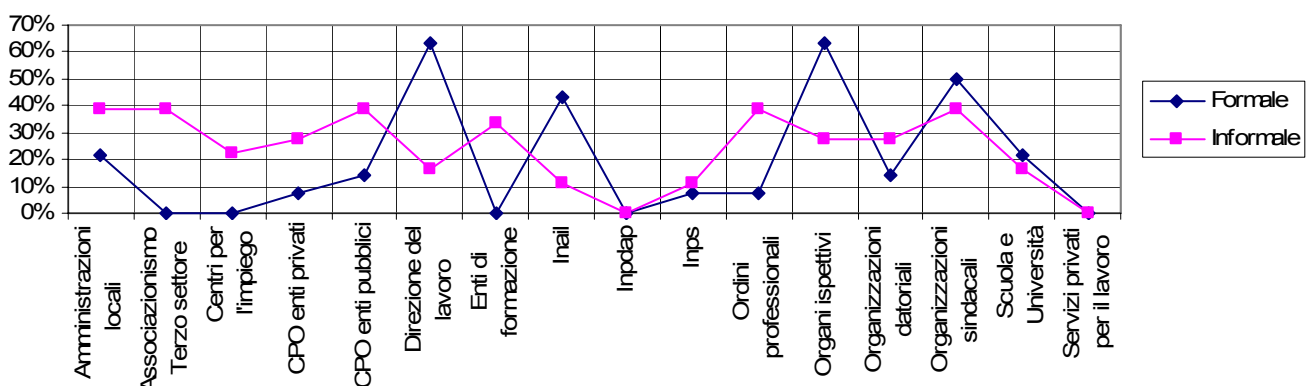
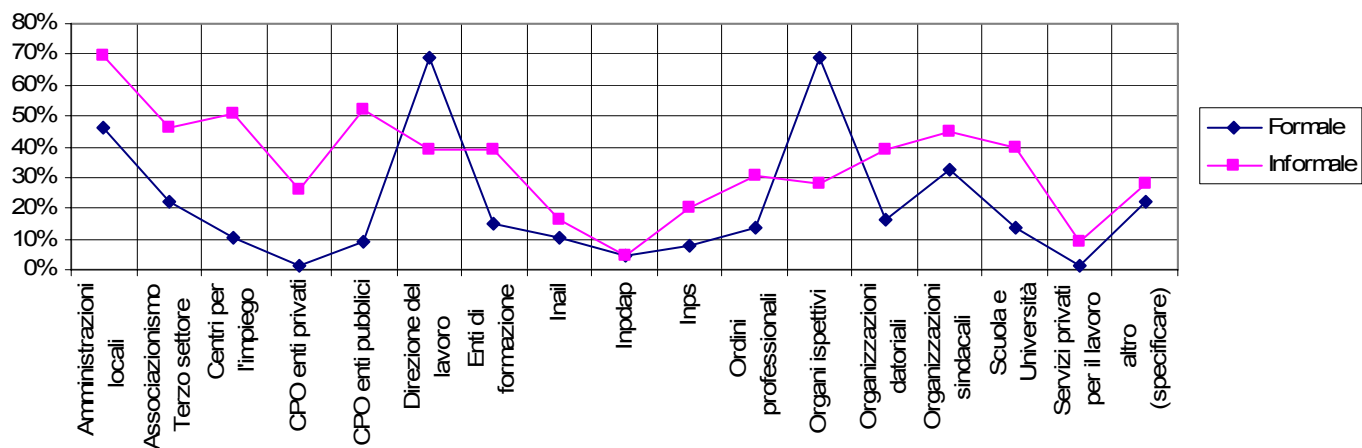


FIG. 30 Collaborazione formale e informale per tipologia di attori coinvolti – consigliere provinciali

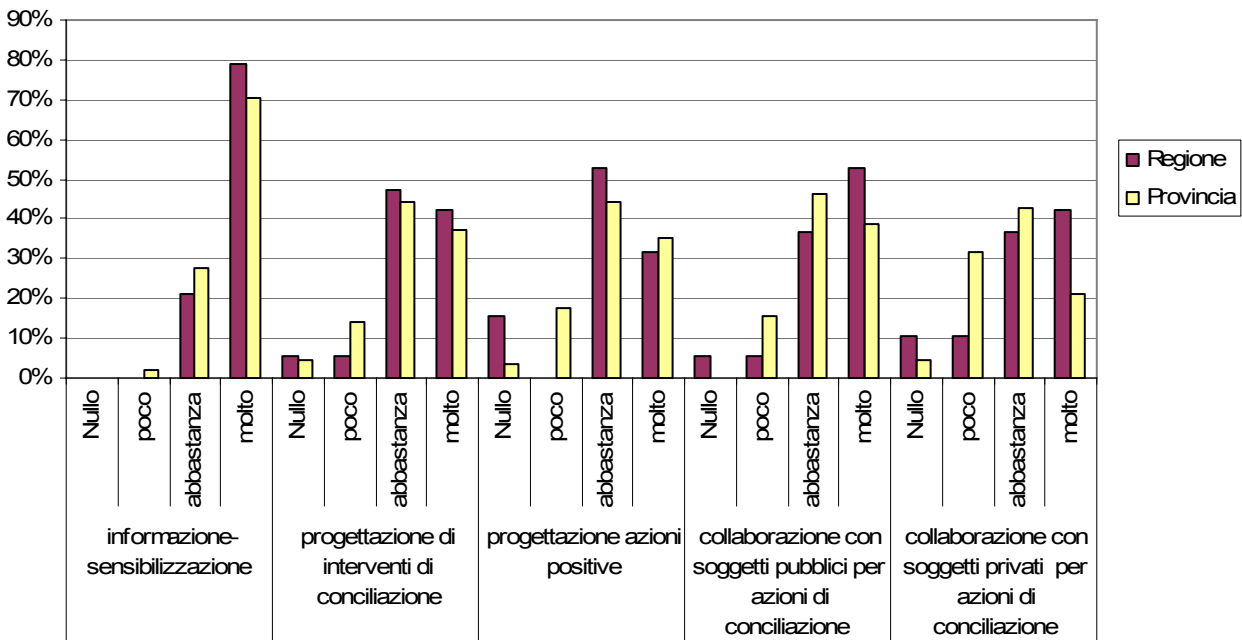


7. Conciliazione vita lavoro

Affrontare il tema della conciliazione vita-lavoro significa attivare molte azioni su diversi versanti. Per questo alle Consigliere è stato chiesto di evidenziare quale fosse quella più rilevante in termini di impegno ed investimento. In media si denota che tutte le diverse attività si posizionano su livelli medio alti di impegno, indice che il tema è parte integrante e costante dell'attività ordinaria delle consigliere.

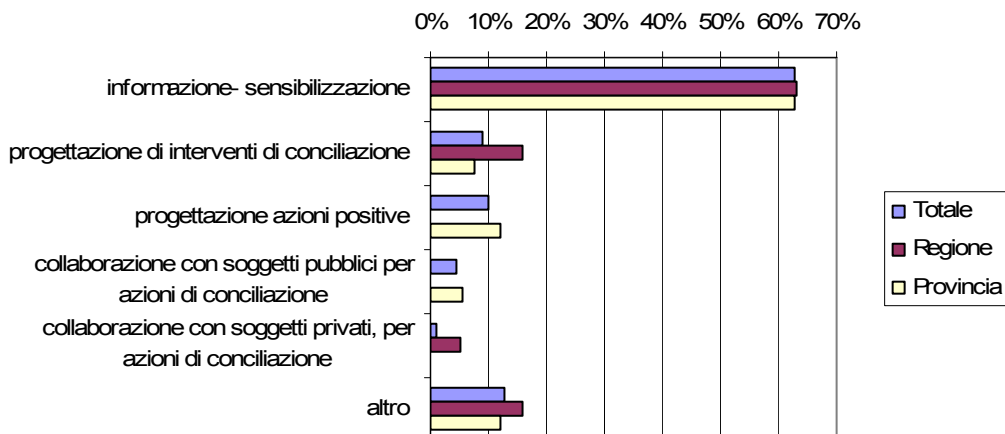
L'impegno maggiore di regionali e provinciali è sul versante della informazione e sensibilizzazione. Per le regionali segue la progettazione di interventi ad hoc e la collaborazione con soggetti prima pubblici e poi privati in iniziative congiunte. Anche le provinciali si occupano di queste attività ma con un'intensità minore.

FIG. 31 Livello di impegno delle consigliere sulle attività di conciliazione per tipologia di attività



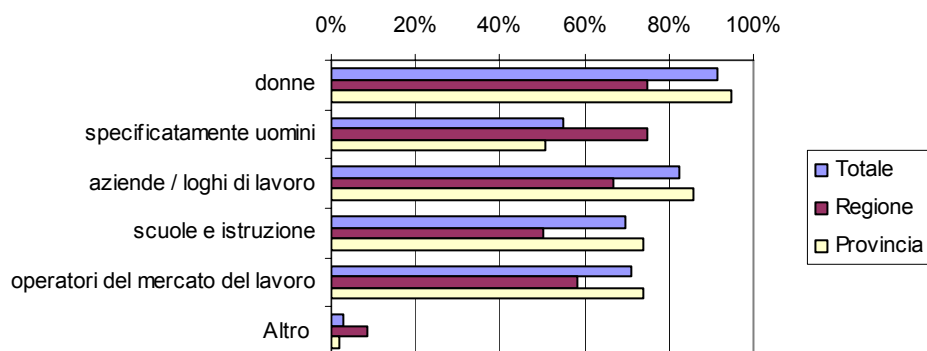
Consequente all'investimento di cui sopra è il versante economico. Da un punto di vista finanziario oltre il 60% di regionali e provinciali sul tema spende per iniziative di informazione e di sensibilizzazione. Sotto il 10%, le regionali spendono per la progettazione e le provinciali per le azioni positive finalizzate alla conciliazione

FIG. 32 Attività con maggiore onere finanziario



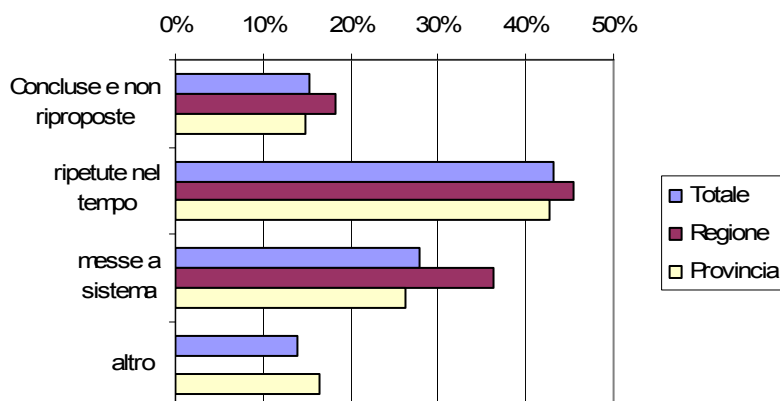
L'impegno sul versante della **informazione e sensibilizzazione**, si concretizza in modo diverso tuttavia, tra regionali e provinciali. Le regionali attuano prevalentemente interventi rivolti sia a donne che specificamente solo a uomini. Le provinciali, soprattutto interventi rivolti a donne e poi ai datori di lavoro. Sempre le provinciali lavorano, più delle regionali, nelle scuole e a favore degli operatori del mercato del lavoro, mentre si occupano in minima parte di azioni rivolte specificamente agli uomini.

FIG. 33 Destinatari azioni di informazione e sensibilizzazione



Di tutte le iniziative intraprese, oltre il 40% sono ripetute nel tempo sia per regionali che per provinciali e messe a sistema, in misura più rilevante per le regionali, mentre un 15-20% sono iniziative terminate e non riproposte.

FIG. 34 Esito delle iniziative di conciliazione intraprese



La legge 53/00 rappresenta il principale strumento fornito dalla normativa nazionale per finanziare iniziative di conciliazione aventi un impatto sull'organizzazione del lavoro e attuabili tramite appositi protocolli.

Solo il 40% di regionali e il 37% di provinciali hanno tuttavia preso parte a tali iniziative. Tutte le regionali e il 75% delle provinciali che le hanno firmate li ritengono progetti efficaci.

FIG. 35 Firma di protocolli ex art. 9 Legge 53/00

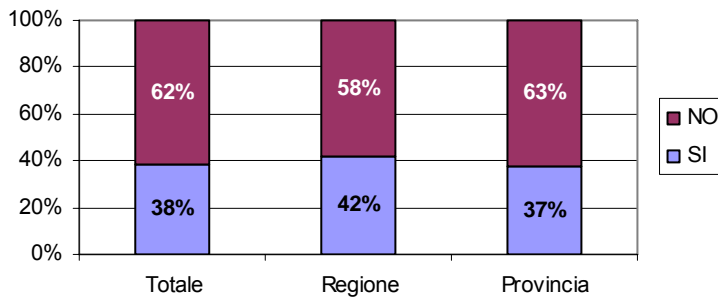
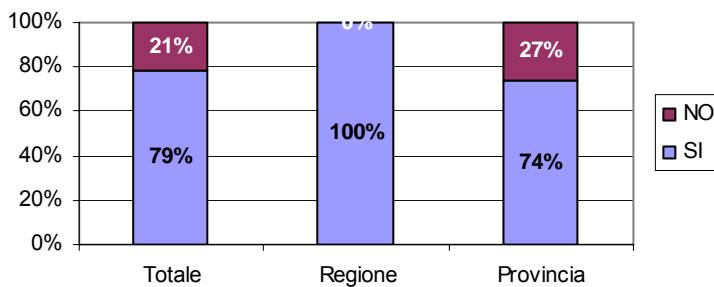


FIG. 36 Valutazione sull'efficacia dei protocolli sottoscritti



La dimensione europea del tema della conciliazione è stata affrontata, attraverso la partecipazione a progetti europei o con partenariato transnazionale sul tema, dal 37% di consiglieri regionali e dal 33% di provinciali. La totalità delle prime e la quasi totalità delle seconde li ritiene progetti efficaci.

FIG. 37 Adesione a progetti europei sulla conciliazione

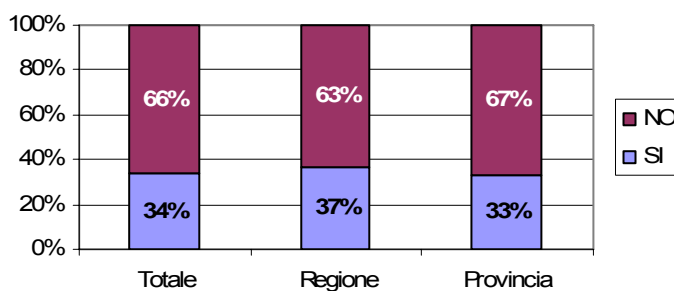
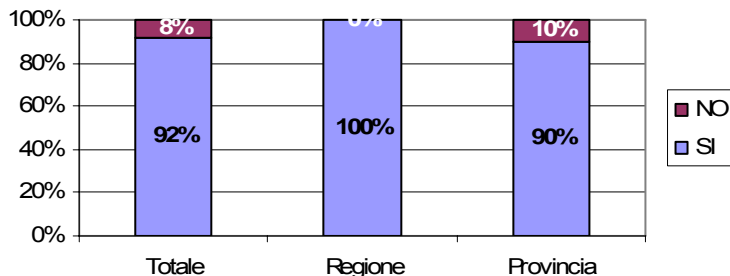


FIG. 38 Valutazione efficacia di progetti europei a cui si è partecipato



Rispetto alla partecipazione a progetti finanziati dai POR regionali sul tema della conciliazione o aventi attinenza col tema, si denota che vi hanno aderito il 53% delle regionali e il 35% delle provinciali. Quanto ai risultati, si segnala che mentre un 40% delle regionali attesta una messa a sistema degli esiti, oltre il 40% delle provinciali che vi hanno aderito evidenzia che i risultati del progetto sono terminati con la fine dei progetti stessi – ripresentando il problema cruciale della sostenibilità delle iniziative progettuali.

FIG. 39 Adesione a progetti POR sul tema della conciliazione

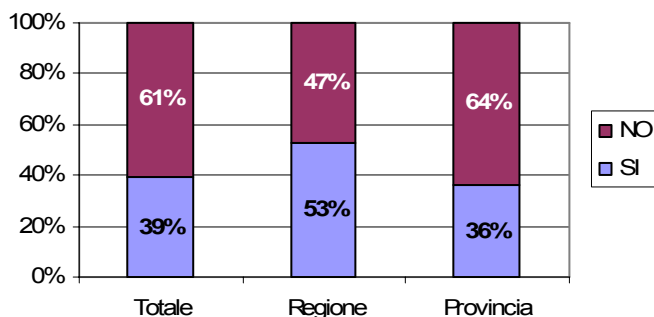
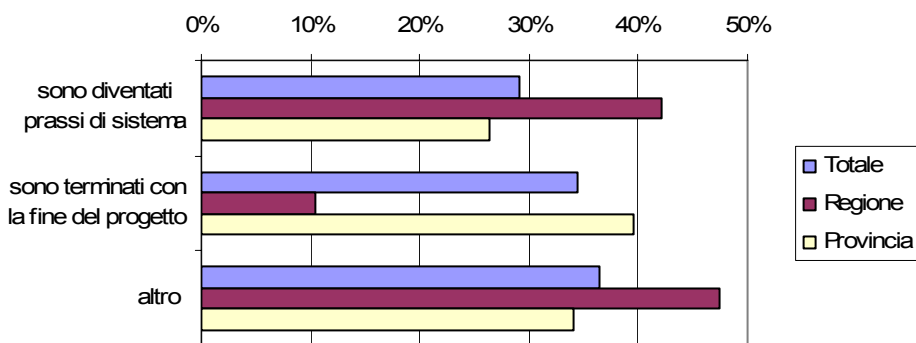


FIG. 40 Valutazione complessiva esito iniziative progettuali a cui si è partecipato



Sulla base delle esperienze maturate e della conoscenza del tema, le consigliere hanno fornito le seguenti indicazioni per affrontare in modo più compiuto e completo il tema della conciliazione. Si tratta di indicazioni che riguardano diversi ambiti.

Contesto

- maggiore sensibilizzazione e informazione
- sensibilizzazione su conciliazione e condivisione nelle scuole
- sensibilizzazione aziende sindacati e datoriali
- sensibilizzazione aziende e consulenti del lavoro
- Comunicare alle aziende l'appetibilità economica della conciliazione
- interventi orientati alla condivisione dei ruoli
- maggiore dialogo tra parti sociali e istituzioni
- promozione L.53

Organizzazione del lavoro

- interventi su organizzazione del lavoro e responsabilità sociale d'impresa
- flessibilità oraria di lavoro - piano degli orari - voucher di conciliazione
- semplificazione dei progetti e riduzione della tempistica (art. 9 Legge 53/00)
- servizi alla persona
- Incentivi e sgravi fiscali per aziende
- aziende premiate tramite voucher

Strumenti normativi

- obbligo congedi parentali - integrazione al reddito per congedi agli uomini
- conciliazione nella contrattazione collettiva
- conciliazione inserita nella concertazione locale
- congedi parentali frazionati ad ore
- legge su flessibilità rapporti di lavoro (part time)
- misure stabili a favore della conciliazione no progetti
- aumento assegno maternità/congedi
- piano degli orari
- Legge su conciliazione
- astensione obbligatoria anche per i papà

Strumenti operativi

- valutazione e messa a sistema delle buone prassi
- rete territoriale di monitoraggio dell'applicazione normativa su conciliazione
- mappatura bisogni e tavolo tecnico
- formazione per uomini
- certificazione di qualità per aziende

7.1 Alcune segnalazioni e valutazioni su Progetti ritenuti più efficaci¹

Si riportano di seguito, in modo completamente sintetico, e rispettoso della forma fornita dalle Consigliere stesse in sede di intervista, alcune informazioni sintetiche su segnalazione di temi e contenuti di progetti ritenuti efficaci sul tema. Tale tabella ha il compito solo di illustrare rapidamente le parole chiave per stimolare confronti e scambi di informazioni e approfondimenti tra le consigliere stesse.

REGIONALI	
ABRUZZO	sperimentazione in 4 aziende, una per provincia di attività di conciliazione,.
EMILIA ROMAGNA	donne in povertà
FRIULI VENEZIA GIULIA	Modifica organizzativa nel lavoro delle aziende a favore dei genitori.
LOMBARDIA	Progetto per uomini e donne ai quali è stata garantita la custodia di minori di 3 anni, quando devono fare formazione obbligatoria per inserimento nel mondo del lavoro.
PIEMONTE	Voucher di conciliazione come strumento integrazione delle donne che fanno formazione o vengono aiutate a reinserirsi nel mondo del lavoro.
PUGLIA	Costruzione asili nido
SICILIA	Progetto alfa: voucher di conciliazione in tutto il territorio regionale. Tutte le consigliere provinciali hanno promosso convegni di informazione sul progetto
TOSCANA	Tele lavoro per donne
UMBRIA	Voucher come aggiunta al reddito familiare, per pagare asilo nido o altri servizi. Risultati efficaci, perché molte donne hanno potuto intraprendere corsi di formazione che non avrebbero potuto fare.
VALLE D'AOSTA	Creazione del servizio della tata familiare, quindi formazione della tata, progetti extra scolastici, formazione per le donne a rischio di esclusione sociale
PROVINCIALI	
AVELLINO	Sostegno di accompagnamento alla genitorialità, quando le famiglie sono in difficoltà. Ottimi risultati per un censimento capillare per famiglie a rischio marginalità
BARI	Creazione dell'agenzia per le pari opportunità
BIELLA	Diffusione info su figura animatrice di parità voucher di conciliazione
BOLOGNA	Creazione di una rete regionale a sostegno della conciliazione dei tempi, implementazione dei servizi a supporto delle donne con esigenze di conciliazione e approfondimento degli aspetti della contrattazione di genere
CHIETI	Azione formativa
CROTONE	Promuovere la conciliazione dei tempi e aiuto alle donne con bambini piccoli, che potevano avvalersi di un aiuto in casa o di un asilo.
CUNEO	Reinserimento delle donne escluse dal mercato del lavoro
ENNA	Progetto sui voucher dove si è fornita indennità economica ai servizi sociali per le esigenze lavorative delle donne e le esigenze familiari e formative
FIRENZE	Laboratorio del tempo la creazione di un luogo fisico dove realizzare la conciliazione
FORLI' CESENA	Numerosi progetti. tutti hanno contribuito a una sensibilizzazione positiva rispetto al ruolo della consigliera e ai temi di cui si occupa
FROSINONE	Studio su caso per cui le donne preferiscono il lavoro dipendente e non scelgono l'attività autonoma e perché all'interno dell'impresa svolgono ruoli di bassa qualifica
GORIZIA	Promosso la consulenza aziendale, promozione art 9 e avuto riscontro

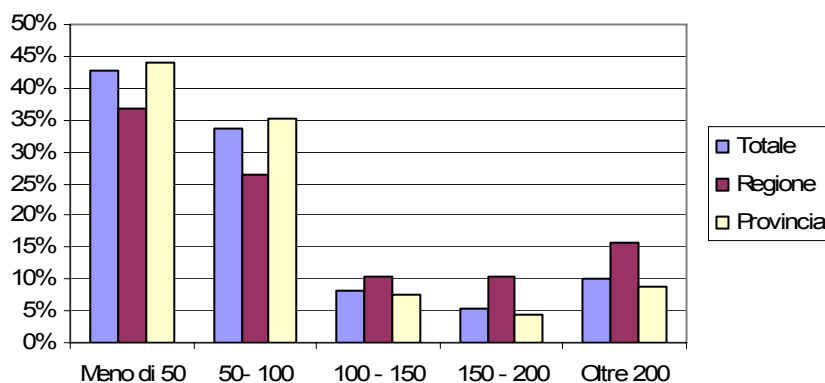
¹ Risposte alla DOM. PROGETTI POR, Quali ritenete i più efficaci? (Descrivere sinteticamente l'obiettivo del progetto e i risultati ottenuti)

	da otto aziende.
L'AQUILA	Tempi delle donne
LECCE	Progettualità comune per quanto riguarda asili nido all'interno provincia Lecce ed i risultati sono stati messi tutti a finanziamento, poi progetto che riguarda l'emersione del lavoro delle badanti e risultato in corso.
LIVORNO	Obiettivo è di migliorare l'accesso al lavoro delle donne, i risultati sono un buon numero di inserimenti nei posti di lavoro, attivazioni di voucher di conciliazione
LUCCA	Creazione di rete sul territorio
PRATO	Conciliazione e agevolazione al rientro dalla maternità
REGGIO CALABRIA	Donne per l'Europa, progettazione finalizzata alla formazione di donne laureate specializzate in progetti comunitari, laureate. sono state inserite nel mondo del lavoro
REGGIO EMILIA	Rivolto alle aziende come progettare la legge 53. Buoni i risultati perché ci sono stati dei progetti approvati
TARANTO	Progetto in rete di conoscenza sui temi della conciliazione, quindi come informazione.
TERAMO	Azione formativa
TORINO	Obiettivo trovare forme di flessibilità sul lavoro per permettere la conciliazione. Il risultato effettivamente è stato positivo..
UDINE	Attivazione di servizi rivolti all'infanzia e agli anziani
VARESE	Il progetto <i>agenda</i> che si occupa del tema della conciliazione con inserimento di una figura di tutor che mantiene i rapporti con lavoratrici assenti per maternità o per lavoro, cura per farle riprendere il lavoro in modo sereno
VERBANIA	conciliazione tramite part time all'interno delle amministrazioni pubbliche con ottimi risultati
VERCELLI	progetto <i>fide</i> con obiettivo di formare i dipendenti della provincia su pari opportunità con buoni risultati. progetto <i>people</i> , pari opportunità nelle scuole. ottimi risultati. progetto proposte <i>pari opportunità</i> su territorio della provincia con ottima risultati. progetto <i>codice a sbarre</i> diffusione di buone prassi presso la casa circondariale di Vercelli
VERONA	progetto gestito da provincia di Venezia al quale si è partecipato con obiettivo di favorire la diffusione politica. risultati positivi in termine di diffusione e conoscenza
VIBO VALENTIA	Facilitazione e flessibilità oraria. Risultati ottenuti sufficienti

8. Attività antidiscriminatoria e in giudizio

La media annuale delle donne che si rivolgono agli uffici della consigliera regionale e provinciale oscilla prevalentemente tra 0 e 50. Segue tra 50 e 100. In particolare, sono le provinciali a svertare su tale classe di utenza per quasi il 45%. Il restante 35% tratta una utenza fino a 100 donne l'anno. Le regionali si distribuiscono in modo più lineare sulle prime due classi (0-50 e 50-100). Si segnala un 15% che afferma di ricevere oltre 200 donne l'anno.

FIG. 41 Donne che in media annuale si rivolgono agli uffici della Consigliera



I servizi che le donne richiedono a regionali e provinciali sono prevalentemente di carattere informativo sui propri diritti (oltre il 40%). Le regionali poi lavorano sulla raccolta di denunce di discriminazioni dirette (oltre il 30%), mentre le provinciali operano più sul versante dell'ascolto e assistenza.

L'attività antidiscriminatoria è comunque esercitata col supporto di un consulente legale per il 74% delle regionali e per il 60% delle provinciali

FIG. 42 Servizi prevalenti richiesti dalle utenti donne

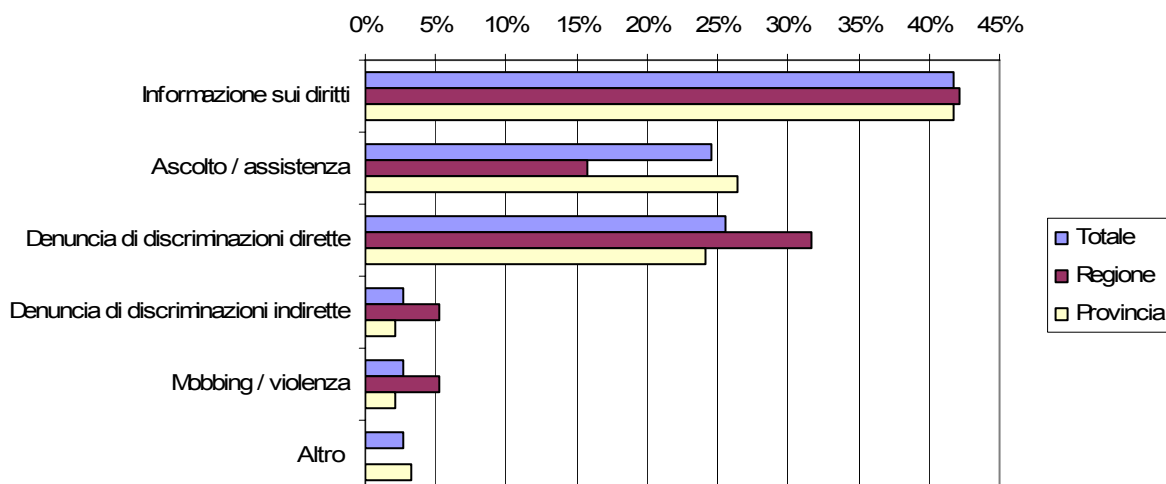
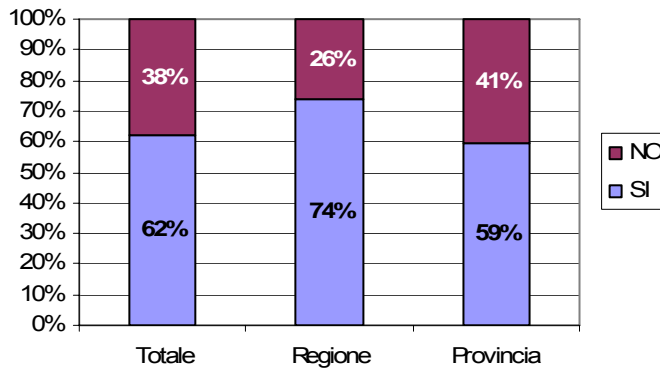
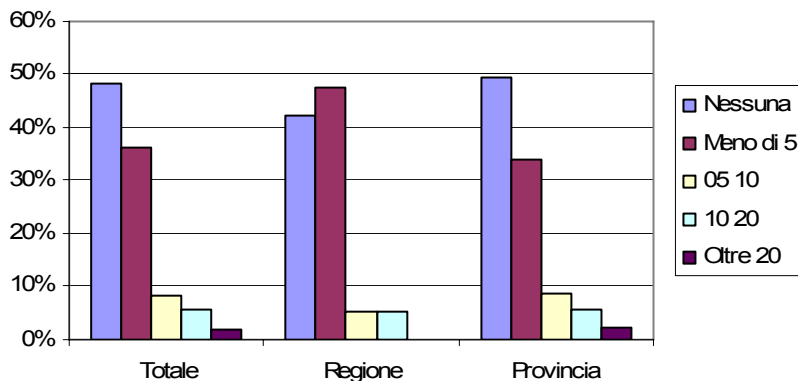


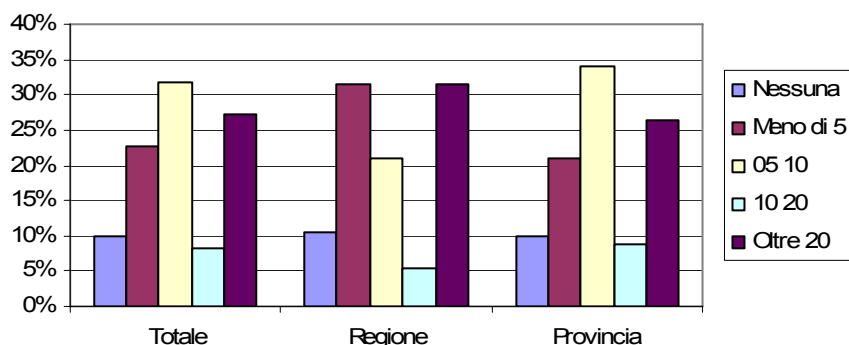
FIG. 43 Attività antidiscriminatoria esercitata col supporto di un consulente legale

Nello specifico dell'attività antidiscriminatoria e giudiziale, emerge che quasi la metà delle consigliere nel corso del proprio mandato non ha effettuato attività giudiziale. Nello specifico, le regionali si dividono tra quasi un 50% che ne ha sostenute meno di 5 e un 40% che non ne ha seguita nessuna. Oltre il 50% delle provinciali non ne ha sostenuta nessuna e sotto il 30% meno di 5.

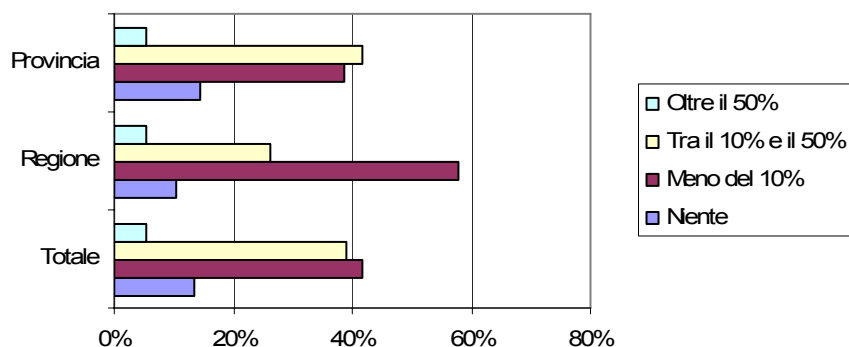
FIG. 44 Azioni in giudizio sostenute nel corso del mandato

Quanto alle azioni di conciliazione, con al finalità di evitare il giudizio, con le conseguenze onerose in termini di gestione, denaro e riflessi psicologici, si evidenzia che sono sicuramente più attuate rispetto alle azioni in giudizio.

Le regionali si dividono quasi equamente tra chi ne ha attivate più di 20 e chi meno di 5 – prova del peso del fattore territoriale e esperienza della singola consigliera. Le provinciali si polarizzano più 5 e 10 e con un 25% oltre le 20.

FIG. 45 Azioni di conciliazione andate a buon fine che hanno evitato il giudizio

Da un punto di vista economico, le azioni in giudizio e le attività di conciliazione hanno un peso. Il 60% delle regionali ha speso meno del 10% del proprio budget e il 20% tra il 10 e il 50%. Le provinciali invece si ripartiscono quasi equamente tra chi ha speso meno del 10% e tra il 10 e il 50% del proprio budget. Il 15% di regionali e provinciali afferma di non aver speso nulla, e solo sotto il 10% si afferma di aver speso oltre il 50% del proprio budget

FIG. 46 Quota del budget speso per attività antidiscriminatoria

Nell'attuare l'attività antidiscriminatoria, diverse sono state le Difficoltà incontrate che possono essere così sintetizzate a seconda dell'ambito a cui sono riferibili.

Difficoltà legate a soggetti

- poca sensibilizzazione dei datori di lavoro uomini e dei sindacati
- difficile agire nelle aziende dove non ci sono i sindacati
- scarsa conoscenza sul tema da parte dei magistrati
- figura della consigliera poco conosciuta dalle aziende
- difficoltà con aziende nella fase conciliativa
- scarsa collaborazione con sindacati
- difficoltà nel far rispettare divieto - pochi legali esperti
- mobbing tra donne

Difficoltà legate alle donne

- difficoltà a denunciare discriminazioni subite da parte delle donne
- atteggiamento rinunciatario delle donne, che non vanno fino in fondo
- difficoltà culturale nel riconoscere la discriminazione
- assenza di sostegno psicologico alle donne

Difficoltà gestionali

- difficoltà nei tempi delle procedure antidiscriminatorie
- difficile accesso ai fondi
- aumento pratiche anche di altra competenza
- scarsa conoscenza del tema da parte degli operatori
- tempi lunghi dei processi
- burocrazia
- difficoltà probatoria, reticenza testimoni
- costi troppo alti
- difficoltà per discriminazioni collettive
- no collaborazione sindacati e ispettori
- no collaborazione PA
- scarsità fondi

8.1 Indicazioni su azioni in giudizio effettuate e in corso con valutazioni²

Si riportano di seguito, in modo completamente sintetico, e rispettoso della forma fornita dalle Consigliere stesse in sede di intervista, alcune informazioni flash sui temi e i risultati delle azioni in giudizio effettuate dalle consigliere regionali e provinciali. Tale tabella ha il compito solo di illustrare rapidamente le parole chiave e non di rappresentare esaustivamente l'operato delle consigliere sui temi in oggetto. Può essere indicativo per confronti e scambi di informazioni e approfondimenti tra le consigliere stesse, oltretutto materia di riflessione e di implementazione per l'osservatorio nazionale antidiscriminazioni.

REGIONALI	
ABRUZZO	63 lavoratrici hanno avuto un trattamento meno favorevole rispetto ai colleghi uomini nell'ambito della mobilità lunga. C'è stata una transazione, alla fine le lavoratrici hanno accettato una proposta transattiva che corrispondeva 143 mila euro da dividere tra tutte
BASILICATA	perché la lavoratrice denunciava di essere oggetto di interesse extra lavorativo da parte datore lavoro che non essendo corrisposto ha messo in atto atti vessatori fino al licenziamento. L'azione in giudizio ha portato alla reintegra della lavoratrice e il datore lavoro si è appellato alla corte di Potenza. Successivamente Corte appello non ha ritenuto applicabile la tutela nei confronti del datore di lavoro pertanto ufficio consigliera parità ha perso l'ultima sentenza a sostegno delle ragioni della lavoratrice e si è costituito un giudizio dinanzi alla suprema corte di cassazione. Attualmente in attesa della sentenza della suprema corte di cassazione
LOMBARDIA	sono ancora in corso e riguardano la maternità
PIEMONTE	costituzione di parte civile. Consigliera di parità in processo per molestie sessuali in azienda con conferma corte cassazione
SARDEGNA	2 azioni in giudizio. prima causa vinta a livello nazionale presso giudice per causa collettiva con procedura d'urgenza e riguarda previsione clausola discriminatoria su bando. Risultato positivo per sospensione concorso e riapertura dei termini
TOSCANA	azione nei confronti di una banca riguardante l'applicazione del contratto collettivo che non prevede il computo delle assenze per maternità nell'anzianità di servizio ai fini della carriera
VALLE D'AOSTA	Donna a cui l'amministrazione di riferimento non riconosceva la possibilità di riavvicinamento al coniuge per motivi di conciliazione vita lavoro. L'amministrazione ha

² Risultati DOM. AZIONI IN GIUDIZIO Potrebbe indicarmi sinteticamente la/e più efficaci, per tema e risultato raggiunto?

	dovuto adempiere.
VENETO	Contro un ufficio periferico del ministero delle finanze riguardante una discriminazione salariale il pretore ha condannato il ministero a corrispondere le quote negate e a pagare le spese processuali e le lavoratrici erano in congedo di maternità.
PROVINCIALI	
ALESSANDRIA	discriminazione di madre lavoratrice con figlia con portatore di handicap che dopo il giudizio ha portato ad una conciliazione
AREZZO	licenziamento di una direttrice. ricevuto un risarcimento
ASCOLI PICENO	Una, azione contro agenzia delle entrate per un bando. obiettivo raggiunto. nuovo bando comunque discriminatorio ma era in sanatoria rispetto a situazione creata. Un'altra su casi di violenza sessuale sul posto lavoro. Per 1 caso non è stata riconosciuta colpevolezza ma hanno creato precedente interessante. In altro caso raggiunto gratuito patrocinio ed è ancora in corso
BOLOGNA	reintegro sul luogo di lavoro di lavoratrice oggetto di comportamenti discriminatori da parte dell'azienda
BRESCIA	dipendente bancaria spostata dopo la maternità dalle sue mansioni in filiale più lontana: risultato reintegro nelle mansioni precedenti e ritorno alla filiale iniziale
CATANZARO	una signora a parto avvenuto si è ritrovata il contratto di lavoro da full time a part time senza che nessuno l'avesse avvisata: risultato il contratto è passato da tempo determinato a tempo indeterminato. È tornato a full time definitivamente e hanno assunto anche il marito
CREMONA	la più efficace e stato un caso riportato dalle cronache nazionali di revoca di un licenziamento disciplinare ottenuto in sede di conciliazione giudiziale di una lavoratrice licenziata perché doveva portare scuola la figlia minore e chiedeva una flessibilità oraria (15min)
ENNA	Una relativa a demansionamento di una lavoratrice che non aveva potuto partecipare ai corsi formativi e in sede di riorganizzazione. Poi revocato con riconoscimento livello dovuto. Un'altra relativa a medico donna alla quale non veniva riconosciuta la maternità è stata riconosciuta in toto dal giudice
FIRENZE	Riassunzioni in caso di licenziamento per maternità
FORLI' CESENA	ottenuto un art 700 con decisione del giudice di esaminare immediatamente un licenziamento in maternità con indennizzo per la lavoratrice
LECCE	In corso una nel campo della maternità e abbiamo già avuto uno con esito positivo del TAR rispetto alla richiesta di sospensione del trasferimento e ora il giudizio vero e proprio di merito
LECCO	applicazione art 42bis del testo unico 151.: un esito positivo (condanna all'amministrazione pagamento spese legali), una negativo e una ha ritirato il mandato perché è rimasta incinta secondo bambino
LIVORNO	donna parrucchiera dipendente era stata invitata a dimettersi durante la gravidanza. Intrapresa azione con dei risvolti positivi: sono state annullate le dimissioni e dato un risarcimento economico
LUCCA	una mancata erogazione di flessibilità d'orario per un insegnante che aveva problemi familiari
MANTOVA	trasferimento di una lavoratrice madre con due minori a carico e revoca dello stesso.
MASSA CARRARA	Discriminazione collettiva. un preside di istituto anziché rivolgersi per supplenze alla prima fascia e passato direttamente alla terza. I risultati non ci sono ancora e in corso di svolgimento
MILANO	il diritto all'accesso al lavoro in caso di discriminazioni di genere con conversione di orari lavora da fulltime a part time
MODENA	Due cause ferme andranno entrambe in prescrizione
NAPOLI	un mancato rinnovo contratto a tempo determinato per una lavoratrice in maternità in pubblica amm.ne che non ha avuto il risultato sperato. Però c'è stata molta sensibilizzazione grazie al tema trattato. Licenziamento lavoratrice per termine di anni di attività contro la volontà della lavoratrice e ottenuto la riassunzione come previsto per gli uomini
PADOVA	vinto due cause per discriminazione indiretta contro Ministero delle Finanze di Padova per salario variabile che si chiama fondo unico accessorio che non riconosceva come giornate di presenza il periodo di maternità. Riconosciuto e ottenuto il premio.
PESCARA	un licenziamento per maternità la lavoratrice ha poi rinunciato ad andare avanti

PIACENZA	donna che è stata discriminata perché ha fatto l'intervento per diventare uomo. l'azienda dopo l'incontro con consigliere e' disponibile a un confronto
PISA	ottenuto una sentenza dichiarativa della discriminatorietà del licenziamento con condanna alla reintegra e risarcimento danno non patrimoniale
PISTOIA	donne discriminate per ragioni di maternità era stato impedito il ritorno al lavoro hanno ottenute risarcimenti efficaci
POTENZA	violenza sessuale sul luogo di lavoro in cui la consigliera di parità é stata riconosciuta parte civile
PRATO	un risarcimento danni per mobbing in favore di una dipendente
REGGIO CALABRIA	ottenuto la sentenza che stabiliva la discriminazione dei confronti della lavoratrice ma non in ragione del sesso - altre due sono ancora in corso
RIMINI	donna ha potuto mantenere il suo posto di lavoro e le sue mansioni
ROMA	Riassunzione di lavoratrice licenziata per provvedimento illegittimo
ROVIGO	il mancato riconoscimento del part time dopo la maternità. Risultato negativo, non è stato preso in considerazione
SALERNO	mancata riassunzione di due donne in gravidanza
SAVONA	ancora in corso sul riconoscimento dei periodi di astensione obbligatoria quale servizio effettivamente prestato
TARANTO	procedura d'urgenza sulla maternità per una violazione di accesso in ambito lavorativo per cui la lavoratrice ha avuto anche il risarcimento del danno
TERAMO	causa per violenza sessuale sul lavoro. La donna aveva già avviato una causa privata per mobbing e non per violenza e quindi non c'erano le prove. Risultato negativo
TORINO	donna rimasta incinta in periodo prova e la ditta non la voleva più assumere. È stata assunta a tempo indeterminato
TREVISO	discriminazione di un ufficio pubblica amm.ne riguardante un concorso interno per passaggio qualifica legato alla maternità. Dopo tentativo conciliazione fatto causa e ottenuto che frequentasse corso che l'aveva esclusa dal concorso e nel caso avesse vinto il concorso come è stato, ha ottenuto il passaggio con decorrenza retroattiva
VARESE	deroga al lavoro notturno dopo l'anno di età del bambino. La lavoratrice ha vinto la causa ed è stato riconosciuto il ruolo della consigliera
VENEZIA	discriminazione subita da assistente di volo (quindi non inps ma ipsema) si accorge con seconda gravidanza che l' indennità maternità si è ridotta drasticamente. Ipsema dal 2006 ha calcolato indennità solo sulle voci imponibili fiscalmente e non su tutto lo stipendio quindi indennità inferiore alla malattia e prima maternità 1000 euro al mese e seconda 300 euro al mese. Una lettera dei sindacati alla consigliera parità nazionale prometteva apertura di un tavolo, ma consigliera ha preceduto da sola e ipsema ha dovuto pagare come la prima gravidanza.
VERCELLI	flessibilità di orario per una donna genitore, non è stato raggiunto l'obiettivo
VERONA	utilizzo di congedi parentali in forma frazionata vinta sia in primo grado che in appello
VIBO VALENTIA	una giovane donna aveva fatto prova per concorso per vigile urbano. Per prova operativa era incinta e non poteva fare la prova su motocicletta e hanno dovuto rimandare assunzione delle tredici persone. La consigliera ha dovuto bloccare tutto e si attende ancora per la conclusione
VICENZA	tutte le situazioni sono ancora aperte- tre casi di molestie uno di discriminazione rientro maternità e uno molestie e mobbing
VITERBO	molestie sul lavoro di una donna da un conducente di autobus. Ottenuto trasferimento in altra sede con incarico superiore

8.2 Indicazioni su azioni di conciliazione che hanno evitato il giudizio³

Si riportano di seguito, in modo completamente sintetico, e rispettoso della forma fornita dalle Consigliere stesse in sede di intervista, alcune informazioni flash sui temi e i risultati delle azioni di conciliazione che hanno evitato il giudizio, effettuate dalle consigliere regionali e provinciali. Tale tabella ha il compito solo di illustrare rapidamente le parole chiave e non di rappresentare esaustivamente l'operato delle consigliere sui temi in oggetto. Può essere indicativo per confronti e scambi di informazioni e approfondimenti tra le consigliere stesse.

REGIONALI	
CALABRIA	progressione di carriera mancato riconoscimento . ottenuto il riconoscimento
CAMPANIA	percorso di carriera all'interno dell'amm.ne pubblica a seguito di un concorso interno
EMILIA ROMAGNA	azione collettiva risolta. originata da un'interpretazione scorretta di un accordo sindacale che non permetteva alle donne di accedere ad attività formativa, per avere il coordinamento di un gruppo di lavoro. una lavoratrice part time era una delle 3 donne lasciate fuori dalla formazione. problema risolto
FRIULI VENEZIA GIULIA	il riconoscimento del calcolo del premio di produttività alle donne assenti per maternità facoltativa con una grossa compagnia assicurativa che venivano penalizzate perché non riconoscevano il premio di produzione di risultato. Risolto a favore della lavoratrice
LAZIO	azione di lavoratrici del gemelli di Roma alle quali non veniva riconosciuto il diritto a usufruire dei permessi della legge 104
LIGURIA	accesso e progressione di carriera. Chiesta un'azione positiva di correzione che consisteva in una riapertura dei termini del concorso e delle azioni di comunicazione dei potenziali lavoratori e quindi ottenuto i risultati richiesti con maggiore ingresso delle donne in un contesto poco femminilizzato
LOMBARDIA	il cambio di turni SKY previsto per molte dipendenti arrecava un grosso disagio e quindi trovate soluzioni personalizzate per chi aveva i figli molto piccoli. Per chi aveva figli entro gli 8 anni orario max fino alle 20.00 quindi un'organizzazione più flessibile.
MARCHE	<ul style="list-style-type: none"> a) Un lavoratore con figli minori e moglie gravemente ammalata, gli si rifiutavano permessi per allattamento che poi ha ottenuto sottoforma di congedo in modo da potersi occupare dei figli. b) invalidato un concorso perché la composizione non rispettava i principi antidiscriminatori. c) una lavoratrice che aveva vinto un concorso, perché incinta non aveva potuto partecipare al corso di formazione. Ottenuto lo spostamento dello stesso per poterlo fare in seguito
MOLISE	discriminazione e mobbing con risoluzione totale
PIEMONTE	progressione di carriera per donne che non avevano avuto il giusto riconoscimento
PUGLIA	carriera nell' ASL. risultato abbastanza positivo coerente con le richieste della lavoratrice
SARDEGNA	vigili del fuoco. alcune donne dichiarate inidonee, dopo prova pratica con una formazione di 5 settimane. Elementi discriminatori per cambio procedure e modificato priorità di prova pratica su prova orale e mancanza di una donna in commissione.
SICILIA	università Palermo: corso formazione interno all'amministrazione università Palermo. veniva richiesto alle donne che partecipavano di recuperare le ore col rientro pomeridiano. con l'intervento conciliazione sono state riconosciute come attività lavorativa senza recuperi nelle fasce pomeridiane
TOSCANA	nei confronti di una banca ha conciliato un giudizio che calcolava l'anzianità di servizio ai fini dei trasferimenti sulla base dell' orario di lavoro discriminando le lavoratrici part time
UMBRIA	impiegate regione Umbria che discriminano rispetto maternità in un concorso interno e siamo riusciti a farle riconoscere – relativo ai corsi di formazione è stata levata per maternità e poi l'hanno reintegrata
VENETO	connesse alla discriminazione per maternità e al rientro dalla stessa. legate al demansionamento e all'orario di lavoro e al part-time e molestie sessuali e ottenuto

³ Risultati DOM.(evitato giudizio) Potrebbe indicarmi sinteticamente la/e più efficaci e significative per tema e risultato raggiunto??

	quello che la lavoratrice chiedeva
PROVINCIALI	
ALESSANDRIA	- con ASL una lavoratrice chiedeva di poter continuare a lavorare dopo 60 anni; - demansionamento, dopo una maternità revocato
ASCOLI PICENO	un caso che coinvolgeva ufficio scolastico regionale su graduatoria educatori e educatrici. hanno raggiunto una corretta interpretazione della legge
ASTI	lavoratrice con tre figli che ha chiesto il part time e l'azienda non lo concedeva alla fine ha portato al raggiungimento della necessita senza demansionamenti la sostituzione di turni di lavoro per permettere alle lavoratrici di poter continuare a lavorare
AVELLINO	- lavoratrice di grossa azienda privata con due figli minori che non aveva congedi parentali e aveva chiesto anche part time ma azienda non cedeva per motivi organizzativi. Verificato che c'era una discriminazione diretta per esistenza casi precedenti. l'azienda ha poi ha ceduto - infermiera professionale presso una casa di cura privata che chiedeva di poter fare il lavoro notturno che però non le viene concesso e viene sottoposta a mobbing. Rispettate le richieste della lavoratrice
BARI	distacco presso altra sede di un funzionario in maternità e dequalificazione del lavoro. Ritirato il distacco con garanzia di qualità del ruolo.
BELLUNO	demansionamento dopo rientro maternità ed errore su assegnazione a settore. sanati i due punti
BERGAMO	una conciliazione per richieste di flessibilità degli orari e servizi legati al dopo maternità
BERGAMO	ottenimento di flessibilità di orario e servizi post maternità
BIELLA	risarcimento danno ad una lavoratrice che aveva subito discriminazioni di genere. reintegro con orario più favorevole per lavoratrice che aveva subito discriminazione .
BRESCIA	Articolazione orario lavoro per conciliazione per gruppi di donne. Conservazione lavoro per dipendente avviata lavoro tramite collocamento mirato
CAGLIARI	una lavoratrice genitore stava dando le dimissioni per difficoltà di conciliazione. Si è riusciti a trovare la giusta soluzione. Un lavoratore uomo che subiva dei comportamenti vessatori da parte di dirigente donna con conciliazione raggiunto risoluzione del problema.
CALTANISSETTA	Applicazione della legge 104 per due lavoratori uomini all'ospedale di Gela per un caso di mobbing dove la situazione si è risolta senza andare in giudizio
CAMPOBASSO	una lavoratrice che riteneva di aver subito un demansionamento per problemi di conciliazione con risoluzione del problema
CASERTA	un caso di mobbing. riusciti a fare trasferire la persona in altra sede
CATANIA	un caso di ridimensionamento attività ed un caso di interruzione contratto a progetto al rientro dalla maternità' risolti in sede di conciliazione
CATANZARO	signora tornata dal parto ha trovato contratto trasformato e ha ottenuto il ripristino vecchio contratto e passaggio da determinato a indeterminato
CHIETI	lavoratrice madre al rientro della maternità messa in cassa integrazione ha avuto la possibilità di ripristinare ruolo e funzione
COMO	una lavoratrice in maternità entro l'anno del bimbo si è trovata a dovere accettare un altro lavoro senza dimissioni senza essere informata del periodo di prova che la portava al licenziamento e quindi risarcita.
COSENZA	in tempi diversi due persone si sono rivolte all'ufficio in modo autonomo senza sapere dell'altra. facevano lavoro notturno nonostante maternità. Risultato raggiunto
CREMONA	concessione di part time ad alcuni lavoratori a cui era sempre stato negato con le solite motivazioni di tipo organizzativo aziendale
ENNA	infermiera chiede maternità nonostante contratto non la prevedesse. Ottenuta.
FERRARA	nei licenziamenti di lavoratrici in gravidanza c'è stato il ripristino del rapporto di lavoro. in altre si è riusciti ad avere un part time quindi si è riusciti ad ottenere la risoluzione delle problematiche in tema di conciliazione.
FIRENZE	Allontanamento del molestatore sul luogo di lavoro
FORLI' CESENA	una progressione di carriera per una lavoratrice della regione che non riusciva a fare carriera perché gli avanzamenti venivano dati solo ai lavoratori uomini. conciliazione avvenuta senza neppure il bisogno di andare in DPL ma direttamente con i dirigenti
FROSINONE	una mamma occupata in un ospedale, quindi con turni notturni doveva assistere i genitori malati. ottenuto solo turni diurni
GENOVA	discriminazione di azienda trasporti a seguito di bando di concorso: ottenuto che si facesse un percorso formativo per le donne per avere requisiti per accedere al

	concorso .stabilito una quota di donne da raggiungere entro un termine. sensibilizzazione management etc. creazione comitato che non era stato creato e eliminazione della discriminazione messa in atto. anche per le future assunzioni una quota di donne
GORIZIA	revisone dell'orario di lavoro al rientro dalla maternità risolto con un accordo tra le parti
GROSSETO	situazione di un datore di lavoro che tentava di approfittarsi di una lavoratrice è stato fermato e la lavoratrice ha continuato a lavorare in azienda
IMPERIA	dipendente discriminata e indebitamente accusata di furto nell'azienda. Risoluzione con accordo tra le parti
L'AQUILA	una mamma con figlio con handicap non riusciva ad ottenere permessi poi raggiunto lo scopo
LATINA	- molestia interna tra lavoratori. ottenuto il trasferimento del lavoratore. - discriminazione di una donna che aveva problemi di salute. Ottenuto di fare lavorare la donna adattando la postazione di lavoro
LECCE	rispetto alla carriera di una vigilessa che non riusciva ad accedere al grado di maresciallo. Ottenuto senza andare in giudizio
LECCO	risarcimento 11mila 500 euro per licenziamento effettuato in periodo di tutela sotto il primo anno del bambino in azienda con meno di 15 dipendenti
LIVORNO	un autista donna del servizio raccolta rifiuti stagionale. Sono stati stabilizzati a livello di contratto tutti gli uomini tranne lei unica donna. Alla fine è stata assunta.
LODI	mediazioni su danni economici arrecati da datori lavoro e anche casi di molestie e di paramobbing
LUCCA	dipendente del commercio in maternità si è licenziata effettivamente e consigliera ha convinto il datore di lavoro a riassumerla
MANTOVA	risarcimento per demansionamento al rientro dalla maternità
MASSA CARRARA	Reintegrazione donna sul posto di lavoro
MATERA	in una scuola, il dirigente scolastico ha modificato seguendo l' indicazione della consigliera un criterio di assegnazione del personale che era discriminatorio
MESSINA	Donna dipendente di un attività che era vittima a livello familiare e sul lavoro. Grande difficoltà reinserimento dopo la gravidanza. La signora non voleva procedere legalmente per non perdere posto lavoro ma il titolare ha cambiato atteggiamento dopo intervento moderato da parte della consigliera ed è andato incontro alle esigenze della lavoratrice.
MODENA	donna che aveva chiesto un anno sabatico, gli era stato negato perché impossibile privarsi della sua figura. Un mese dopo è stata licenziata. Vicenda conclusasi con accordo di sei mesi di stipendio e lettera di encomio da parte dell'azienda
NOVARA	una dipendente pubblica separata con tre figli piccoli che aveva bisogno di un cambio turni strutturale
NUORO	modifica composizione commissione giudicatrice concorsi. deve esserci almeno una donna: risultato normativa rispettata
PADOVA	caso di molestie sessuali in azienda privata. Azienda ha fatto indagine interna e ha scoperto che questo lavoratore aveva molestato anche altre donne e l'azienda stava procedendo con il licenziamento e lui si è dimesso ma la dipendente lavora ancora là
PARMA	una progressione di carriera in università molto diversa tra uomo e donna risolta con la parità di stipendio
PERUGIA	violenza sul luogo di lavoro. ottenuto il risarcimento del danno alla lavoratrice e il licenziamento della persona che aveva causato il danno
PESCARA	ritirati due bandi di concorsi che erano discriminatori per le donne. una lavoratrice con problema di part time è stato risolto
PIACENZA	la lavoratrice rientrata dalla maternità demansionata. Ottenuto ripresa di proprie mansioni
PISA	Partecipazione a corso-concorso di donne in maternità'; Cessazione comportamenti antidiscriminatori
PISTOIA	donne a cui non e stato permesso di rientrare sul posto di lavoro dopo la maternità hanno ricevuto risarcimenti
PORDENONE	donna oltre i 50 ha subito una violenza fisica non sessuale da un collega, coinvolta in situazione che potevano sfociare nel mobbing. C'è stato un accordo fra le parti che prevedeva il mantenimento del posto di lavoro e la variazione delle mansioni sia della donna che della persona che ha fatto violenza
POTENZA	signora che faceva sempre tardi la mattina ha convocato l'azienda spiegato i problemi

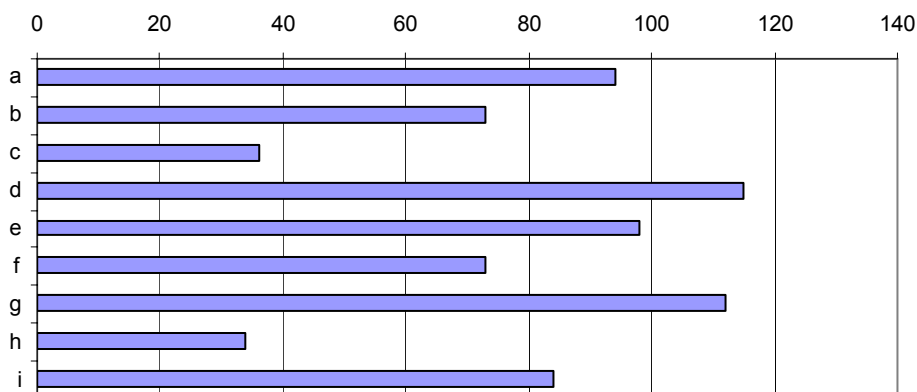
	e l'azienda pensava che fosse un fatto di poca disponibilità e invece la signora doveva portare all'asilo il figlio e l'asilo non apriva fino a quell'ora. Si è risolto con il mantenimento del posto di lavoro della signora che volevano licenziare
PRATO	- una dipendente che subiva delle grosse vessazioni. Ottenimento di reintegro senza problemi - ottenimento di 8 part time da parte di un'azienda molto importante
REGGIO CALABRIA	lavoratrice subito discriminazioni da altri colleghi e voleva andare in altra sede e con conciliazione con datore di lavoro è stata spostata in altra sede
REGGIO EMILIA	rientro dalla maternità e maltrattamenti verbali. La donna è stata riammessa con le stesse mansioni
RIMINI	condotte con il sindacato riguardavano prevalentemente il rientro dalla maternità
ROMA	reintegro nel ruolo e nella funzione incarico ricoperto prima della maternità che non aveva più al rientro
SALERNO	Part time illegale per una donna con problemi familiari. risolti con accordo vantaggioso per la lavoratrice e buoni pasto per persone in congedo parentale
SAVONA	accoglimento di domanda due lavoratrici che si opponevano trasferimento di sede di lavoro a grande distanza e ottenuta adeguata sistemazione nella sede in cui si trovavano
SIENA	concorso all'università dove non era stato rispettato il regolamento della partecipazione femminile nella commissione esaminatrice
TARANTO	lavoratrice che era stata licenziata dopo molestie sessuali subite e poi è stata riassunta con le scuse del datore
TERAMO	situazioni di mobbing ricevute da colleghe femminili, bastava riorganizzare il lavoro.
TERNI	azioni legate ai percorsi di carriere di donne demansionate dopo la maternità e siamo riusciti a far riconoscere la professionalità
TORINO	accordo con una partecipata comune di Torino risolta. Giovane madre da sola a cui non volevano riconoscere turni per cui potesse gestirsi e quindi impegno formale davanti consiglio di Torino
TRAPANI	Reinserimento lavoratrici madri. Formazione e riqualificazione dopo l'assenza per gravidanza
TREVISO	un caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro e la lavoratrice non voleva rimanere nel posto di lavoro. Raggiunto accordo a titolo transitorio con risarcimento e dimissione per giusta causa.
TRIESTE	- asferimento ad altra città di una madre di bambino focomelico e ottenuto il riavvicinamento alla sede locale -lavoratore maschio a cui era stata negata possibilità di fruire congedo parentale nella data da lui prescelta e alla fine hanno dato il congedo nel giorno richiesto e sciolto le riserve su altre date -lavoratrice affetta da grave forma di diabete e assunta come categoria protetta a cui non veniva permesso di assentarsi per iniettarsi l'insulina e discriminata da datore di lavoro perché un altro dipendente uomo affetto secondo loro da analoga patologia non faceva "tante storie" e dipendente svenuta più volte sul luogo di lavoro. Dopo intervento di consigliera accettato che potesse iniettare l'insulina tutte le volte che aveva bisogno; - cooperativa che costringeva la madre di due bambini in tenera età a prendere ferie anziché congedo parentale come suo diritto tutte le volte che doveva assistere i figli con riflesso sulla busta paga per ferie godute in eccedenza e quindi ottenuto restituzione trattenuta e cambio turni di lavoro in maniera che fosse libera il sabato e la domenica in cui doveva assistere i figli per evitarle il danno economico derivante dalla fruizione del congedo parentale - in pubblica Amm. tolta tutta l'indennità di responsabilità ad una impiegata che fruiva del congedo parentale frazionato in giornate e fatto avere l'indennità in proporzione alle giornate di presenza
VARESE	spostamento al rientro della maternità e demansionamento con riconoscimento alle lavoratrici delle condizioni precedenti
VENEZIA	- lavoratrice del commercio responsabile di negozio rientra da maternità e le viene assegnato ruolo di pulitrice di vetrine quindi demansionata. Attività vessatoria e persecutoria, la persona si ammala con attacchi d'ansia ed entra in malattia. risultati ottenuti anche con intervento di ispettorato del lavoro. La lavoratrice ha chiuso rapporto di lavoro perché non le interessava il reintegro con 30.000 euro di danno
VERBANIA	Mobbing, la ditta ha riorganizzato l'ufficio per risolvere la questione con risoluzione

	totale del problema
VERCELLI	spostamento sede di lavoro per donna lavoratrice con genitore da accudire. avvicinamento ottenuto
VERONA	lavoratrice agenzia lavoro interinale rientra da maternità viene demansionata e le viene negato il part time. Fatta conciliazione sia sulla mansione che sul part time
VIBO VALENTIA	riguarda un uomo dipendente Amm. Provinciale , accusato di molestie che è stato spostato da un assessorato ad un altro.
VITERBO	Riconoscimento livello lavorativo

9. Valutazioni e fabbisogni

Rispetto alle attività del mandato delle Consigliere, così come previste dal decreto Legislativo 11 aprile 2006 n.198, l'attività che ha registrato maggiori aspetti positivi è il sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità, seguito dalla 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. Tale pregresso rappresenta un importante consolidato per l'investimento nelle politiche attive richiesto dalla programmazione dei prossimi anni e parallelamente per l'attività di sensibilizzazione e investimento culturale sul tema. L'aspetto che ha risentito di minori risultati positivi è stata la verifica dei risultati delle azioni positive, che chiama in causa gli apparati di rilevazione e monitoraggio a disposizione, ma anche la fattibilità di verifica dei progetti stessi.

FIG. 47 Attività previste dal decreto Legislativo 11/ aprile 2006 n. 198 che presentano maggiori risultati positivi (v.a).



Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 attribuisce alla figura delle Consigliere di Parità nell'articolo 15 comma 1 le seguenti funzioni,

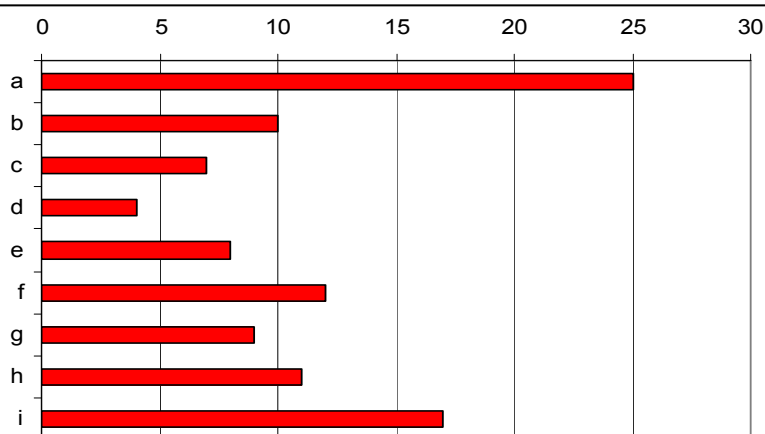
- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal Libro III Titolo I;
- promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- collaborazione con le direzioni provinciali e regionali 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;
- 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;
- verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive (previsti dagli articoli da 42 a 46);
- collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali

Sempre rispetto alle funzioni attribuite dalla norma alle consigliere, emerge un primo dato. Le indicazioni di aspetti positivi, in termini di valori assoluti, sono maggioritarie rispetto alla individuazione delle attività critiche. Rispetto a quest ultimo aspetto, si denota una chiara polarizzazione delle difficoltà incontrate dalle consigliere sull'esercizio dell'attività antidiscriminatoria, giudiziale e stragiudiziale, a partire dalla fase istruttoria, ossia dalla rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal Libro III Titolo. Segue, a distanza, collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali, che richiama l'attenzione sulla difficoltà dei rapporti con il territorio e con le istituzioni che lo regolano.

FIG. 48 Attività previste dal decreto Legislativo 11/ aprile 2006 che presentano maggiori criticità

Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 attribuisce alla figura delle Consigliere di Parità nell'articolo 15 comma 1 le seguenti funzioni,

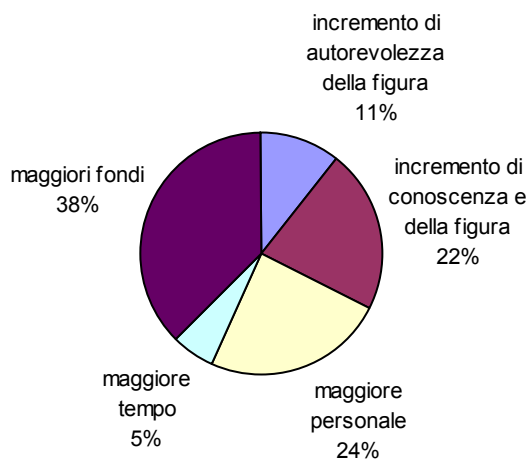
- a. rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni previste dal Libro III Titolo I;
- b. promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c. promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d. sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e realizzazione di pari opportunità;
- e. promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro;
- f. collaborazione con le direzioni provinciali e regionali 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;
- g. 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;
- h. verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive (previsti dagli articoli da 42 a 46);
- i. collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali



In termini generali, i principali fabbisogni espressi dalla consigliere, riguardano aspetti strutturali ed operativi. Quasi il 40% delle richieste espresse fa capo alla dimensione finanziaria. Maggiori fondi consentirebbero maggiore agilità, operatività e copertura delle ampie funzioni richieste dalla norma, nonché dalle peculiarità territoriali. Segue col 24% la richiesta di maggiori risorse umane a disposizione dell'ufficio della consigliera (la cui attuale configurazione è riportata al cap.1), sia in termini quantitativi, che in termini qualitativi, con competenze specifiche a disposizione. Questa richiesta si collega indirettamente alla precedente in quanto consulenze specialistiche incidono notevolmente sul budget dell'Ufficio.

Fabbisogni strutturali riguardano invece la necessità di incremento della conoscenza della figura della consigliera di parità (il cui stato attuale è riportato al cap.2) e della sua autorevolezza. Questi fabbisogni da un lato poggiano sull'attività della consigliera stessa, ma dall'altro troverebbero riscontro in strumenti cogenti sia organizzativi che normativi. Il 5% richiede anche una dilatazione delle ore a disposizione delle consigliere, che la prassi già vede notevolmente dilatate, ma la constatazione dello squilibrio tra compiti e tempo a disposizione resta un vulnus per l'operatività della consigliera.

FIG. 49 Fabbisogni comuni espressi, (% sul totale delle consigliere)



Il questionario CATI

Dom. 1 Buongiorno, la stiamo contattando per conto di Isfol (Istituto per lo Sviluppo della formazione professionale dei Lavoratori) nell'ambito del Progetto Promozione dell'Occupazione femminile e del contrasto alle discriminazioni di genere nel mercato del lavoro.

Dom. 3 Potrebbe indicarmi quante risorse umane sono a disposizione presso il vostro ufficio?

Dom. 4 Vi avvalete di consulenti esterni?

- 1) Si'
- 2) No —>7

Dom. 5 In che campo?

- 1) Giuridico
- 2) Sociologico
- 3) Economico
- 4) Statistico
- 5) Amministrativo
- 6) Altro

Dom. 6 Specificare Altro:

{Eseguire se alla domanda 5 e' stata data la risposta "6-Altro"}

Dom. 7 Nello svolgimento delle vostre attivita', le strutture di assistenza tecnica vi forniscono supporto?

- 1) Si', sempre gratuitamente
- 2) Si', gratuitamente solo in alcuni casi
- 3) Si', ma a pagamento
- 4) No

Dom. 8 In una scala da 0 a 5 (0= nullo; 5= ottima) quanto ritiene essere il grado di conoscenza della figura e del ruolo della consigliera di parita' sul vostro territorio?

- 1) 0 = nullo
- 2) 1
- 3) 2
- 4) 3
- 5) 4
- 6) 5 = ottima

Dom. 9 Che tipo di relazione intrattenete con i Servizi pubblici per l'impiego (servizi al lavoro provinciali e CPI) (possibili piu' risposte)

- 1) di scambio informazioni
- 2) di gestione di attivita' specifiche (es: sportelli donna)
- 3) di formazione degli operatori
- 4) di assistenza all'utenza
- 5) altro (specificare)
- 6) nessuna

Dom. 10 Specificare Altro:

Dom. 11 Che tipo di relazione intrattenete con i servizi privati per il lavoro ? (possibili piu' risposte)

- 1) di scambio informazioni
- 2) di gestione di attivita' specifiche (es: sportelli donna)

- 3) di formazione degli operatori
- 4) di assistenza all'utenza
- 5) altro (specificare)
- 6) nessuna

Dom. 12 Specificare Altro:

Dom. 13 Nel rapporto tra le amministrazioni locali e la consigliera, quali di queste situazioni vi riguardano? (possibili piu' risposte)

- 1) Sono sempre consultata quando si tratta di temi di competenza della consigliera
- 2) Sono chiamata quando ce in corso un processo legislativo che ha attinenze di genere
- 3) Sono chiamata quando ci sono iniziative di sensibilizzazione sui temi di genere
- 4) Sono consultata sporadicamente
- 5) Non sono consultata mai
- 6) Altro (specificare)

Dom. 14 Specificare Altro:

Dom. 15 L'art. 15 comma 2 del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198, prevede la partecipazione delle Consigliere come componenti di diritto ai lavori di vari organismi. A quali di questi organismi partecipate? (Possibili piu' risposte)

- 1) Commissione per l'impiego o organismo facente funzioni
- 2) Commissione regionale / provinciale tripartita
- 3) Commissioni di parita' di livello territoriale
- 4) Tutte
- 5) Nessuna

Dom. 16 A quali di questi altri organismi partecipate invece di fatto? (Possibili piu' risposte)

- 1) Tavoli di partenariato locale
- 2) Comitati di sorveglianza
- 3) Commissioni di valutazione
- 4) Gruppi tecnici
- 5) Commissione, Sottocommissione, o tavolo tecnico per monitoraggio ed interventi sulla crisi
- 6) Altro (specificare)
- 7) Nessuno

Dom. 17 Specificare Altro:

Dom. 18 In quale di questi organismi -di diritto e di fatto- la vostra presenza e' stata piu' incisiva?

- 1) Commissione per l'impiego o organismo facente funzioni
- 2) Commissione regionale /provinciale tripartita
- 3) Commissione di parita' di livello territoriale
- 4) Tavoli di partenariato locale
- 5) Comitati di sorveglianza
- 6) Commissioni di valutazione
- 7) Gruppi tecnici
- 8) Commissione, Sottocommissione, o tavolo tecnico per monitoraggio ed interventi sulla crisi
- 9) Altro

Dom. 19 E con quali risultati?

- 1) molto soddisfacenti
- 2) soddisfacenti
- 3) cosi' cosi'
- 4) poco soddisfacenti
- 5) per nulla soddisfacenti

Dom. 20 Avete contribuito alla Promozione di Piani di azione positiva obbligatori per le Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, Province, Comuni, Enti pubblici non economici nazionali, locali e regionali ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. 198 / 2006?

- 1) SI
- 2) NO

Dom. 21 Partecipate alla programmazione delle politiche della formazione e del lavoro di livello regionale / provinciale (compresi i fondi strutturali)?

- 1) Si'
- 2) No

Dom. 22 Che tipo di relazione avete con gli organismi sindacali?

- 1) Di confronto costante
- 2) Di collaborazione su iniziative specifiche
- 3) Di concorrenza / conflittualita'
- 4) Nessuna

Dom. 23 Rispetto al processo di concertazione territoriale avviato in seguito all'Accordo stato regioni del 12 febbraio 2009, relativo alla gestione degli interventi anticrisi, avete contribuito / partecipato alla formazione di qualcuno dei seguenti procedimenti?

- 1) Accordo bilaterale tra Ministero del lavoro, della salute e della previdenza sociale e Regioni
- 2) Accordo quadro tra Regioni e parti sociali
- 3) Convenzione tra Regione e Inps per la gestione degli ammortizzatori sociali
- 4) Definizione del piano regionale / provinciale anticrisi
- 5) Definizione degli interventi di politica attiva a favore dei percettori di Ammortizzatori sociali erogati da Regione e provincia attraverso i servizi all'impiego pubblico o privati
- 6) Definizione di interventi di formazione finanziati dai fondi paritetici interprofessionali per fronteggiare la crisi
- 7) Definizione di interventi finanziari dagli enti bilaterali per fronteggiare la crisi
- 8) Altro
- 9) Nessuno

Dom. 24 Specificare Altro:

Dom. 25 Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 prevede la collaborazione con le direzioni provinciali e regionali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parita', pari opportunita' e garanzia contro le discriminazioni. Al momento, avete siglato e sono in corso atti di collaborazione formale con le Direzioni regionali / provinciali del lavoro?

- 1) SI
- 2) NO —>34

Dom. 26 In che data e' stato siglato?

Dom. 27 Qual e' la DURATA dell'accordo? (in mesi)

Dom. 28 Oltre alle Direzioni Regionali / provinciali del lavoro, il protocollo include altri soggetti?

- 1) SI
- 2) NO —>30

Dom. 29 Se si' indicare quali

Dom. 30 L'ACCORDO e':

- 1) Oneroso per le parti
- 2) NON oneroso per le parti —>37

Dom. 31 Quali attivita' prevedono il vostro contributo economico?

- 1) Formazione —>33
- 2) Seminari - convegni —>33

- 3) Altro (specificare)

Dom. 32 Specificare Altro:

Dom. 33 Dalla data di sottoscrizione quanto, del vostro Fondo, avete speso su questo accordo? (in Euro)

— >37

Dom. 34 Per quale motivo, non avete in corso atti dicollaborazione formale con le Direzioni regionali / provinciali del lavoro e servizi ispettivi?

- 1) Non e' stato siglato nessun accordo —>53
- 2) L'accordo e' stato siglato ma non e' ancora stato avviato
- 3) E' scaduto un precedente accordo e non e' stato piu' rinnovato —>36
- 4) E' scaduto il precedente accordo e siamo in attesa di rinnovarlo —>53
- 5) Esiste con gli stessi soggetti una collaborazione informale —>53

Dom. 35 Perche' non e' stato ancora avviato? (indicare sinteticamente le motivazioni)

— >53

Dom. 36 Perche' non e' stato piu' rinnovato? (indicare sinteticamente le motivazioni)

— >53

Dom. 37 Quale e' il ruolo e le attivita' che il protocollo assegna alle DPR - DPL, servizi ispettivi. Indicare quali di questi contenuti sono previsti nel protocollo e se realizzati. La DPR, DPL si impegna a:

- Segnalare alle Consigliere casi di discriminazioni di genere riscontrati previste non previste realizzate
- Riconoscere prioritaria nella programmazione dell'attivita' ispettiva ai casi di discriminazione di genere segnalate dalla Consigliera di Parita previste non previste realizzate
- Creare una corsia preferenziale per la trattazione della controversia presso la Commissione di Conciliazione quando a ricorrere sono donne o uomini che ritengono di avere subito discriminazioni di genere previste non previste realizzate
- Provvedere, nell'ambito della procedura di convalida delle dimissioni dei lavoratori / lavoratrici, ad informare l'utenza della possibilita' di rivolgersi alla Consigliera di Parita. previste non previste realizzate
- Fornire periodicamente alle Consigliere di Parita i dati statistici disaggregati per genere in suo possesso previste non previste realizzate
- Fornire alle Consigliere di Parita i dati statistici relativi ai licenziamenti / dimissioni di madri in periodo protetto previste non previste realizzate
- Favorire il coinvolgimento delle Consigliere di Parita in qualita' di uditrici in momenti formativi destinati a tutto il personale ispettivo e / o amministrativo, mirati ad approfondire tematiche di interesse delle Consigliere. previste non previste realizzate
- Altro (specificare) previste non previste realizzate

Dom. 38 Specificare Altro:

Dom. 39 Potrebbe indicarmi quali di questi contenuti sono previsti nel protocollo e quali realizzati. La Consigliera si impegna a:

- Segnalare alla Direzione del lavoro le situazioni di violazione della normativa antidiscriminatoria delle quali sia venuta a conoscenza nell'espletamento del proprio mandato previste non previste realizzate
- Assicurare un'assistenza all'utenza previste non previste realizzate
- Coinvolgere lo staff degli ispettori del Lavoro operanti presso la DL in momenti formativi in tema di discriminazioni di genere previste non previste realizzate
- Assistere a uomini e donne che ritengono di avere subito discriminazioni di genere nelle procedure conciliative. previste non previste realizzate
- Altro (specificare) previste non previste realizzate

Dom. 40 Specificare Altro:

Dom. 41 Potrebbe indicarmi quali di questi contenuti sono previsti nel protocollo e quali realizzati. I firmatari si impegnano reciprocamente a:

- Favorire la reciproca informazione relativamente ad ogni iniziativa di carattere informativo, divulgativo e formativo sulle materie di reciproco interesse previsti non previsti realizzati
- Promuovere momenti informativi per la collettività (seminari, convegni) previsti non previsti realizzati
- Realizzare iniziative formative congiunte previsti non previsti realizzati
- Realizzare indagini congiunte sulle dimissioni per maternità e motivazioni previsti non previsti realizzati
- Realizzare studi comuni previsti non previsti realizzati
- Altro (specificare) previsti non previsti realizzati

Dom. 42 Specificare Altro:

Dom. 43 Potrebbe indicarmi il ruolo degli altri soggetti coinvolti nel protocollo?

Dom. 44 Potrebbe indicarmi lo stato di realizzazione delle loro attività?

- 1) in fase di avvio
- 2) in corso
- 3) in fase conclusiva

Dom. 45 Si sono registrate difficoltà nell'attuazione delle attività?

- 1) SI
- 2) NO —>51

Dom. 46 Se sì, di che tipo?

- 1) Relazionali, tra le parti —>48
- 2) Operative, nella esecuzione delle attività previste —>48
- 3) Economiche —>48
- 4) Altro specificare

Dom. 47 Specificare Altro:

Dom. 48 Sono state superate?

- 1) SI
- 2) NO —>50

Dom. 49 In che modo sono state superate ?

—>51

Dom. 50 Perché non sono state superate?

Dom. 51 Quanto ritiene sia stato efficace questo accordo per gli obiettivi prefissati?

- 1) Molto
- 2) Poco
- 3) Abbastanza

Dom. 52 Potrebbe fornire una valutazione complessiva dei punti di forza e di debolezza dell'Accordo in oggetto?

Dom. 53 Al momento, sono in corso atti di collaborazione formale con altri soggetti (diversi dalle direzioni regionali e provinciali del lavoro e servizi ispettivi) sul territorio?

- 1) SI
- 2) NO —>74

Dom. 54 Se sì quanti?

- 1) 1
- 2) 2

- 3) 3
- 4) 4
- 5) 5
- 6) 6
- 7) 7
- 8) 8
- 9) 9
- 10) 10
- 11) 11
- 12) 12
- 13) 13
- 14) 14
- 15) 15
- 16) 16
- 17) 17
- 18) 18
- 19) 19
- 20) 20

Dom. 55 Tra quelli attualmente in corso, potrebbe scegliere quello che lei reputa il piu' importante e dirmi con quali soggetti e' in atto la collaborazione?

- 1) Amministrazioni locali (comuni, aziende sanitarie locali ecc.).
- 2) Inail
- 3) Inps
- 4) Inpdap
- 5) CPO enti pubblici
- 6) CPO enti privati
- 7) Centri per l'impiego
- 8) Servizi privati per il lavoro
- 9) Associazionismo locale - Terzo settore
- 10) Enti di formazione
- 11) Ordini professionali
- 12) Organizzazioni sindacali
- 13) Organizzazioni datoriali
- 14) Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Universita')
- 15) altro (specificare)

Dom. 56 Specificare Altro:

Dom. 57 Potrebbe descrivermi brevemente i contenuti dell'accordo?

Dom. 58 Quanto del vostro budget avete impegnato su questo accordo (Indicare una %)?

Dom. 59 Secondo lei, questo accordo, ha prodotto dei risultati positivi?

- 1) si' molto
- 2) si' abbastanza
- 3) cosi' cosi' —>61
- 4) poco —>61
- 5) per niente —>61

Dom. 60 Se positivi in cosa:
— >62

Dom. 61 Se negativi in cosa:

Dom. 62 Consideriamo ora il secondo accordo tra quelli attualmente in corso, che lei reputa importante. Con quali soggetti e' in atto la collaborazione?

- 1) Amministrazioni locali (comuni, aziende sanitarie locali ecc.).
- 2) Inail
- 3) Inps

- 4) Inpdap
- 5) CPO enti pubblici
- 6) CPO enti privati
- 7) Centri per l'impiego
- 8) Servizi privati per il lavoro
- 9) Associazionismo locale - Terzo settore
- 10) Enti di formazione
- 11) Ordini professionali
- 12) Organizzazioni sindacali
- 13) Organizzazioni datoriali
- 14) Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università')
- 15) altro (specificare)

Dom. 63 Specificare Altro:

Dom. 64 Quanto del vostro budget avete impegnato su questo accordo (Indicare una %)?

Dom. 65 Secondo lei, questo accordo, ha prodotto dei risultati positivi?

- 1) si' molto
- 2) si' abbastanza
- 3) cosi' cosi' —>68
- 4) poco —>68
- 5) per niente —>68

Dom. 66 Se positivi in cosa:

— >68

Dom. 67 Se negativi in cosa:

Dom. 68 In ultimo, consideriamo il terzo accordo tra quelli attualmente in corso, che lei reputa importante. Con quali soggetti e' in atto la collaborazione?

- 1) Amministrazioni locali (comuni, aziende sanitarie locali ecc.).
- 2) Inail
- 3) Inps
- 4) Inpdap
- 5) CPO enti pubblici
- 6) CPO enti privati
- 7) Centri per l'impiego
- 8) Servizi privati per il lavoro
- 9) Associazionismo locale - Terzo settore
- 10) Enti di formazione
- 11) Ordini professionali
- 12) Organizzazioni sindacali
- 13) Organizzazioni datoriali
- 14) Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università')
- 15) altro (specificare)

Dom. 69 Specificare Altro:

Dom. 70 Quanto del vostro budget avete impegnato su questo accordo (Indicare una %)?

Dom. 71 Secondo lei, questo accordo, ha prodotto dei risultati positivi?

- 1) si' molto
- 2) si' abbastanza
- 3) cosi' cosi' —>73
- 4) poco —>73
- 5) per niente —>73

Dom. 72 Se positivi in cosa:
— >74

Dom. 73 Se negativi in cosa:

Dom. 74 Avete attivato forme di collaborazione costante a livello informale sul territorio?
S

- 1) Si'
- 2) No —>81

Dom. 75 Con quali tipologie di soggetti? (possibili piu risposte)

- 1) Amministrazioni locali (aziende sanitarie locali, ecc..)
- 2) Direzione provinciale del lavoro
- 3) Organi ispettivi: Ispettorato del lavoro
- 4) Inail
- 5) Inps
- 6) Inpdap
- 7) CPO enti pubblici
- 8) CPO enti privati
- 9) Centri per l'impiego
- 10) Servizi privati per il lavoro
- 11) Associazionismo locale - Terzo settore
- 12) Enti di formazione
- 13) Ordini professionali
- 14) Organizzazioni sindacali
- 15) Organizzazioni datoriali
- 16) Scuola (Scuola elementare e media inferiore; Scuole medie superiori; Università)
- 17) altro (specificare)

Dom. 76 Specificare Altro:

Dom. 77 Su quali temi? (possibili piu' risposte)

- 1) Rilevazione delle discriminazioni di genere sul lavoro
- 2) Tutela del lavoro femminile
- 3) Studi, ricerche congiunte
- 4) condivisione di dati / informazioni
- 5) produzione di dati di genere
- 6) altro (specificare)

Dom. 78 Specificare Altro:

Dom. 79 Quali attivita' di collaborazione informale hanno prodotto risultati migliori?
Descriverne i risultati

Dom. 80 Prevedete di avviare una formalizzazione di tali collaborazioni?

- 1) SI
- 2) NO

Dom. 81 Per ognuna della attivita sotto elencate, inerenti il tema della conciliazione vita / lavoro, indicare da 0 a 3 (0 = nullo; 1= poco; 2 = abbastanza; 3 = molto); il vostro livello di lavoro:

- informazione- sensibilizzazione ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto
- progettazione di interventi di conciliazione ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto
- progettazione azioni positive ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto
- collaborazione con istituzioni, soggetti pubblici nella realizzazione di azioni di conciliazione ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto

- collaborazione con soggetti privati, enti, associazioni ecc. nella realizzazione di azioni di conciliazione ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto
- altro (specificare) ◇0 = nullo ◇1 = poco ◇2 = abbastanza ◇3 = molto

Dom. 82 Specificare Altro:

Dom. 83 Tra le attività che mi ha appena citato, qual è quella che ha richiesto il maggiore impegno finanziario da parte vostra?

- 1) informazione- sensibilizzazione —>85
- 2) progettazione di interventi di conciliazione —>87
- 3) progettazione azioni positive —>94
- 4) collaborazione con istituzioni, soggetti pubblici nella realizzazione di azioni di conciliazione —>88
- 5) collaborazione con soggetti privati, enti, associazioni ecc. nella realizzazione di azioni di conciliazione —>91
- 6) altro (specificare)

Dom. 84 Specificare Altro:

— >95

Dom. 85 Le iniziative di informazione /formazione da voi promosse sono rivolte a: (possibili più risposte)

- 1) donne
- 2) specificatamente uomini
- 3) aziende / loghi di lavoro
- 4) scuole e istruzione
- 5) operatori del mercato del lavoro
- 6) Altro (specificare)

Dom. 86 Specificare Altro:

— >95

Dom. 87 Rispetto alla progettazione di interventi di conciliazione, quali iniziative sono state promosse? (indicare le 3 più significative in termini di risultati)

— >95

Dom. 88 Rispetto alla collaborazione con istituzioni, soggetti pubblici nella realizzazione di azioni di conciliazione, quali iniziative hanno visto la vs partecipazione? (indicare le 3 più significative in termini di risultati)

Dom. 89 Sono state iniziative:

- 1) Concluse e non riproposte —>95
- 2) ripetute nel tempo —>95
- 3) messe a sistema —>95
- 4) altro (specificare)

Dom. 90 Specificare Altro:

— >95

Dom. 91 Rispetto alla collaborazione con soggetti privati, enti, associazioni ecc. nella realizzazione di azioni di conciliazione enti, quali iniziative hanno visto la vs partecipazione? (indicare le 3 più significative in termini di risultati)

Dom. 92 Sono state iniziative:

- 1) Concluse e non riproposte —>95
- 2) ripetute nel tempo —>95
- 3) messe a sistema —>95
- 4) altro (specificare)

Dom. 93 Specificare Altro:

— >95

Dom. 94 Quali azioni positive ritenete i piu efficaci? (Descrivere sinteticamente l'obiettivo del progetto e i risultati ottenuti)

Dom. 95 Avete firmato protocolli progettuali relativi all'art.9 Legge 53 / 00?

- 1) SI
- 2) NO —>100

Dom. 96 Se si', quanti?

Dom. 97 Sono stati progetti efficaci?

- 1) si'
- 2) no —>99

Dom. 98 Se si', perche'?

— >100

Dom. 99 Se no, perche'?

Dom. 100 Avete firmato adesioni a progetti europei sul tema della conciliazione?

- 1) SI
- 2) NO —>105

Dom. 101 Se si', quanti?

Dom. 102 Sono stati progetti efficaci?

- 1) si'
- 2) no —>104

Dom. 103 Se si', perche'?

— >105

Dom. 104 Se no, perche'?

Dom. 105 Avete preso parte a progetti finanziati dai POR regionali sul tema della conciliazione?

- 1) SI
- 2) NO —>108

Dom. 106 Se si', a quanti?

Dom. 107 Quali ritenete i piu' efficaci? (Descrivere sinteticamente obiettivo del progetto e i risultati ottenuti)

Dom. 108 Nel complesso, i risultati dei progetti a cui avete partecipato:

- 1) sono diventati prassi di sistema —>110
- 2) sono terminati con la fine del progetto —>110
- 3) altro (specificare)

Dom. 109 Specificare Altro:

Dom. 110 Quali indicazioni o iniziative, a livello locale e nazionale, ritiene necessario suggerire per affrontare il tema della conciliazione?

Dom. 111 Potete indicare in media annuale, quante donne si rivolgono ai vostri uffici?

- 1) Meno di 50
- 2) 50- 100
- 3) 100 - 150
- 4) 150 - 200
- 5) Oltre 200

Dom. 112 Di che tipo di assistenza, in prevalenza, richiedono?

- 1) Informazione sui diritti —>114
- 2) Ascolto / assistenza —>114
- 3) Denuncia di discriminazioni dirette —>114
- 4) Denuncia di discriminazioni indirette —>114
- 5) Mobbing / violenza —>114
- 6) Altro (specificare)

Dom. 113 Specificare Altro:

Dom. 114 Disponete di una consulenza legale di supporto al vostro ufficio?

- 1) SI
- 2) NO

Dom. 115 Nel corso del vostro mandato quante azioni in giudizio avete sostenuto?

- 1) Nessuna —>117
- 2) Meno di 5
- 3) 5 - 10
- 4) 10 - 20
- 5) Oltre 20

Dom. 116 Potrebbe indicarmi sinteticamente la / e piu' efficaci, per tema e risultato raggiunto?

Dom. 117 Nel corso del vostro mandato quante azioni di conciliazione andate a buon fine, che hanno evitato il ricorso in giudizio, avete effettuato?

- 1) Nessuna —>119
- 2) Meno di 5
- 3) 5 - 10
- 4) 10 - 20
- 5) Oltre 20

Dom. 118 Potrebbe indicarmi sinteticamente la / e piu' efficaci e significative per tema e risultato raggiunto?

Dom. 119 Quanto del vostro budget avete speso per le lattività antidiscriminatoria?

- 1) Niente
- 2) Meno del 10%
- 3) Tra il 10% e il 50%
- 4) Oltre il 50%

Dom. 120 Sul versante della tutela antidiscriminatoria, quali sono le difficoltà che avete riscontrato?

Dom. 121 Potrebbe indicarmi alcuni suggerimenti e/ o indicazioni per il possibile superamento?

Dom. 122 Rispetto alle attività che il decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 art.15, vi assegna, indicare sinteticamente quelle che presentano maggiori risultati positivi.

Dom. 123 Rispetto alle attività che il decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 art.15, vi assegna, indicare sinteticamente quelle che presentano maggiori criticità ed i relativi fabbisogni per superarle.

Dom. 124 NOME

Dom. 125 COGNOME

Dom. 126 Data inizio mandato

Dom. 127 Data scadenza mandato

Dom. 128 Cellulare

Dom. 129 Indirizzo

Dom. 130 Telefono

Dom. 131 e-mail

Dom. 132 Regione / provincia di competenza

Dom. 133 Ubicazione ufficio c / o