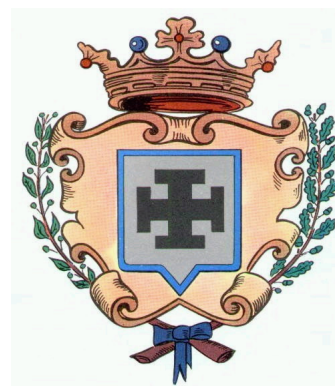




UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



Provincia di Cosenza

RELAZIONE ANNUALE CONSIGLIERA DI PARITÀ PROVINCIA DI COSENZA

(Ai sensi dell'art. 15 comma 5 del Decreto Legislativo 11 Aprile 2006 n. 198)

ANNO 2010

INDICE

PREMESSA	PAG. 3
FUNZIONI	PAG. 4
CONTESTO TERRITORIALE	PAG. 7
ATTIVITA' SVOLTA	PAG. 8
OBIETTIVI FUTURI	PAG. 21

PREMESSA

La Consigliera di Parità è una figura istituzionale nominata dal Ministero del Lavoro e Politiche Sociali, di concerto col Ministero delle Pari Opportunità che tutela la posizione lavorativa delle donne e degli uomini incidendo sulle situazioni che sono di ostacolo alla realizzazione della piena parità uomo-donna sul lavoro.

Nell'ambito dell'attività definita dall'art. 3 del dlgs 196/2000 si occupa della promozione e della tutela del principio di non discriminazione nell'accesso al lavoro e nei luoghi di lavoro svolgendo un ruolo fondamentale per l'estensione dell'occupazione femminile e rivestendo, quindi, un ruolo di difesa, da un lato, e di sviluppo dall'altro.

Le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza, l'Avv. Rosellina Madeo Consigliera di parità effettiva e la D.ssa Giulia Caminiti Consigliera di parità supplente, Pubblici Ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, sono state nominate con D.M. del 20 luglio 2010 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 200 del 27 agosto 2010 - Suppl. Ordinario n. 208, nomina che ne rinnova il mandato. Le funzioni da loro svolte mirano a rilevare situazioni di squilibrio e, più in generale, a porsi come garanzia contro le discriminazioni; le Consigliere garantiscono la coerenza con il tema delle pari opportunità delle politiche di sviluppo territoriale, sostengono le politiche attive del lavoro sotto il profilo della promozione e della realizzazione delle pari opportunità, incentivano l'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro.

Collaborano con le Direzioni Provinciale del Lavoro nella rilevazione di violazioni alla normativa e contro le discriminazioni, con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con gli organismi di parità degli enti locali, verificano i risultati dei progetti di azioni positive della legge n. 125 del 1991. Sono, inoltre, componenti di diritto della Commissione Tripartita Provinciale.

FUNZIONI

Le specifiche competenze della Consigliera di Parità si inseriscono nel quadro degli interventi relativi ai seguenti ambiti:

• DISCRIMINAZIONI

Le discriminazioni sono atti, comportamenti, fatti che minano i diritti fondamentali di cittadine e cittadini, negando il principio dell'uguaglianza e della parità di trattamento sul posto di lavoro.

L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 215 del 9 luglio 2003, alla nozione di discriminazione precisa che si tratta di "discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga; discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone".

Il quadro legislativo comunitario comprende numerose direttive disciplinanti tale materia, tra queste ricordiamo:

la Direttiva 2000/43/CE (recepita in Italia con il Decreto Legislativo n. 215 del 9 luglio 2003) che vieta le discriminazioni razziali ed etniche in settori come l'occupazione, l'educazione, la sicurezza sociale e l'assistenza sanitaria, l'accesso a beni e servizi e gli alloggi;

la Direttiva 2000/78/CE che vieta le discriminazioni sul lavoro per motivi di religione, credenze, disabilità, età e tendenze sessuali;

la Direttiva 2002/73/CE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla formazione professionale e alle condizioni di lavoro.

• MOLESTIE

Le molestie sul posto di lavoro, che possono essere verbali e fisiche, rientrano tra le gravi discriminazioni di sesso sulla base della Direttiva 2000/78/CE.

La definizione di "molestia" generalmente citata fa riferimento alla Raccomandazione della Commissione del 27/11/1991, art 1:

"Qualsiasi comportamento a connotazione sessuale o altro tipo di comportamento basato sul sesso, compreso quello di superiori e colleghi, che offende la dignità degli uomini e delle donne sul lavoro, è inammissibile".

• **MOBBING**

Il mobbing (dal verbo inglese to mob, che significa: accerchiare, attaccare, aggredire in massa) è un insieme di pratiche vessatorie e persecutorie, esercitate da colleghi/e di pari grado o da superiori nei confronti di donne e uomini in ambito lavorativo.

Il fine è quello di "eliminare" una persona divenuta "scomoda", colpendola psicologicamente e socialmente in modo da provocarne il licenziamento o da indurla alle dimissioni. Le forme che esso può assumere sono molteplici e vanno dalla semplice emarginazione, alla diffusione di maldicenze, dalle continue critiche alla sistematica persecuzione, dall'assegnazione di compiti dequalificanti alla compromissione dell'immagine sociale nei confronti di clienti e superiori. Nei casi più gravi si può arrivare al sabotaggio del lavoro e ad azioni illegali.

• **AZIONI POSITIVE**

Le azioni positive possono configurarsi come "discriminazioni positive" che, attraverso il rafforzamento della presenza delle donne, accelerano il processo di riequilibrio di fatto e combattono le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici.

Nel 1984 con la "Raccomandazione del Consiglio delle Comunità europee n. 635 del 13 dicembre 1984 sulla promozione di azioni positive a favore delle donne", le azioni positive diventano lo strumento operativo della politica europea per promuovere la partecipazione delle donne a tutti i livelli ed in tutti i settori dell'attività lavorativa. La raccomandazione viene recepita a livello nazionale con la Legge n. 125 del 10 aprile 1991 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro" volta a tradurre concretamente il concetto di azione positiva, riprendendo ed ampliando i principi e le finalità che altre leggi (Legge n. 1204/71 e Legge 903/77) avevano introdotto.

Possono essere classificate in azioni di natura promozionale, cioè volte al superamento di posizioni di svantaggio delle donne nel mondo del lavoro, e di natura risarcitoria, che propongono soluzioni alle discriminazioni in atto, con particolare riferimento alle retribuzioni o alla carriera.

Le azioni positive hanno lo scopo di:

- eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione e nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- favorire la diversificazione delle scelte professionali delle donne, il loro accesso al lavoro autonomo e alla formazione imprenditoriale;
- superare la distribuzione del lavoro in base al sesso, che provoca effetti negativi per le donne;
- promuovere l'inserimento delle donne nelle attività in cui sono meno presenti e ai livelli di responsabilità;
- favorire l'equilibrio fra responsabilità familiari e professionali e una loro migliore ripartizione fra i sessi.

Come stabilito dal decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 art. n. 48 comma 1, le Pubbliche Amministrazioni sono tenute alla predisposizione dei **PIANI DI AZIONI POSITIVE** di durata triennale.

L'obiettivo principale è quello di regolamentare le azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscano la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne ma anche promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi e favorire la conciliazione tra lavoro professionale e lavoro familiare.

I P.A.P. sono predisposti dai vertici dell'Ente consultando i Comitati per le Pari Opportunità, le R.S.U. o in loro assenza le OO.SS. rappresentative del comparto e la Consiglieria di Parità competente e soggetti all'approvazione del Comitato Pari Opportunità dell'Ente, della Consiglieria di Parità e delle R.S.U.

• **BILANCIO DI GENERE**

Il Bilancio di genere, permettendo di leggere e ridefinire le voci di entrata e di spesa in un'ottica di maggiore eguaglianza fra i sessi, rappresenta, così come emerge dalla Risoluzione del Parlamento Europeo sul gender budgeting (la costruzione dei bilanci pubblici secondo la prospettiva di genere 2002/2198 INI), uno degli ambiti di applicazione di maggiore interesse del principio di trasversalità delle politiche di pari opportunità. Il Consiglio Europeo di Lisbona del 2000 stabilisce che gli obiettivi di sviluppo sociale e di sviluppo umano dovrebbero essere promossi come investimenti a lungo termine nel quadro delle politiche europee per l'occupazione e la crescita economica.

Il Bilancio pubblico in un'ottica di genere deve pertanto porsi i seguenti obiettivi:

- equità*, ovvero politiche di bilancio volte a ridurre le disuguaglianze e a promuovere le pari opportunità tra donne e uomini;
- efficienza*, ovvero un impiego più razionale delle risorse e una maggiore qualità dei servizi pubblici a seconda delle diverse esigenze delle cittadine e dei cittadini;
- trasparenza*, ovvero una migliore comprensione da parte delle cittadine e dei cittadini delle entrate e delle uscite pubbliche e una maggiore responsabilità dei governi locali e nazionali.

• **COMITATI PARI OPPORTUNITA'**

I comitati per le pari opportunità sono istituiti presso ogni amministrazione al fine di raccogliere dati che l'amministrazione è tenuta a fornire, formulare proposte e promuovere iniziative.

CONTESTO TERRITORIALE

Come ogni anno, il presente documento non è finalizzato solo a dare attuazione all'obbligo normativo, ma si pone l'obiettivo di fornire un valido strumento conoscitivo delle attività realizzate dalle Consigliere di Parità della provincia di Cosenza, Avv. Rosellina Madeo (effettiva) e Dott.ssa Giulia Caminiti (supplente). Tale documento si rivolge anche a coloro che, non avendo confidenza con la figura della Consigliera, vogliano avvicinarsi all'attività da essa profusa e capire il ruolo che riveste.

A seguito all'esposizione circa l'istituzionalizzazione, il ruolo, le competenze della Consigliera di Parità nonché un breve accenno ai rami di intervento di questa figura, il testo fornisce le principali informazioni sulle iniziative attivate direttamente dall'Ufficio della Consigliera di Parità, in costante raccordo con l'Amministrazione provinciale di riferimento, o indirettamente attraverso il coinvolgimento in progetti o eventi sviluppati da altri enti del territorio attivi sul tema della parità di genere.

La molteplicità delle iniziative sviluppate ha inteso, infatti, non solo assicurare il raggiungimento degli obiettivi istituzionali stabiliti con riferimento alla figura della Consigliera di Parità, ma anche favorire il consolidamento e l'ulteriore sviluppo della stessa.

Il 2010 si è caratterizzato per il prosieguo dell'intensa azione di informazione e pubblicizzazione del ruolo delle Consigliere di Parità e dei servizi da loro offerti, già intrapresa negli anni precedenti, proprio al fine di far pervenire tale consapevolezza laddove ancora non fosse chiaro il ruolo di tale figura istituzionale. Si è cercato dunque, di rafforzare la conoscenza di essa laddove invece fosse già nota la funzione delle Consigliere sia presso le organizzazioni pubbliche che private del territorio e degli utenti esterni. Quest'anno si è, in particolar modo, voluto rinvigorire il contatto con essi, attivato negli anni precedenti.

Impegno costante è stato riversato nella partecipazione alle attività della Rete Nazionale delle Consigliere di Parità, a quelle del gruppo di lavoro "Discriminazioni individuali e collettive e Azioni in giudizio" di cui fa parte la Consigliera di Parità della Provincia di Cosenza.

Si sottolinea che nell'anno appena trascorso è stata promossa la Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro, una "dichiarazione di intenti, sottoscritta volontariamente da imprese di tutte le dimensioni, per la diffusione di una cultura aziendale e di politiche delle risorse umane inclusive, libere da discriminazioni e pregiudizi, capaci di valorizzare i talenti in tutta la loro diversità". La Consigliera di Parità della Provincia di Cosenza, avendo aderito in data 20 Ottobre 2009, resta in attesa di ricevere dalla Consigliera Nazionale le modalità di diffusione della stessa.

ATTIVITA' SVOLTA

- **Indagini e ricerca**

Come ogni anno le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza, dedicano una cospicua parte della loro attività al monitoraggio della condizione femminile, in particolar modo dal punto di vista occupazionale.

Da questa attenzione scaturisce sempre un'attenta osservazione, una profonda indagine, figlia di una ricerca intensa sul territorio.

Il 2008 si è caratterizzato per uno studio del territorio della Provincia di Cosenza, utilizzando i dati Istat e quelli dei Centri per L'Impiego. L'incrocio di essi evidenziava una profonda difficoltà per le donne di trovare occupazione e, anche nei casi di donne occupate, prevaleva la tipologia di contratti di lavoro a tempo determinato. Il dato ha continuato ad essere monitorato e integrato nel tempo.

Nel 2009 l'Ufficio ha realizzato una ricerca presso l'Ente Provincia di Cosenza. Tra i dipendenti si poteva facilmente notare uno spaccato perfetto della realtà occupazionale femminile del territorio. Anche nell'ente provinciale le donne occupate risultavano di numero inferiore e anche in questo caso la tipologia contrattuale prevalente risultava essere il tempo determinato. Per rendere più completa l'analisi, sempre nel 2009, si è pensato di affrontare lo stesso tema sul versante del lavoro autonomo.

E qui si riscontrò il dato incoraggiante: il primo semestre del 2009 segnava un aumento dell' 1,5% delle imprese femminili su tutto il territorio nazionale (l' indagine riportata era stata condotta dall'Osservatorio dell'Imprenditoria femminile).

La conferma arrivava dai dati regionali che segnalavano un aumento delle imprese femminili pari allo 0,98%. Dai dati provinciali, infine, emergeva un confortante 1,75% di imprese femminili in più rispetto all'anno precedente.

Da questo excursus statistico, si è giunti alla conclusione di continuare ad agire sulle condizioni che possano rendere più agevole l'inserimento lavorativo delle donne in contesti imprenditoriali e autonomi rispetto al lavoro dipendente. Si è continuato a promuovere la "conciliazione dei tempi" affinché le lavoratrici possano crescere in questo trend positivo che tuttavia, non dimentichiamo, in valori assoluti manifesta il preoccupante dato per cui le imprese femminili sono meno di una su quattro.

A questo punto sembrerebbe naturale riportare i dati del 2010 ma nel momento in cui la relazione viene sottoscritta, si è ancora in attesa di ricevere i dati disaggregati per provincia . Quelli nazionali e regionali, invece, sono i seguenti.

In linea di continuità con il passato, nel 2010 Unioncamere presenta il secondo rapporto nazionale sull'imprenditoria femminile¹ elaborato con la collaborazione del Ministero dello Sviluppo Economico e del Dipartimento per le Pari Opportunità.

Come lo scorso anno riportiamo i dati pubblicati: le "imprese rosa" sono 1,4 milioni, crescono più di quelle maschili e resistono meglio alla crisi.

Il Presidente di Unioncamere, Ferruccio Dardanello, dichiara: *"Per rilanciare l'Italia c'è un bisogno estremo di forze nuove e dinamiche, capaci di guardare la realtà con occhi diversi, più coraggiosi e determinati, come sono le imprenditrici che vengono fuori da questo rapporto. Le donne sono una risorsa che ancora non riusciamo a valorizzare come dovremmo e che, invece, può rivelarsi uno dei driver vincenti per il nostro sviluppo nei prossimi decenni. Un loro maggiore coinvolgimento nel mondo del lavoro è indispensabile al sistema-Paese e può e deve avvenire anche ampliando le possibilità di fare impresa, perché le donne hanno dimostrato di saperla fare e fare bene. In passato con le politiche di sostegno e incentivazione dell'imprenditoria è stato fatto molto, anche grazie al lavoro dei Comitati per l'imprenditoria femminile istituiti in ogni provincia presso le Camere di commercio. E' tempo di rilanciare quell'impegno su frontiere nuove, con la sottoscrizione di un nuovo protocollo d'intesa tra Unioncamere e il Ministero dello Sviluppo Economico e il Dipartimento per le Pari Opportunità, per consentire a un numero sempre maggiore di donne di dare il loro contributo alla crescita del Paese. Creando condizioni più favorevoli a conciliare i tempi del lavoro e della famiglia, aumentando l'offerta di servizi di assistenza e consulenza, investendo sulla formazione all'imprenditorialità".*

Osservando la dinamica delle imprese a confronto nel periodo più difficile della recente crisi e dei primi segni di ripresa - quello compreso tra giugno 2009 e giugno 2010 - il rapporto mette in evidenza come le imprese femminili si siano comportate in maniera nettamente migliore di quelle maschili. Nei dodici mesi analizzati, le prime sono infatti cresciute del 2,1% (pari ad un saldo di 29.040 unità) a fronte di una crescita negativa (-0,4%) di quelle maschili che hanno perso, nello stesso periodo, 17.072 unità.

In termini quantitativi, l'imprenditoria femminile è più concentrata nelle regioni del Meridione dove, al netto delle isole, alla fine di giugno del 2010 si registra un tasso di femminilizzazione del tessuto imprenditoriale del 26,1%. A quella data, nelle sei regioni continentali risiedevano 355.754 imprese, pari al 25% di tutto

¹ Utilizzando i dati dell'Osservatorio realizzato da Unioncamere sulla base del Registro delle imprese delle Camere di commercio - il Rapporto analizza separatamente le dinamiche di sviluppo delle imprese al femminile con una ricognizione del periodo 2003-2008 e un approfondimento dei dodici mesi che vanno dal giugno 2009 al giugno 2010. Accanto ai dati, il Rapporto presenta anche i risultati di un'indagine campionaria sui comportamenti delle imprese rispetto all'accesso alle risorse per innovare e competere, e sui rapporti che esse intrattengono con i diversi soggetti territoriali: sistema bancario, mondo associativo, istituzioni, camere di commercio, sistemi scolastici e formativi, università e ricerca.

l'universo imprenditoriale femminile. Includendo Sicilia e Sardegna, questa quota sale addirittura al 36%, per un totale di 512.620 unità.

A pochissima distanza segue il Nord-Ovest, dove ha sede il 24,5% delle aziende guidate da donne (348.346 unità). Il Centro Italia si ferma al 21,5% del totale, mentre il Nord-Est appare la circoscrizione in cui la donna è meno rappresentata nell'universo imprenditoriale. Qui, infatti, è rosa solo il 17,9% di tutte le imprese.

Tra le regioni, quella che ospita il maggior numero assoluto di imprese femminili è la Lombardia, dove hanno sede 191.944 aziende con a capo una donna. Curiosamente, la regione è però ultima se si guarda al peso relativo delle aziende rosa sul totale: solo il 20%. In termini assoluti, la Lombardia è seguita dalla Campania (148.803 imprese), dal Lazio (140.225) e dal Piemonte (111.705). La palma di regione a più alto tasso di femminilizzazione delle imprese va al Molise, dove sono rosa il 30,2% delle aziende. Seguono la Basilicata (27,9%) e l'Abruzzo (27,7%).

Tab. 1 - Imprese femminili, maschili e totali per regione e ripartizione geografica
I semestre 2010 – Valori assoluti e composizione percentuale dello stock

Regione e ripartizioni geografiche	Imprese femminili		Imprese maschili		Totale imprese		Tasso di femminilizzazione
	Val. ass.	Comp. %	Val. ass.	Comp. %	Val. ass.	Comp. %	
PIEMONTE	111.705	7,9%	358.632	7,7%	470.337	7,7%	23,7%
VALLE D'AOSTA	3.428	0,2%	10.657	0,2%	14.085	0,2%	24,3%
LOMBARDIA	191.944	13,5%	767.844	16,4%	959.788	15,7%	20,0%
LIGURIA	41.269	2,9%	125.410	2,7%	166.679	2,7%	24,8%
TRENTINO-ALTO ADIGE	22.592	1,6%	87.217	1,9%	109.809	1,8%	20,6%
VENETO	108.656	7,6%	397.666	8,5%	506.322	8,3%	21,5%
FRIULI-VENEZIA GIULIA	26.033	1,8%	83.691	1,8%	109.724	1,8%	23,7%
EMILIA-ROMAGNA	97.107	6,8%	377.872	8,1%	474.979	7,8%	20,4%
TOSCANA	98.660	6,9%	317.270	6,8%	415.930	6,8%	23,7%
UMBRIA	24.662	1,7%	71.168	1,5%	95.830	1,6%	25,7%
MARCHE	42.184	3,0%	134.273	2,9%	176.457	2,9%	23,9%
LAZIO	140.225	9,9%	455.161	9,7%	595.386	9,8%	23,6%
CAMPANIA	148.803	10,5%	402.216	8,6%	551.019	9,0%	27,0%
ABRUZZO	41.522	2,9%	108.505	2,3%	150.027	2,5%	27,7%
MOLISE	10.784	0,8%	24.968	0,5%	35.752	0,6%	30,2%
PUGLIA	92.533	6,5%	292.228	6,2%	384.761	6,3%	24,0%
BASILICATA	17.427	1,2%	45.050	1,0%	62.477	1,0%	27,9%
CALABRIA	44.685	3,1%	134.910	2,9%	179.595	2,9%	24,9%
SICILIA	116.303	8,2%	355.099	7,6%	471.402	7,7%	24,7%
SARDEGNA	40.563	2,9%	128.877	2,8%	169.440	2,8%	23,9%
<i>Italia Nord-Occidentale</i>	<i>348.346</i>	<i>24,5%</i>	<i>1.262.543</i>	<i>27,0%</i>	<i>1.610.889</i>	<i>26,4%</i>	<i>21,6%</i>
<i>Italia Nord-Orientale</i>	<i>254.388</i>	<i>17,9%</i>	<i>946.446</i>	<i>20,2%</i>	<i>1.200.834</i>	<i>19,7%</i>	<i>21,2%</i>
<i>Italia Centrale</i>	<i>305.731</i>	<i>21,5%</i>	<i>977.872</i>	<i>20,9%</i>	<i>1.283.603</i>	<i>21,0%</i>	<i>23,8%</i>
<i>Italia Meridionale</i>	<i>355.754</i>	<i>25,0%</i>	<i>1.007.877</i>	<i>21,5%</i>	<i>1.363.631</i>	<i>22,4%</i>	<i>26,1%</i>
<i>Italia Insulare</i>	<i>156.866</i>	<i>11,0%</i>	<i>483.976</i>	<i>10,3%</i>	<i>640.842</i>	<i>10,5%</i>	<i>24,5%</i>
Italia	1.421.085	100,0%	4.678.714	100,0%	6.099.799	100,0%	23,3%

Fonte: Unioncamere, Osservatorio sull'Imprenditoria Femminile

La nostra regione segna una discreta presenza delle imprese femminili come si evince dalla tabella sopra riportata e come confermato da quella seguente, secondo la quale dal giugno 2009 allo stesso mese dell'anno successivo si è registrato un aumento, sempre in Calabria, delle imprese femminili. Il saldo è pari a 491 che indica una variazione percentuale dell' 1,1% con un tasso di femminilizzazione dello 0,32%.

Sono dati che confermano il trend positivo dell'anno precedente e che ci inducono a continuare a perseverare nel lavoro sul fronte degli incentivi al lavoro autonomo.

Tab. 2 - Imprese femminili, maschili e totali per regioni e ripartizioni geografiche
Saldi e variazioni % dello stock nel periodo 30 giugno 2009-30 giugno 2010

Regioni e ripartizioni geografiche	Imprese femminili		Imprese maschili		Totale imprese		Tasso di femminilizzazione
	Saldo	Var. %	Saldo	Var. %	Saldo	Var. %	Var. %
Piemonte	1.877	1,71%	402	0,11%	2.279	0,49%	0,29%
Valle d'Aosta	-64	-1,83%	-129	-1,20%	-193	-1,35%	-0,12%
Lombardia	5.310	2,85%	-2.208	-0,29%	3.102	0,32%	0,49%
Liguria	719	1,77%	-43	-0,03%	676	0,41%	0,33%
Trentino Alto-Adige	234	1,05%	-281	-0,32%	-47	-0,04%	0,22%
Veneto	2.142	2,01%	-2.157	-0,54%	-15	0,00%	0,42%
Friuli Venezia-Giulia	223	0,86%	-846	-1,00%	-623	-0,56%	0,34%
Emilia-Romagna	2.276	2,40%	-1.874	-0,49%	402	0,08%	0,46%
Toscana	2.459	2,56%	-1.136	-0,36%	1.323	0,32%	0,52%
Umbria	553	2,29%	117	0,16%	670	0,70%	0,40%
Marche	158	0,38%	-1.435	-1,06%	-1.277	-0,72%	0,26%
Lazio	6.638	4,97%	1.678	0,37%	8.316	1,42%	0,80%
Campania	3.248	2,23%	1.357	0,34%	4.605	0,84%	0,37%
Abruzzo	747	1,83%	-134	-0,12%	613	0,41%	0,39%
Molise	20	0,19%	-9	-0,04%	11	0,03%	0,05%
Puglia	929	1,01%	-2.772	-0,94%	-1.843	-0,48%	0,35%
Basilicata	241	1,40%	151	0,34%	392	0,63%	0,21%
Calabria	490	1,11%	-861	-0,63%	-371	-0,21%	0,32%
Sicilia	796	0,69%	-4.663	-1,30%	-3.867	-0,81%	0,37%
Sardegna	44	0,11%	-2.229	-1,70%	-2.185	-1,27%	0,33%
<i>Italia Nord-Occidentale</i>	7.842	2,30%	-1.978	-0,16%	5.864	0,37%	0,41%
<i>Italia Nord-Orientale</i>	4.875	1,95%	-5.158	-0,54%	-283	-0,02%	0,41%
<i>Italia Centrale</i>	9.808	3,31%	-776	-0,08%	9.032	0,71%	0,60%
<i>Italia Meridionale</i>	5.675	1,62%	-2.268	-0,22%	3.407	0,25%	0,35%
<i>Italia Insulare</i>	840	0,54%	-6.892	-1,40%	-6.052	-0,94%	0,36%
Italia	29.040	2,09%	-17.072	-0,36%	11.968	0,20%	0,43%
Fonte:	Unioncamere,		Osservatorio		sull'Imprenditoria		Femminil

• Attività di pubblicizzazione

Le Consigliere di Parità hanno, durante l'anno appena trascorso, fortemente voluto ribadire la loro presenza sul territorio al fine di mettere in condizione gli utenti pubblici e privati, gli Enti, i Comuni e i singoli cittadini di venire a conoscenza delle tutele, delle garanzie che questa figura istituzionale offre nonché della normativa esistente sul panorama nazionale a difesa delle pari opportunità.

Si è tentato di raggiungere tale obiettivo in una maniera decisa e dinamica: la realizzazione e la diffusione di ben 3 vademecum nel 2009 hanno continuato ad essere il fulcro di questa attività di propaganda intensa.

Le pubblicazioni si ricordano essere state: "Linee guida alla istituzione, regolamentazione e conoscenza degli organismi territoriali di parità e pari opportunità"², "La Consigliera di Parità e il suo impegno contro le discriminazioni: riconoscerle e tutelarsi"³, "Il Bilancio di Genere"⁴.

Nel 2010, per far seguito all'attività di ricerca che ha caratterizzato questi anni e alle conclusioni a cui essa è giunta ovvero la valorizzazione del lavoro femminile autonomo, si è pensato di diffondere la necessità di conciliare i tempi di vita e lavoro.

È stata realizzata una brochure intitolata **"La risorsa tempo"** volta a promuovere l'implementazione di politiche temporali. L'obiettivo specifico è quello di elevare i livelli di qualità della vita attraverso l'armonizzazione dei tempi di vita delle città.

La consapevolezza che il tempo è uno degli elementi che maggiormente condiziona i livelli di qualità della vita, ha inciso sull'attenzione che la Pubblica Amministrazione riversa sulle politiche temporali, su quelle per la qualità della vita e dunque sulle pari opportunità. Con l'approvazione della legge 53/2000 che regola i tempi delle città, si legittima l'importanza del fattore tempo e si rende più agevole la conciliazione vita – lavoro.

I tempi di vita lavorativi e quelli familiari, non facili da coniugare, necessitano di un intervento regolatore che garantisca a chiunque fruisca dei servizi cittadini di poter appieno vivere la propria famiglia, la propria città e i propri servizi. A tal

² La guida agevola i Comuni all'attuazione dei precetti normativi i quali impongono la costituzione di una Comitato Pari Opportunità presso ogni amministrazione comunale oltre che l'elaborazione di piani Triennali di Azioni Positive da parte delle stesse

³ È un piccolo manuale che definisce meglio la figura della Consigliera di Parità, il suo ruolo e le sue funzioni nell'ambito delle discriminazioni sul luogo di lavoro. Si caratterizza per una, seppur sintetica, illustrazione del procedimento da seguire nel caso in cui si dovesse incorrere in un fenomeno discriminante.

⁴ Il gender budgeting consiste nella lettura di genere del bilancio dell'ente pubblico, riclassificando il bilancio per aree sensibili al genere e verificando l'effetto della politica economica di un ente pubblico su uomini e donne. La guida realizzata descrive il progetto che si intende realizzare: sensibilizzazione e diffusione delle informazioni legate al Bilancio di Genere al fine di incentivarne l'implementazione.

proposito si è promossa l'elaborazione della guida citata, esplicativa degli interventi attuabili per agevolare la conciliazione vita – lavoro ed esemplificativa di numerosi provvedimenti da adottare nel nostro territorio.

Il fine resta quello di incontrare le esigenze dei cittadini e di proporre i modi per agevolare coloro i quali avvertono l'esigenza di incuneare nella fitta rete degli impegni quotidiani le proprie necessità familiari.

• **Attività di promozione sul territorio**

Al fine di promuovere e incentivare la figura istituzionale, il suo ruolo e le sue competenze, la Consigliera di Parità ha partecipato nell'anno 2010 ad una serie di iniziative quali convegni, seminari, tavole rotonde incentrate sui temi della parità uomo-donna, per citarne alcuni:

- *Cosenza, 10/11 Dicembre 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice al Convegno Internazionale "Le imprese delle donne: Esempi mediterranei"*
- *Reggio Calabria, 11 Giugno 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di coordinatrice al seminario "La parità di trattamento tra lavoratori e lavoratrici tra novità normative e la riforma dei servizi ispettivi"*
- *Corigliano Calabro, 28 Maggio 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice alla presentazione dell'evento "Rispetto dell'identità femminile, c'è talmente tanto..."*
- *Aiello Calabro, Casa delle Culture, 22 Maggio 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice al convegno "Le donne tra lavoro e famiglia"*
- *Rende, Museo del presente, 15 Aprile 2010: L'Avv. R. Madeo e la D.ssa Giulia Caminiti partecipano in qualità di relatrici al convegno "Tutele e Opportunità nel lavoro femminile: è tempo di crisi?"*
- *Cosenza, Tribunale di Cosenza, 9 Aprile 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice al convegno "Democrazia Paritaria: utopia o realtà? Il ruolo delle donne dalla Costituente ad oggi"*
- *Napoli, Sala Conferenze O.D.C.E.C, 12 Marzo 2010: La Dott.ssa Caminiti partecipa in qualità di relatrice al convegno "Sostegno e Tutela delle Pari*

Opportunità. Il mondo delle libere professioni: confronto tra strumenti legislativi, azioni di programma ed evoluzione economica"

- *Castrovillari, Protoconvento Francese, 8 Marzo 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice al convegno "Lo sviluppo è vocazione. La sfida educativa per un umanesimo vero"*
- *Cosenza, Salone di Rappresentanza del Comune di Cosenza, 8 Marzo 2010: L'Avv. R. Madeo partecipa in qualità di relatrice al convegno "Vademecum pari opportunità- Città di Cosenza"*

• **Rapporti con gli enti**

Relativamente ai rapporti istituzionali, si annovera tutta la parte di attività con l'Ente ospitante, la Provincia di Cosenza, con la Regione Calabria e con i comuni del territorio, con la Direzione Provinciale del Lavoro.

Con l'ente provinciale si è continuato ad aderire agli incontri del Tavolo di Partenariato che, grazie alla partecipazione di una rappresentanza delle forze sociali, economiche e sindacali della provincia di Cosenza ha consentito di mantenere saldo un nuovo modello di governance improntato sull'attiva collaborazione di ciascuna delle forze in questione.

Relativamente alle relazioni interne all'Amministrazione Provinciale di competenza, si specifica che al fine di assicurare l'efficace funzionamento dell'Ufficio, anche nel corso del 2010 sono stati curati e mantenuti attivi i rapporti con la Presidenza dell'ente e gli Assessorati di riferimento, con specifico riguardo all'Assessorato al Lavoro nonché con gli altri organismi dell'Amministrazione direttamente o potenzialmente interessati dalle attività delle Consigliere di Parità, il riferimento va ai Centri per l'impiego afferenti al territorio provinciale.

Nell'ambito regionale proficua è stata la collaborazione in materia di diffusione, propaganda e pubblicizzazione del ruolo della Consigliera, oltre alla partecipazione alla Rete regionale e agli incontri organizzati dalla Consigliera di Parità Regionale. Sul territorio, oltre al forte presenzialismo delle Consigliere nei dibattiti, convegni e seminari è da sottolineare come anche quest'anno si siano invitati all'attivazione dei Piani di Azioni Positive tutti i comuni della Provincia di Cosenza.

Da porre in evidenza anche gli stretti contatti con le Consigliere di Parità provinciali di tutto il territorio nazionale, e con la Consigliera Nazionale mediante incontri con periodica cadenza e cooperazioni continue e costanti.

Direzione Provinciale del Lavoro: per come raccomandato dall'art. 5 del Protocollo d'intesa sottoscritto il 25 giugno 2007 fra la Consigliera Nazionale di Parità, la Direzione generale del Mercato del Lavoro e la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, è stato sottoscritto in data 20 Maggio 2010 con la Direzione Provinciale del Lavoro il protocollo finalizzato alla statuizione di un rapporto teso alla fattiva collaborazione tra la DPL e la Consigliera di Parità.

Il direttore della DPL di Cosenza dott. Giuseppe Paolo Festa, e le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza, secondo le rispettive competenze demandate, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a favorire la piena applicazione della normativa in materia di parità e di pari opportunità tra uomo e donna, al fine di prevenire e rimuovere ogni forma di discriminazione fondata sul sesso.

Per iniziare immediatamente a dare dimostrazione di questa collaborazione si riportano i dati elaborati dalla Direzione Regionale del Lavoro, sulle dimissioni per maternità.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale per l'attività ispettiva
DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO CALABRIA

Monitoraggio DIMISSIONI PER MATERNITA'

ex D.Lgs. n. 151/2001

ANNO 2010

Fasce di età		Anzianità di servizio		Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione dimissioni	
					n.		n.		n.		n.
fino a 18 anni		fino a 3 anni	118	0	12	fino a 15	157	Agricoltura	2	a1	48
da 19 a 25 anni	20	da 4 a 10 anni	77	1	135	da 16 a 50	29	Industria	18	a2	67
da 26 a 35 anni	142	da 11 a 15 anni	6	2	43	da 51 a 100	7	Commercio	93	a3	5
da 36 a 45 anni	41	da 16 a 20 anni	3	> 2	14	da 101 a 200	3	Credito e Assicurazioni	12	b	5
oltre 45 anni	1	oltre 20 anni				oltre 200	8	Altro	79	c	
TOT.	204									d	79

Dimissioni non convalidate	0
----------------------------	---

a1 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido

a2 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto

a3 -elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)

b - passaggio ad altra azienda

c - mancata concessione del part-time

d - altro (es. desiderio di cura della prole in maniera esclusiva, ricongiungimento al coniuge, etc.)

A livello regionale emerge che su un totale di 204 dimissioni il 23% deve lasciare il lavoro a causa di incompatibilità dello stesso con l'assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido. A questo si aggiunge un 32% che non può contare su un sistema di rapporti parentali che sostituiscano le già carenti strutture pubbliche nella cura dei neonati. Con soli questi dati è evidente che oltre il 50%

delle lavoratrici deve lasciare il lavoro per impossibilità di conciliare lo stesso con la propria maternità.

Questi dati sono stati anche disaggregati per Province e, di seguito, riportiamo quelli della Provincia di Cosenza, di nostra competenza:



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione generale per l'attività ispettiva

DIREZIONE REGIONALE DEL LAVORO CALABRIA

Monitoraggio

DIMISSIONI PER MATERNITA'

ex D.Lgs. n. 151/2001

ANNO 2010

Fasce di età		Anzianità di servizio		Figli		Ampiezza aziendale		Settore produttivo		Motivazione dimissioni	
					n.		n.		n.		n.
fino a 18 anni		fino a 3 anni	26	0	4	fino a 15	38	Agricoltura		a1	5
da 19 a 25 anni	1	da 4 a 10 anni	16	1	34	da 16 a 50	8	Industria	5	a2	15
da 26 a 35 anni	30	da 11 a 15 anni	4	2	8	da 51 a 100		Commercio	22	a3	
da 36 a 45 anni	16	da 16 a 20 anni	1	> 2	1	da 101 a 200		Credito e Assicurazioni	2	b	3
oltre 45 anni		oltre 20 anni				oltre 200	1	Altro	18	c	
TOT.	47									d	24

Dimissioni non convalidate	0
----------------------------	---

a1 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per mancato accoglimento al nido

a2 -incompatibilità tra occupazione lavorativa e assistenza al neonato per assenza parenti di supporto

a3 -elevata incidenza dei costi di assistenza al neonato (es. asilo nido o baby sitter)

b - passaggio ad altra azienda

c - mancata concessione del part-time

d - altro (es. desiderio di cura della prole in maniera esclusiva, ricongiungimento al coniuge, etc.)

In termini percentuali la nostra provincia sembra avere dati più confortanti: le donne costrette ad abbandonare il lavoro per mancato accoglimento al nido del neonato o per impossibilità di affidarlo alle cure dei parenti è pari al 42% del totale.

Questi dati tuttavia, in termini assoluti, sono un'ulteriore conferma di quanto ancora ci si debba operare affinché le lavoratrici possano vivere la propria maternità senza rinunciare al proprio lavoro.

- **Attività di sviluppo**

Nel corso dell'anno 2010, in seguito alla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 159 del 10 luglio 2010 del "Programma obiettivo per l'incremento e la qualificazione dell'occupazione femminile, per il superamento delle disparità salariali e nei percorsi di carriera, per la creazione, lo sviluppo e il consolidamento d imprese femminili e per la creazione di progetti integrati in rete", le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza hanno provveduto ad inviare una lettera a ciascun comune del territorio provinciale, finalizzata non solo a darne comunicazione ma anche chiarimenti.

L'Ufficio ha garantito la disponibilità fino alla data di scadenza della presentazione del progetto ad accogliere richieste, a fornire informazioni e delucidazioni in merito. L'intento era quello di rendere noto agli amministratori locali il Provvedimento e la possibilità di accedere al finanziamento previsto dallo stesso, per come sancito dalla legge 10 aprile 1991 n. 125, ma anche la necessità di elaborazione dei Piani Azioni Positive condizione necessaria per presentare il progetto.

Al fine di garantire quanto espressamente disposto dal Codice Pari Opportunità, il quale prevede l'obbligatorietà per le Pubbliche Amministrazioni di predisporre Piani di Azioni Positive volti a ridurre le discriminazioni, le Consigliere hanno, anche quest'anno fortemente invitato i comuni della Provincia di Cosenza che ancora non avessero adempiuto all'obbligo normativo, all'elaborazione dei PAP.

- **Attività di monitoraggio**

Con lo specifico intento di monitorare la situazione sul territorio di competenza in materia di adesione ai principi normativi di parità e pari opportunità, le Consigliere hanno mantenuto in costante aggiornamento l'indagine sulla presenza dei Piani di Azione Positive.

Ricordiamo che assidua è stata negli anni l'attività di incentivazione effettuata

dalle Consigliere attraverso l'invio di numerose lettere, oltre che dalla distribuzione del succitato vademecum.

Su questo fronte ci si ritiene soddisfatti del lavoro svolto. Uno degli obiettivi per l'attività futura delle Consigliere di Parità è proprio continuare ad insistere su questo versante per una duplice motivazione: ottemperare all'obbligo normativo, favorire l'implementazione di politiche di genere in maniera reale.

- **Attività di consulenza**

Da sempre all'attenzione delle Consigliere la necessità di divulgazione di informazioni, da cui la creazione e l'attivazione continua dello "Sportello Impresa" e "Sportello Legale".

Il primo mira ad accogliere e supportare imprenditori e neo imprenditori che desiderano migliorare la propria attività o intraprenderne una mediante l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse.

L'attività di supporto allo sviluppo della managerialità si concretizza sia nell'informazione circa le opportunità di accesso al credito e delle offerte prevista dalla normativa che nell'aiuto al neo imprenditore nella determinazione del proprio progetto in funzione del contesto locale.

Lo "Sportello Legale" garantisce la consulenza informativa legale che spazia dal diritto costituzionale, amministrativo a quello della privacy e sicurezza, dall'informativa sui rapporti di lavoro nella Pubblica Amministrazione, al diritto degli appalti pubblici, urbanistica, diritto degli enti locali. Soggetto attivo per la promozione di iniziative contro le discriminazioni.

- **Attività di amministrazione**

Nel 2010 si è aggiornata la catalogazione dei testi presenti nell'Ufficio della Consigliera di Parità la loro numerazione.

Si ricorda che resta attiva la possibilità di consultazione gratuita dei volumi per tutte le tesiste che elaborano tesi di laurea sulle tematiche di genere.

Da porre in evidenza l'iniziativa di offrire la possibilità, a quante ne fossero interessate, di effettuare un'attività gratuita di stage presso l'Ufficio della Consigliera.

OBIETTIVI FUTURI

Nel prossimo anno di attività delle Consigliere Parità della Provincia di Cosenza numerosi sono i progetti in cantiere e gli obiettivi da perseguire.

Non appena perverranno a questo Ufficio i dati richiesti sull'imprenditoria femminile, essi saranno oggetto di specifica analisi. Tale ricerca verterà sulla situazione occupazionale femminile e su tutte le dinamiche ad essa connesse.

La problematica della discriminazione sui luoghi di lavoro verrà trattata in collaborazione con la DPL.

Verrà ulteriormente potenziata l'attività di pubblicizzazione del ruolo delle Consigliere sul territorio mediante la partecipazione a convegni, dibattiti, incontri di studi e seminari sulle tematiche inerenti le politiche di genere. L'attività di amministrazione e di consulenza resterà attiva quotidianamente. Il rapporto costante con l'amministrazione provinciale e con la rete regionale, nazionale, con il gruppo di lavoro, continuerà ad essere fulcro dell'attività anche nell'anno venturo.

Prioritario sarà un nuovo e decisivo intervento volto a insistere fortemente affinché i Comuni del territorio provinciale continuino nel rispetto e nella diffusione delle Pari Opportunità.

Inoltre si provvederà alla diffusione della Carta per le Pari Opportunità e l'uguaglianza sul lavoro e, contestualmente, ad intensificare i rapporti con la Direzione Provinciale del Lavoro.

Sul primo versante si avvierà una intensa campagna di promozione della Carta visto il valore che le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza attribuiscono alla stessa.

Per quanto riguarda invece i rapporti con la DPL, In seguito alla firma del Protocollo d'Intesa, si è deciso di dar vita ad una concreta attività di scambio di dati, indicazioni, sull'occupazione e tematiche inerenti ad essa.

A tal fine verrà avviata una iniziativa importante che prevede incontri a cadenza mensile presso lo sportello istituito nella DPL provinciale. Lo scopo è creare un centro d'ascolto per le donne discriminate e far emergere tutto il sommerso dell'occupazione femminile. Verranno organizzati dei corsi di formazione durante i quali si forniranno, da parte delle Consigliere di Parità ai dipendenti della DPL, tutte le nozioni in materia di politiche di genere e di interventi legislativi volti ad evitare la discriminazione sui luoghi di lavoro.

Si intende proseguire, ovviamente, con tutta l'attività di promozione di progetti, interventi a favore della conciliazione dei tempi di vita – lavoro e delle politiche attive in cui le Consigliere di Parità della Provincia di Cosenza credono fortemente. Confortate dai dati, ritengono infatti che il potenziale da accrescere per far emergere le donne in un contesto lavorativo già attraversato da una fortissima crisi economica, è e sarà l'impiego autonomo.

Dr.ssa Giulia Caminiti

Avv. Rosellina Madeo