

28/05/2019

Salone D'Antona – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, via Flavia 6, ROMA



Analisi dei dati
contenuti nei Rapporti annuali
delle Consigliere di Parità territoriali
(art. 15, co. 6, D.lgs 198/06)

Anno di riferimento 2018

Presentazione dei dati
Francesca Bagni Cipriani
Consigliera Nazionale di Parità

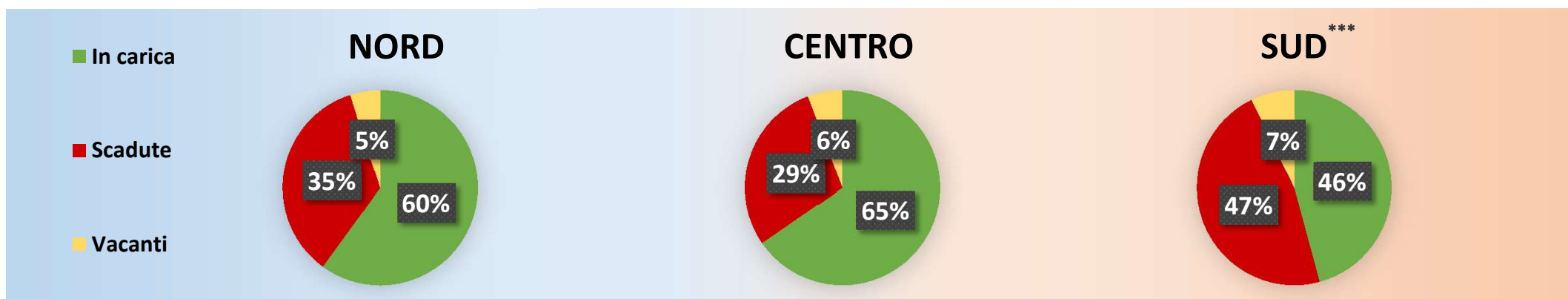
Elaborazione dei dati: **Stefano Brienza**

LE NOMINE DELLE CONSIGLIERE*

Nel corso del 2018 sono state nominate 6 nuove consigliere di parità regionali** e 24 nuove consigliere provinciali, tuttavia la sopravvenuta scadenza, nel periodo di riferimento della rilevazione, di precedenti mandati, rende la situazione complessiva delle nomine quasi identica a quella che si registrava nel 2017 (si rileva solo un +2% di consigliere in carica al sud).

	CONSIGLIERE REGIONALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	19	17	36
VACANTI	1	0	1
IN CARICA	15	15	30
SCADUTE	3	2	5

	CONSIGLIERE PROVINCIALI		TOT
	EFFETTIVE	SUPPLENTI	
TOTALI	106	93	199
VACANTI	6	7	13
IN CARICA	57	45	102
SCADUTE	43	41	84



Nei grafici a torta è riportata, per aree geografiche, la situazione complessiva delle nomine (senza distinzione tra consigliere effettive/supplenti e regionali/provinciali). Con il termine «vacanti» si intendono le consigliere dimissionarie che l'ente di riferimento non ha ancora sostituito, per distinguerle dalle consigliere il cui mandato è scaduto che, in assenza di dimissioni, si presume continuano a svolgere le loro funzioni in «prorogatio», fino alle nuove nomine.

*Situazione al 31/03/2019, termine ultimo entro il quale le consigliere territoriali dovevano presentare il rapporto sull'attività svolta nel 2018, oggetto della presente analisi.

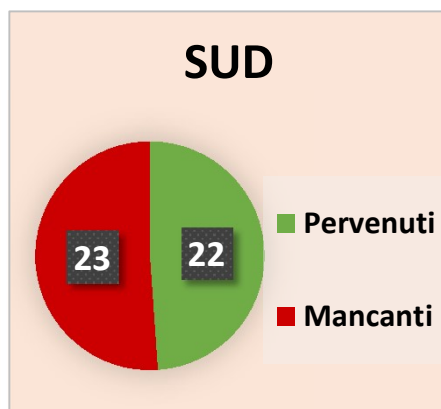
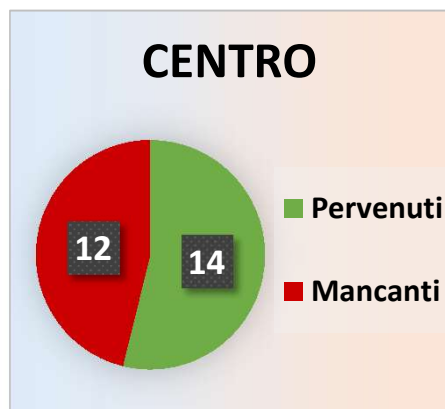
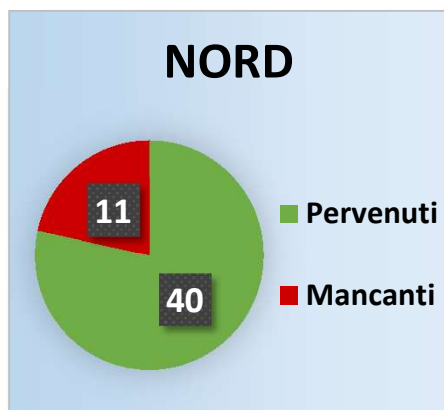
**Tra queste si registra la nomina, per la prima volta, della consigliera supplente della regione Sicilia, che fino al 2018, come le altre regioni a statuto speciale, ad eccezione della Sardegna, non prevedeva la nomina di consigliere supplenti.

*** Il riferimento alle regioni del Sud Italia è da intendersi sempre comprensivo delle isole.

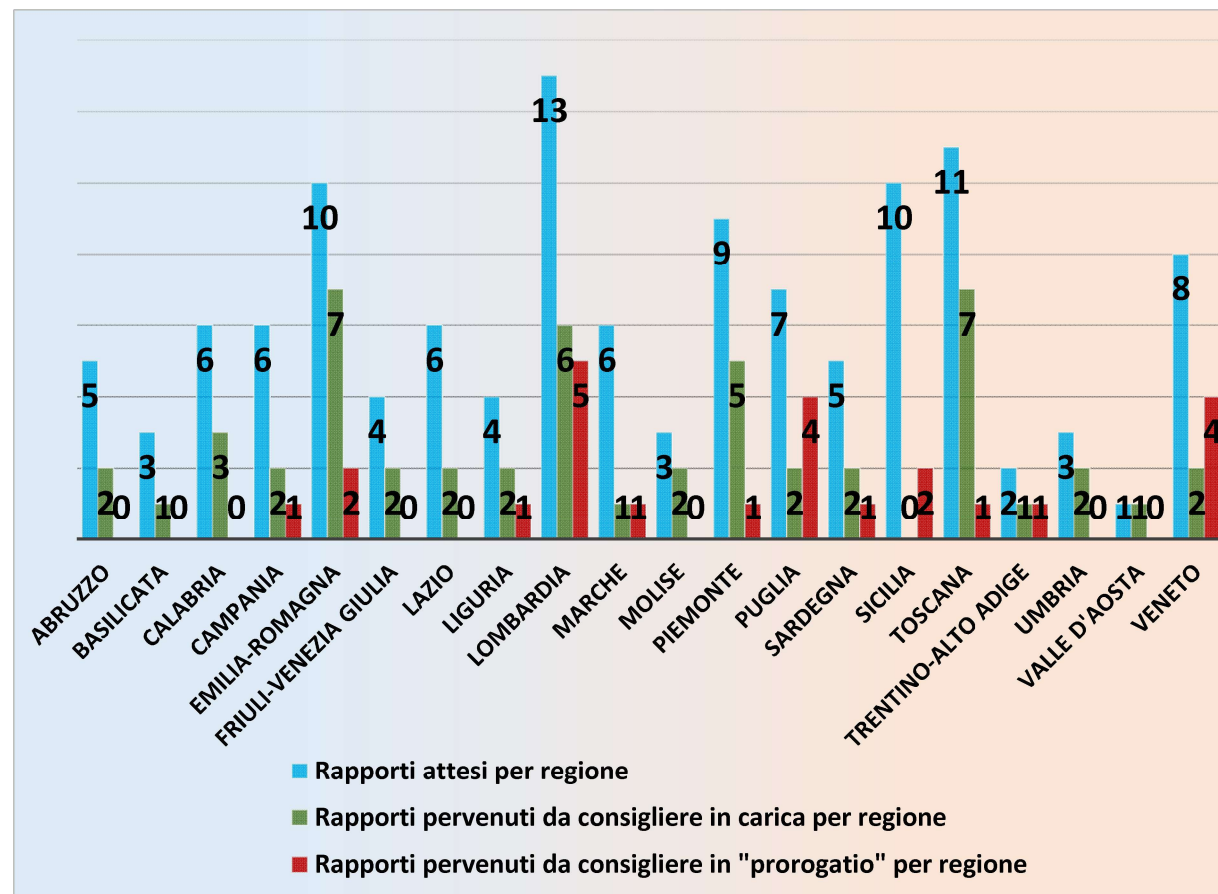
N.B. Rispetto alla precedente rilevazione la Val d'Aosta viene considerata solo tra le regioni in quanto nomina solo la consigliera regionale.

I RAPPORTI ANNUALI

Sono 76 i Rapporti pervenuti alla Consigliera Nazionale (su 122 attesi*) relativi all'anno 2018 (2 in più rispetto al 2017**). 24 Rapporti sono stati inviati da consigliere che operano in regime di «prorogatio» (come nel 2016). Rispetto alla precedente rilevazione, aumentano i Rapporti provenienti dalle consigliere del sud (+3) e del centro (+3), mentre diminuiscono quelli del nord (-1) che, tuttavia, in percentuale, rimangono maggiori.



I grafici a torta evidenziano come oltre la metà di tutti i rapporti pervenuti provengono da consigliere del nord (nel grafico a barre è riportato il numero dei rapporti, attesi e pervenuti, distinti per regione).

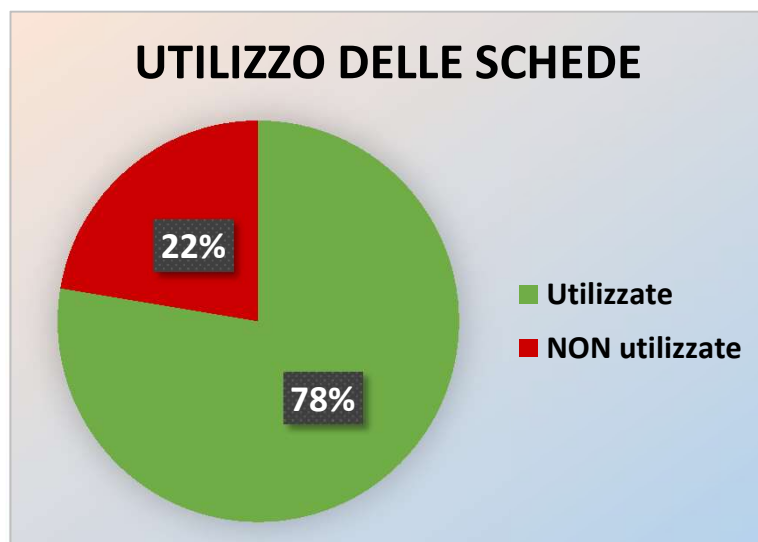


*I Rapporti attesi sono calcolati considerandone uno per ciascuna regione/provincia, e sottraendo a tale numero quello riferito a regioni/province in cui la carica è totalmente vacante.

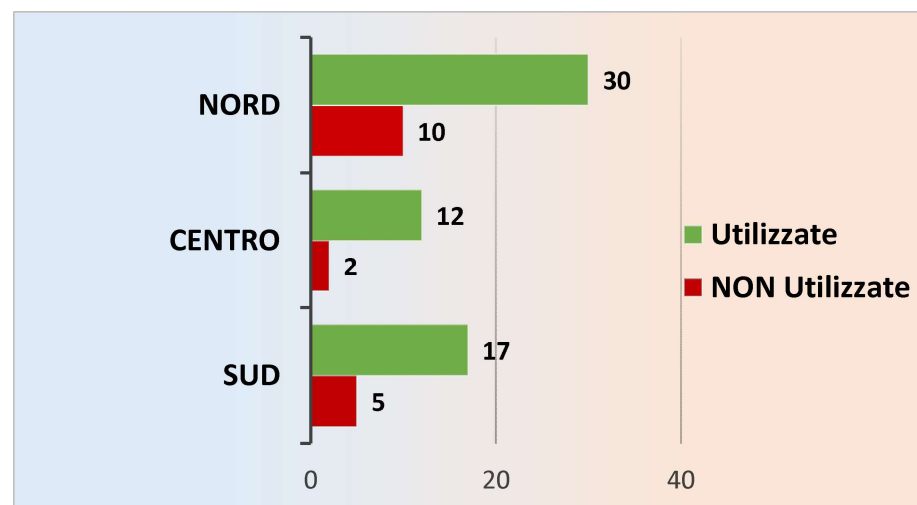
**66 rapporti provengono dalle stesse consigliere che l'hanno inviato nel 2017. Dalle consigliere nominate in corso d'anno 2018 sono pervenuti 7 rapporti (13 erano quelli attesi).

LE SCHEDE DI RILEVAZIONE

L'analisi dei dati contenuti nei Rapporti annuali risente dell'utilizzo e del grado di accuratezza con cui sono state compilate dalle consigliere territoriali le «Schede di sintesi»* della loro attività, inviate alla Consiglieria Nazionale.



Il grafico a torta evidenzia come oltre i $\frac{3}{4}$ dei rapporti pervenuti alla Consiglieria Nazionale sono stati elaborati utilizzando le schede di sintesi.



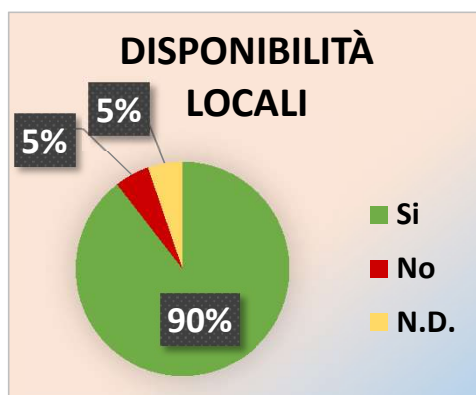
Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che hanno utilizzato le schede di sintesi nell'elaborazione del loro rapporto annuale.

**Per i dettagli relativi al contenuto delle schede, si rinvia alla relazione annuale della Consiglieria Nazionale di Parità - anno 2018 -, pubblicata sul sito del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.*

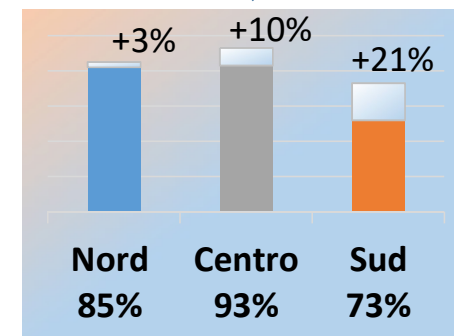
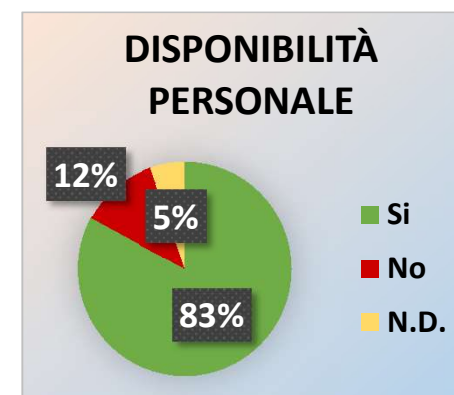
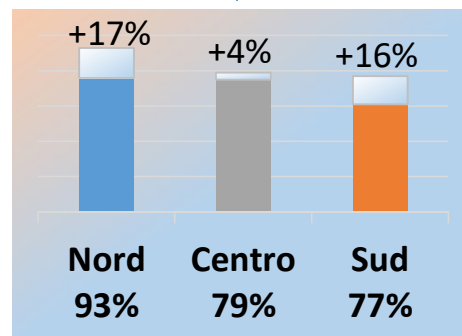
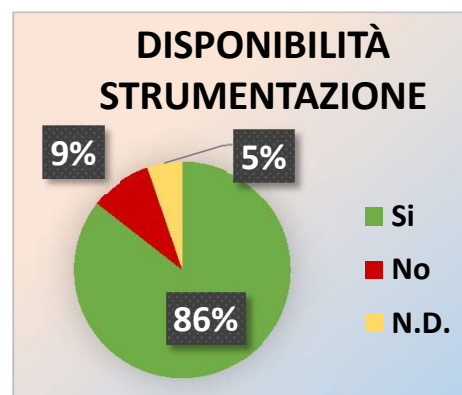
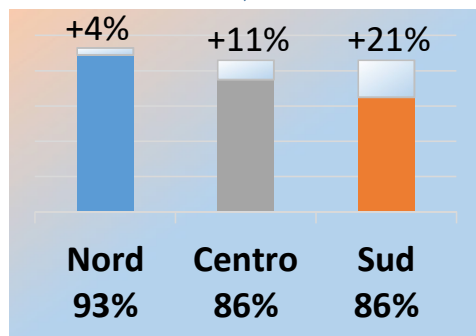
GLI UFFICI

La nuova rilevazione evidenzia una generale tendenza al rispetto, da parte degli enti locali, dell'obbligo di conferire strutture, apparecchiature e personale alle consigliere *. Rispetto alla precedente rilevazione aumenta, infatti, il totale delle consigliere che dichiarano di disporre di locali (+10%), di strumentazione (+12%) e di personale (+10%) necessari per lo svolgimento dei loro compiti, con un sostanziale riequilibrio della situazione nelle tre aree geografiche.

Nei grafici a torta le percentuali sono calcolate sul numero totale dei Rapporti pervenuti.



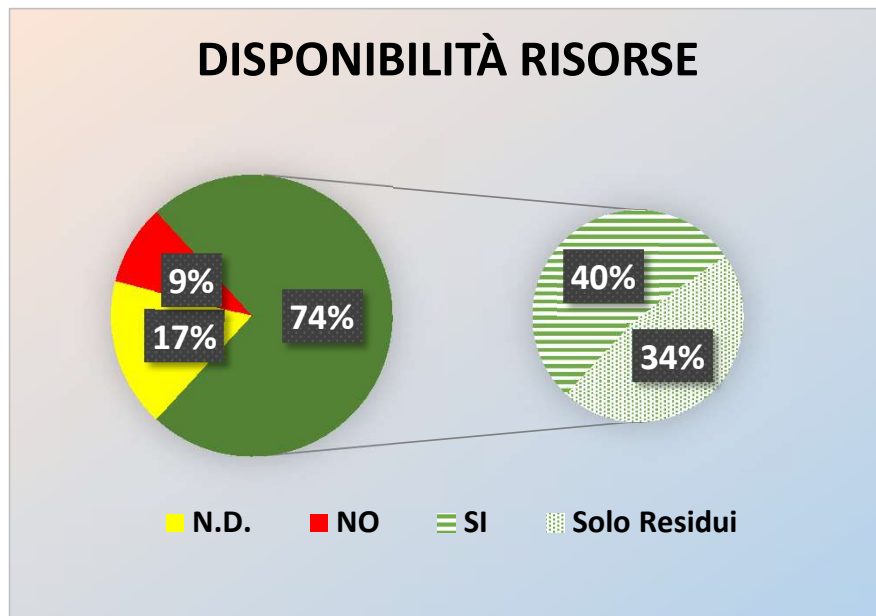
Nei grafici a barre le percentuali sono calcolate sul numero dei Rapporti pervenuti per ciascuna area geografica (in alto sono riportate le variazioni rispetto alla precedente rilevazione).



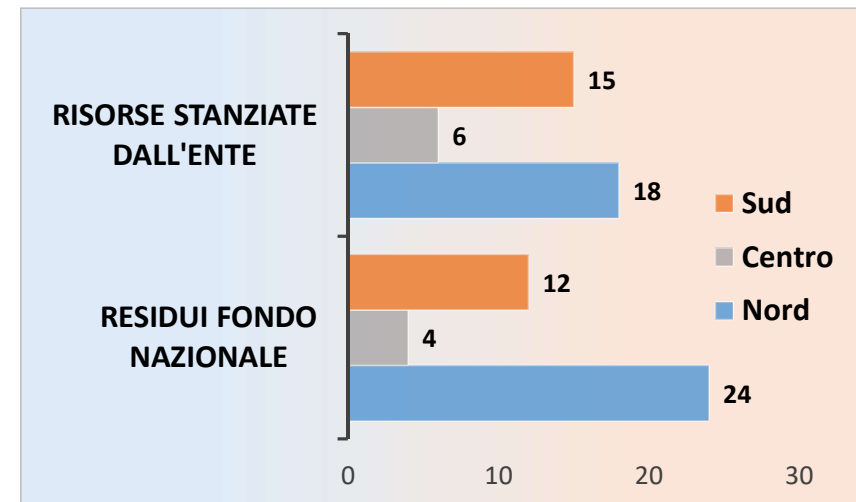
*Tale incombenza ricade sugli enti locali presso cui l'ufficio è ubicato «...nell'ambito delle risorse esistenti e a invarianza della spesa» (art. 16, co. 1, D.lgs. 198/06).

LE RISORSE ECONOMICHE

Rispetto alla precedente rilevazione è stata monitorata la disponibilità di risorse finanziarie da parte delle consigliere distinguendo tra risorse assegnate dall'ente di riferimento e risorse finanziarie residue, provenienti dal vecchio fondo nazionale*.



Nel grafico a torta di sinistra è riportata, in verde, la percentuale delle consigliere che dichiarano - nel loro rapporto - di avere avuto la disponibilità di risorse economiche per lo svolgimento della loro attività. Si registra, tuttavia, che quasi la metà di queste consigliere ha potuto disporre solo dei residui del vecchio fondo nazionale (come evidenziato nel grafico a torta di destra).



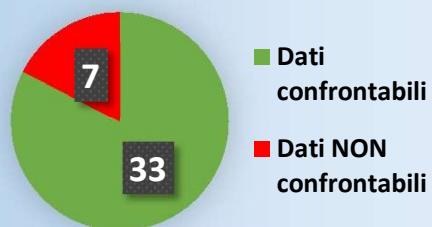
Nel grafico a barre è riportato, per aree geografiche, il numero delle consigliere che dichiarano di aver usufruito di risorse stanziato dall'ente e/o dei residui del vecchio fondo nazionale. Sull'attendibilità di quest'ultimo dato incide, tuttavia, la diffusa tendenza degli enti locali a non fornire indicazioni precise sul relativo ammontare.

* Abrogato ex art. 35 D.lgs. 151/2015, che ha modificato gli articoli 17 e 18 del Codice delle pari opportunità.

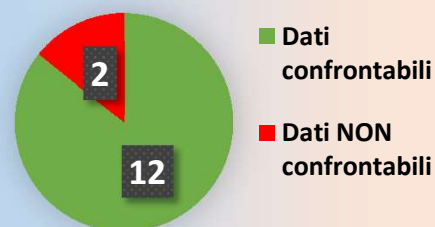
L'ATTIVITA' ANTIDISCRIMINATORIA

L'analisi dell'attività di contrasto alle discriminazioni svolta dalle consigliere territoriali è limitata a 64 rapporti pervenuti, in quanto i restanti 12 rapporti contengono dati che non sono stati elaborati dalle consigliere secondo gli standard individuati nelle schede di sintesi, e quindi non risultano confrontabili.

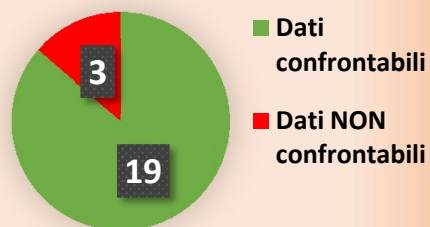
NORD



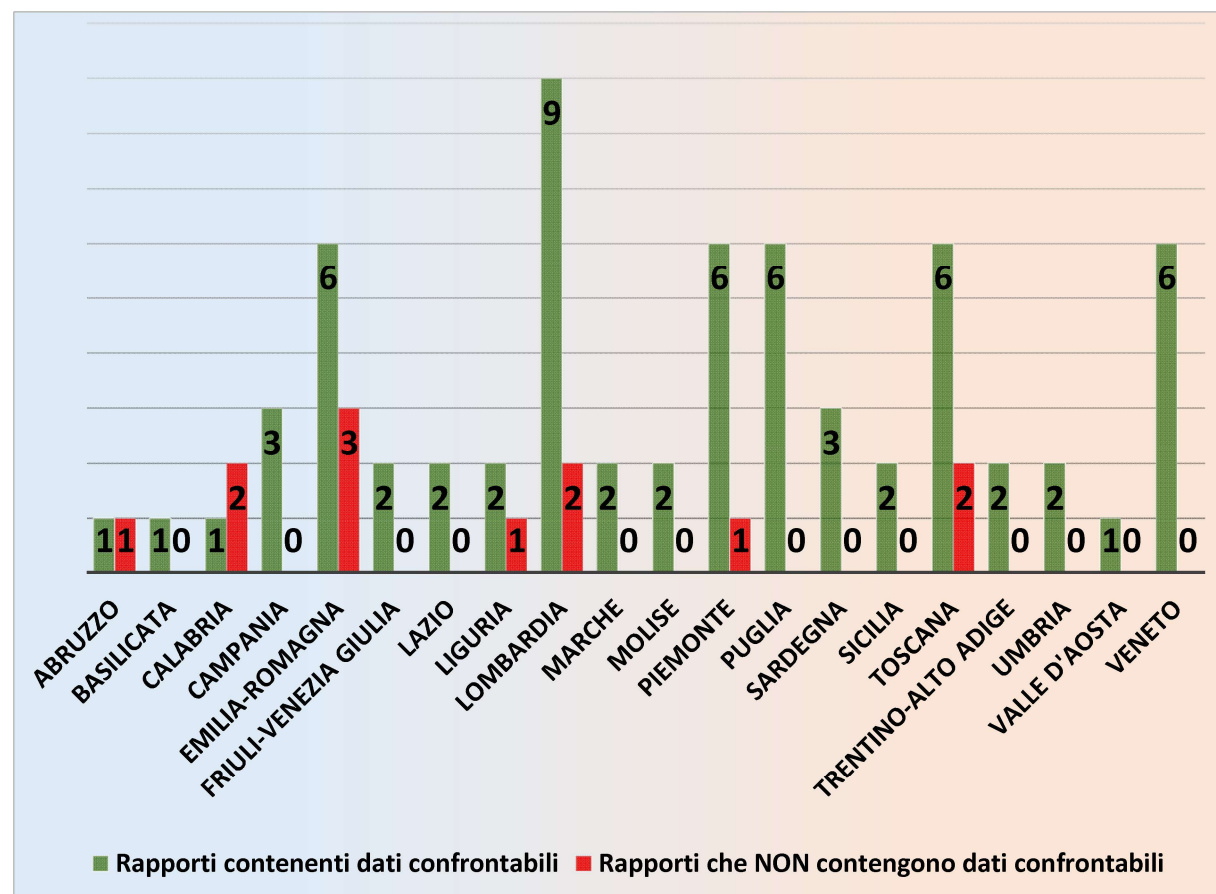
CENTRO



SUD

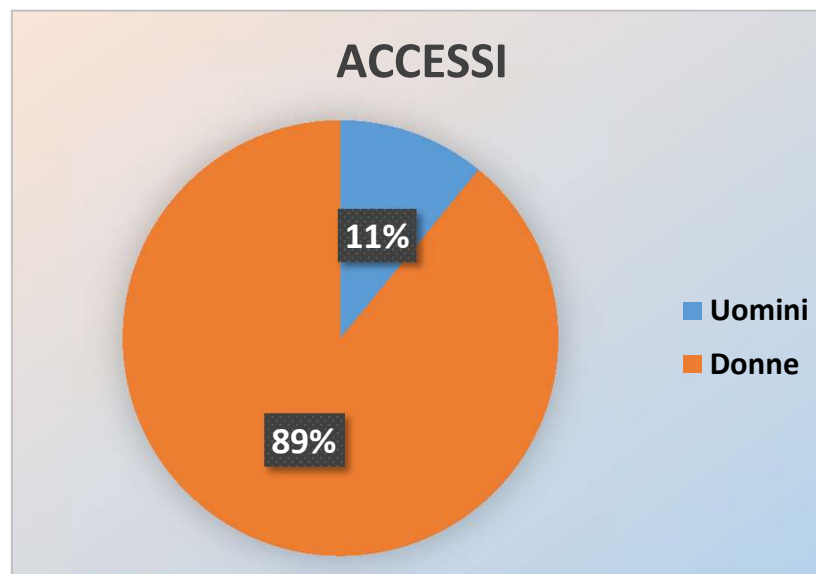


Nei grafici a torta emerge l'alta partecipazione delle consigliere, con percentuali simili in tutte e tre le aree geografiche, alla nuova rilevazione con l'utilizzo delle schede di sintesi (nel grafico a barre è riportato il dettaglio della partecipazione delle consigliere per ciascuna regione).



LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

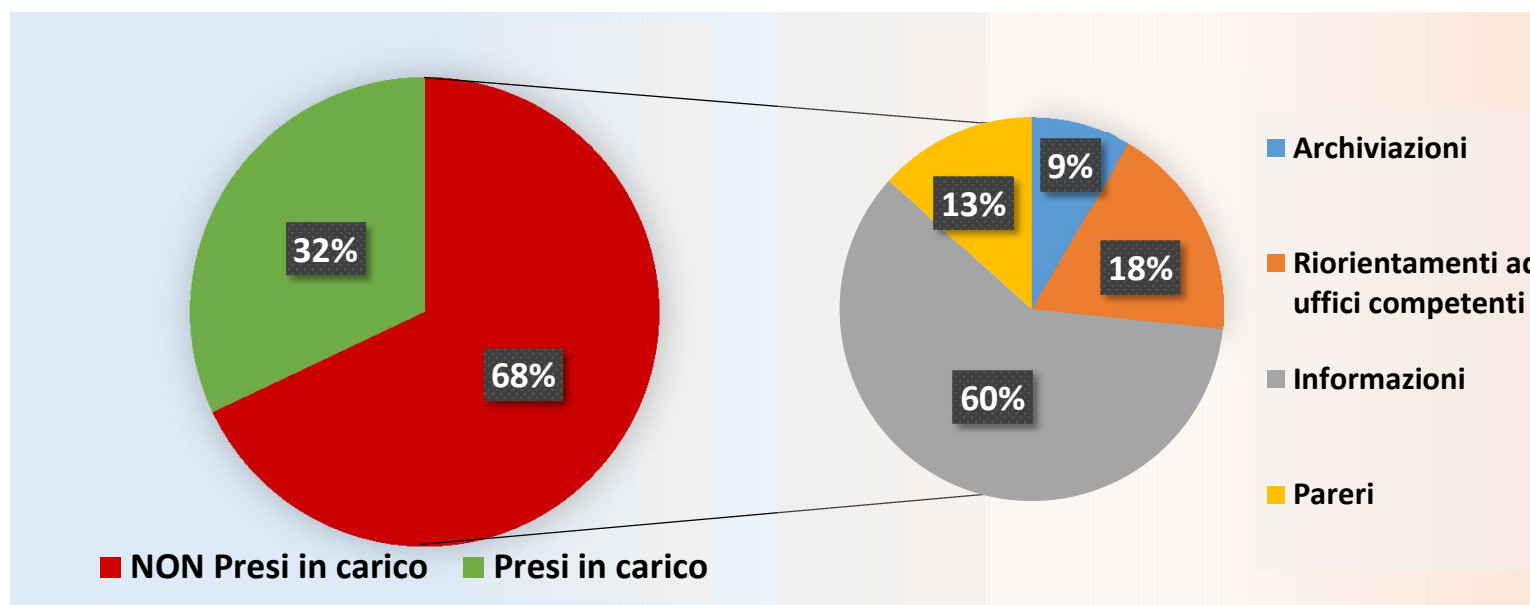
Il primo dato registrato dalla scheda di sintesi relativa alle discriminazioni individuali è il numero degli «accessi», ovvero degli utenti che si sono rivolti nel corso del 2018 alle consigliere. Il numero complessivo (2.947) risulta, tuttavia, poco attendibile in quanto risente delle differenti condizioni in cui le consigliere si trovano a dover operare (spesso senza un servizio di segreteria che permetta di registrare con puntualità anche i semplici contatti telefonici o telematici, anch'essi importanti perché riflettono il grado di conoscenza sul territorio della loro carica istituzionale).



Il grafico a torta evidenzia come la quasi totalità delle segnalazioni registrate è pervenuta da donne.

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

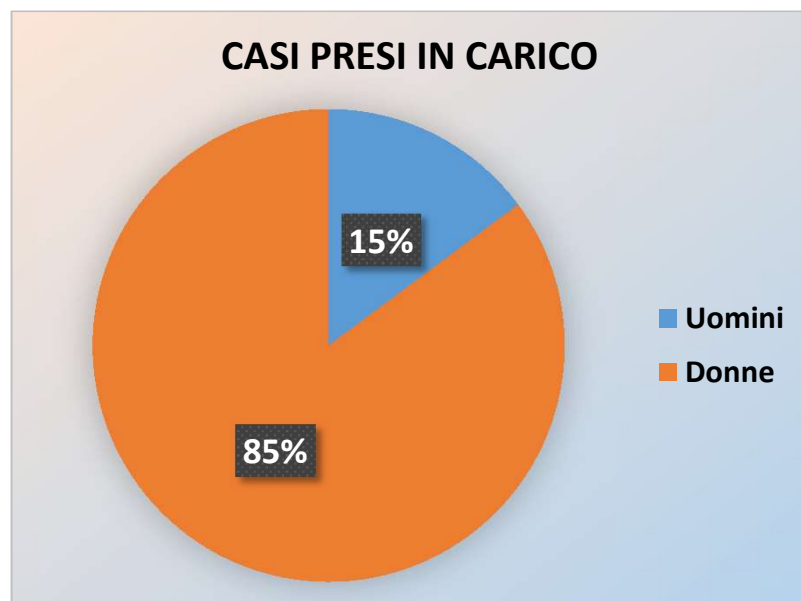
Il dato degli accessi permette di risalire all'incidenza percentuale dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico nel 2018 dalle consigliere (944) rispetto alla totalità delle segnalazioni dichiarate nei rapporti.



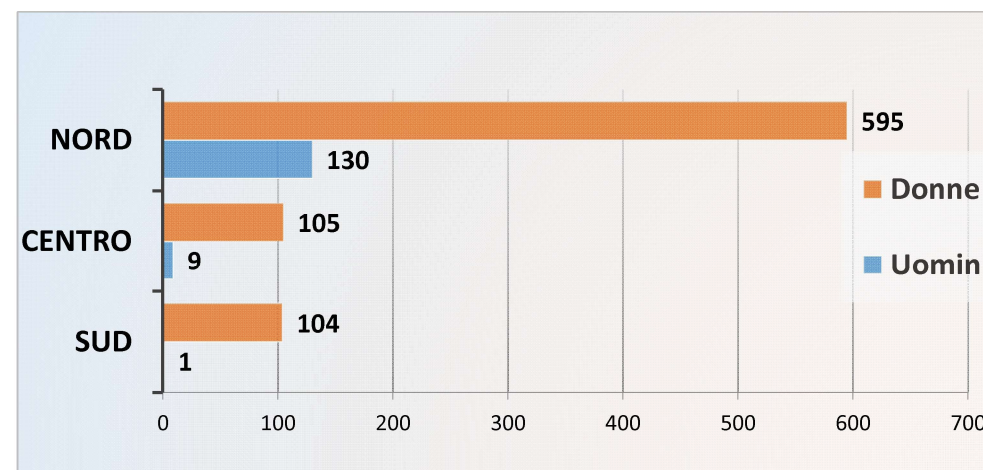
Tra le categorie previste dalle schede di sintesi in cui si chiede alle consigliere di registrare le segnalazioni non prese in carico (riportate nel grafico a torta di destra) particolare importanza rivestono i «Pareri» (267) in quanto individuano casi di discriminazione di genere sul lavoro che non hanno avuto seguito esclusivamente per volontà del discriminato (caso tipico è quello della lavoratrice che non prosegue nella denuncia della discriminazione per paura di ritorsioni da parte del datore di lavoro).

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

L'utilizzo delle schede permette anche la disaggregazione per genere dei casi di discriminazione presi in carico dalle consigliere.



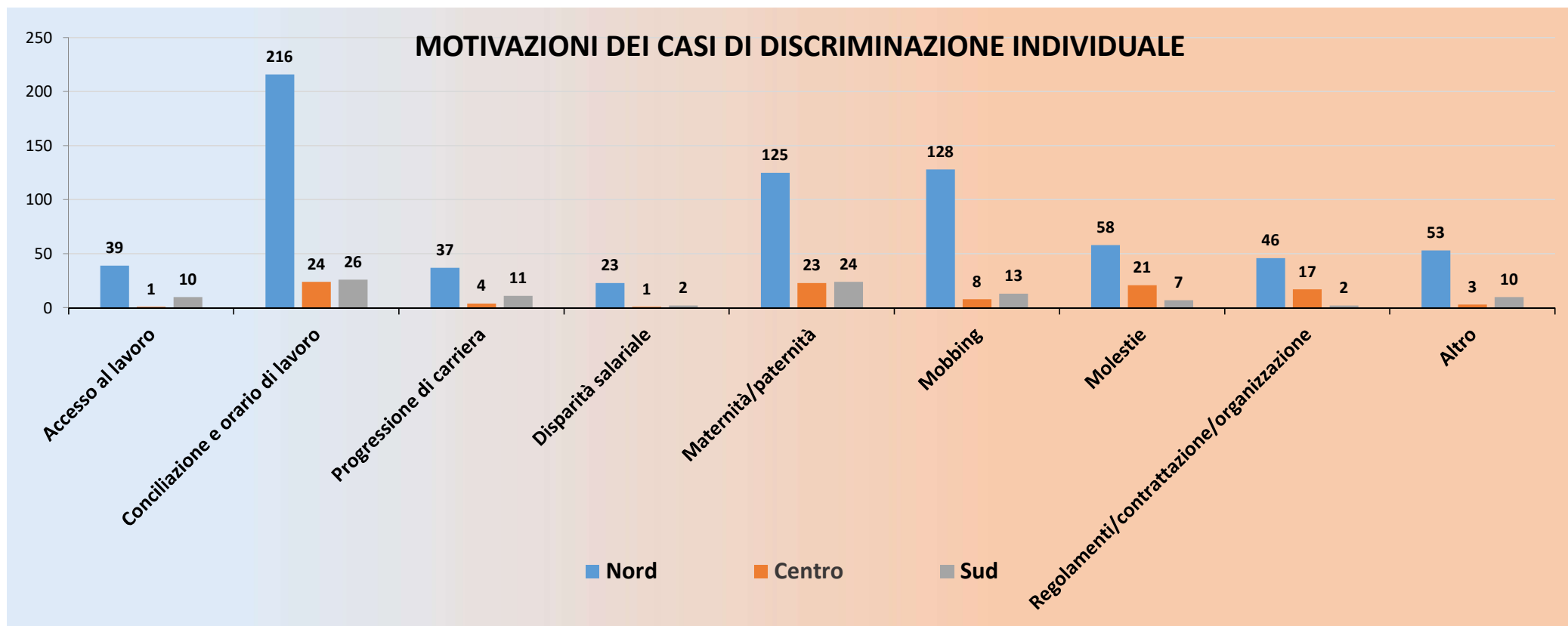
I dati disaggregati per genere relativi alla totalità dei casi presi in carico nel corso del 2018 dalle consigliere, riportati in percentuale nel grafico a torta, evidenziano un numero nettamente maggiore di donne che denunciano di aver subito discriminazioni di genere sul lavoro rispetto ai colleghi uomini, in linea con quanto registrato negli accessi.



Il grafico a barre riporta il numero di casi di discriminazione presi in carico nel 2018 dalle consigliere, distinto per genere e per aree geografiche. Il dato che emerge, tuttavia, deve essere interpretato tenendo conto del fatto che la metà dei rapporti analizzati (il 52%) proviene da consigliere del nord Italia (19% dal centro; 30% dal sud).

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

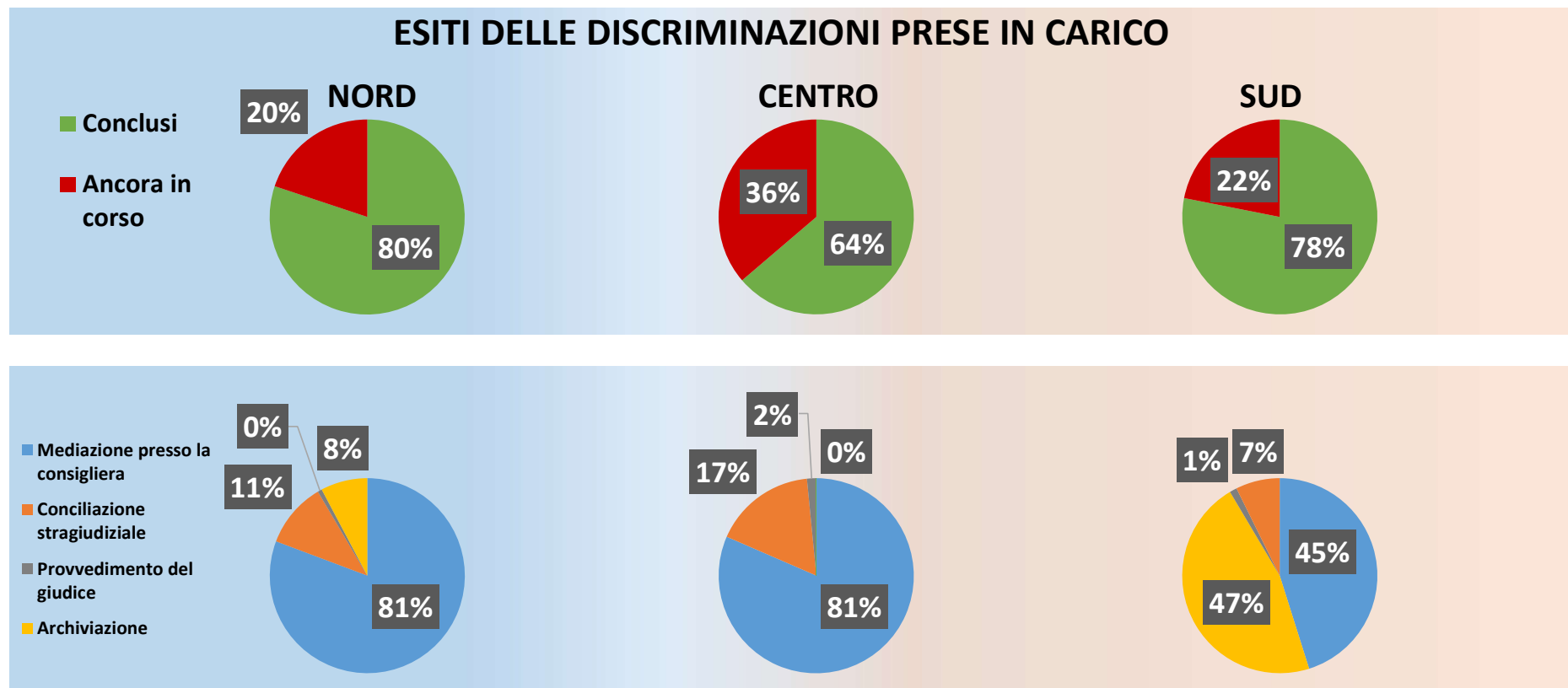
Altra informazione richiesta nelle schede è la motivazione dei casi di discriminazione di genere sul lavoro presi in carico dalle consigliere.



Il grafico a barre mostra come - soprattutto al nord dove si concentra la maggioranza dei casi di discriminazione presi in carico - vi sono alcune motivazioni di gran lunga prevalenti. A tal proposito occorre tuttavia precisare che i numeri dei casi di mobbing e di quelli delle molestie potrebbero non riflettere fedelmente la situazione reale, nel primo caso per la difficoltà ad inquadrare il fenomeno mobbing in assenza di una normativa specifica; nel secondo caso perché potrebbero essere state registrate come molestie solo le discriminazioni ad evidente connotazione sessuale e non i semplici comportamenti indesiderati posti in essere per ragioni connesse al sesso (cfr. art. 26, D.lgs 198/06).

LE DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI

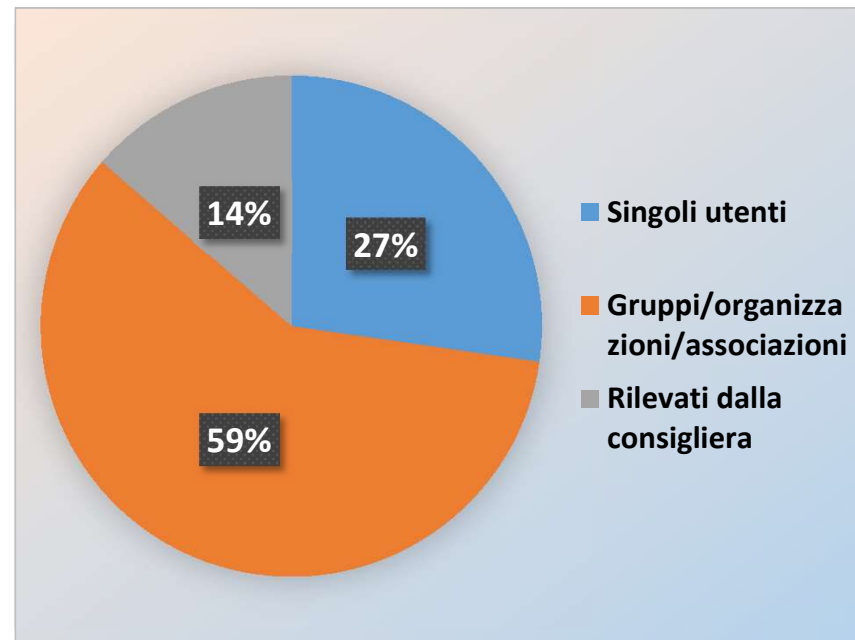
L'analisi permette di rilevare come la maggioranza dei casi di discriminazione presi in carico nel 2018 si sono conclusi nell'arco dello stesso anno.



Dai grafici a torta che analizzano le modalità di conclusione dei casi, risalta il dato delle archiviazioni sensibilmente più alto al sud, il che fa pensare ad una maggiore tendenza da parte del/della segnalante, in quelle aeree, ad evitare lo scontro con il datore di lavoro. Con riferimento ai casi risolti dinanzi alle commissioni di conciliazione o ai giudici, dai rapporti emergono solo provvedimenti favorevoli agli istanti, mentre la mediazione delle consigliere - che rappresenta la soluzione più naturale, in particolare al centro/nord - non ha avuto esito positivo solo nel 17% dei casi (tutti registrati al nord, dove però, lo ricordiamo, si concentra il maggior numero di casi).

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Il dato complessivo riferito ai casi di discriminazioni collettive risulta abbastanza contenuto (66) pur tenendo conto, non soltanto delle segnalazioni provenienti da gruppi di persone organizzati per il conseguimento di un fine comune, come sindacati e associazioni, ma anche di quelle provenienti da singoli utenti, quando riferite ad atti, patti o comportamenti in grado di produrre effetti su più persone, nonché dei casi rilevati d'ufficio dalle consigliere di parità regionali*.

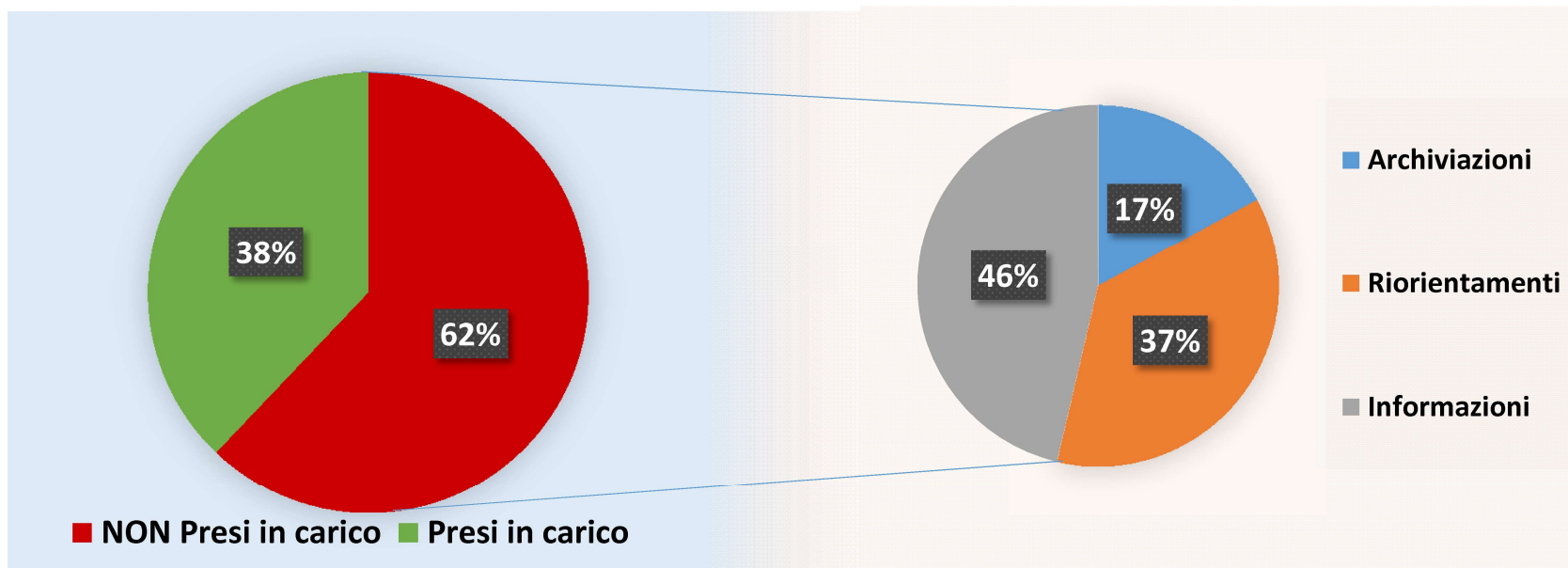


Nel grafico a torta sono riportate le segnalazioni relative a possibili casi di discriminazioni collettive, pervenute alle consigliere nel corso del 2018, da singoli utenti o gruppi organizzati, nonché i casi rilevati d'ufficio dalle consigliere regionali.

**Le consigliere di parità regionali sono le sole competenti a trattare le discriminazioni collettive, insieme alla consigliera nazionale, competente però nei casi di rilevanza nazionale (cfr. art. 37, D.lgs 198/06).*

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

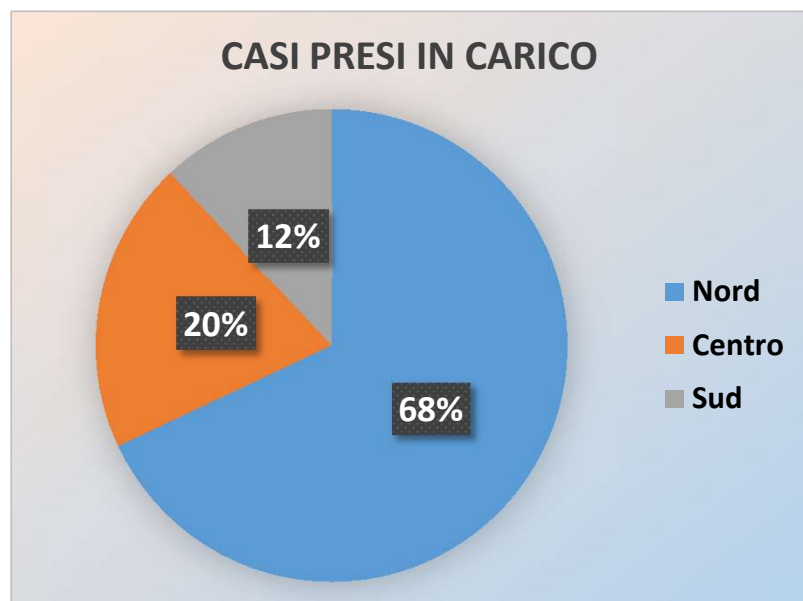
Sono 16 i casi segnalati, presi in carico dalle consigliere regionali in quanto configuravano discriminazioni di genere sul lavoro di carattere collettivo, a cui si sommano 9 casi rilevati d'ufficio dalle stesse.



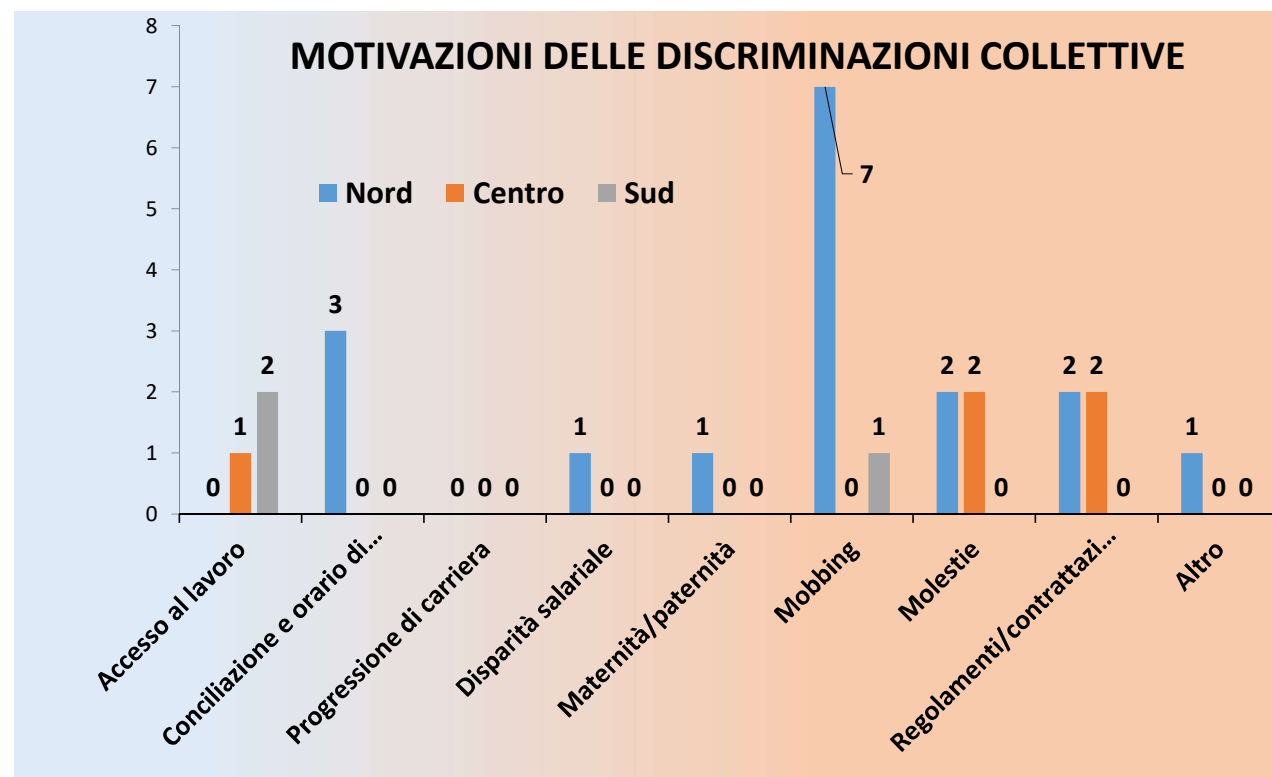
N.B. Rispetto alla rilevazione relativa ai casi di discriminazioni individuali, tra le categorie in cui le schede chiedono di registrare le segnalazioni mancano i «Pareri» in quanto le consigliere quando rilevano l'esistenza di una discriminazione di carattere collettiva non hanno bisogno della delega del segnalante ma possono agire d'ufficio.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

Anche per le discriminazioni collettive è possibile la disaggregazione per aree geografiche con focus sulle motivazioni principali.



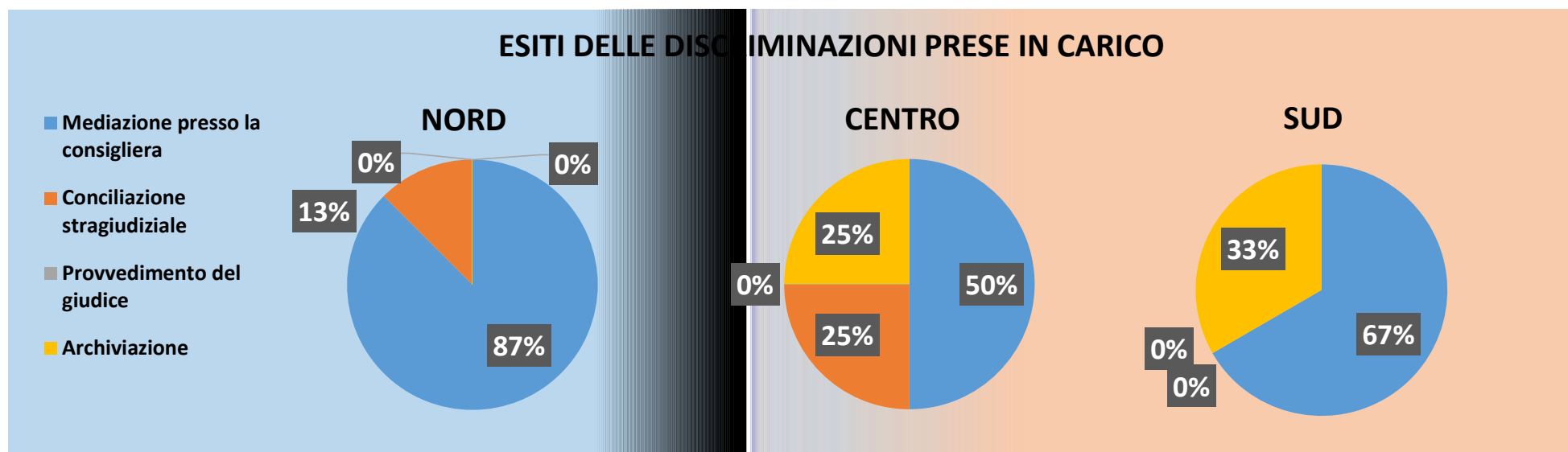
I pochi casi di discriminazioni collettive, presi in carico dalle consigliere regionali nel 2018, sono concentrati al nord e hanno riguardato nella quasi totalità donne (il 96%).



Sebbene riferito a pochi casi, in percentuale la causa di gran lunga prevalente è legata al mobbing. Stupisce l'assenza di denunce di discriminazioni riferibili alla categoria della progressione di carriera.

LE DISCRIMINAZIONI COLLETTIVE

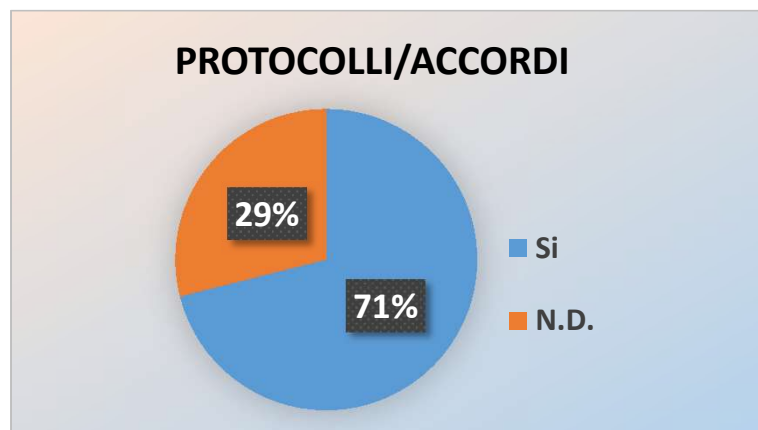
I pochi casi presi in carico nel 2018 dalle consigliere regionali del centro e del sud si sono tutti conclusi (tranne un solo caso al centro) nel corso dell'anno di riferimento, mentre la metà dei casi presi in carico dalle consigliere del nord sono ancora in corso.



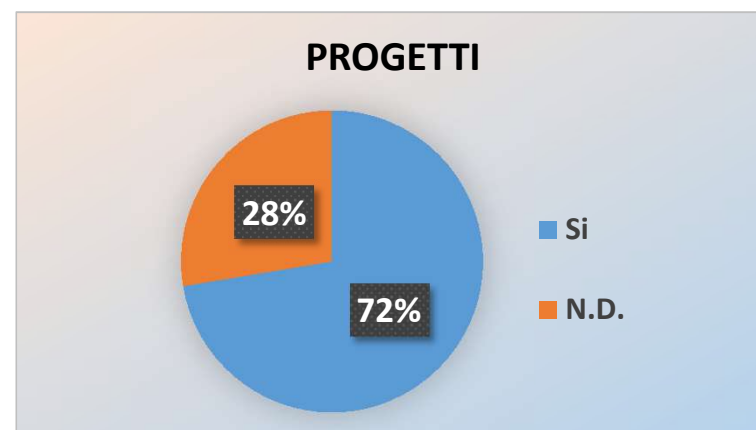
La rilevazione relativa agli esiti dei casi di discriminazione collettiva risente dello scarso numero di casi presi in carico. Importante notare, tuttavia, come la mediazione della consigliera permetta di risolvere il maggior numero di casi e che, come per le discriminazioni individuali, al sud è più basso il tasso di litigiosità (le archiviazioni evidenziano come la maggior parte dei casi si è concluso per il venir meno della materia del contendere).

LE ALTRE ATTIVITA'

La stipulazione di Protocolli/Accordi e la realizzazione o la partecipazione a progetti forniscono un'indicazione circa le modalità di svolgimento del mandato delle consigliere.



Sono 54 le consigliere che dichiarano di aver stipulato Protocolli e/o Accordi soprattutto con altre P.A. (in particolare con i servizi ispettivi locali) ma anche con associazioni sindacali e di volontariato.



Sono 55 le consigliere che dichiarano di aver promosso o partecipato a Progetti inerenti perlopiù a tematiche connesse alla violenza di genere, alle discriminazioni ma anche alla conciliazione e alla formazione delle donne in ambito lavorativo.

LE ALTRE ATTIVITA'

La partecipazione a tavoli/procedure istituzionali dei/delle quali la consigliere è componente e la partecipazione a commissioni, comitati e altri organismi di parità comunque denominati può indicare il grado di coinvolgimento delle consigliere a livello locale.

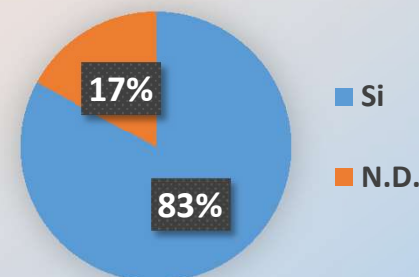
Con particolare riferimento ai tavoli di cui sono componenti, per legge, le consigliere di parità regionali, hanno dichiarato espressamente di averne preso parte 12 consigliere regionali su 19.



Tra i Comitati in materia di P.O. ai quali partecipano le consigliere, predominanti sono i CUG delle P.A. (il 79% delle consigliere dichiara di aver preso parte a CUG di enti locali).



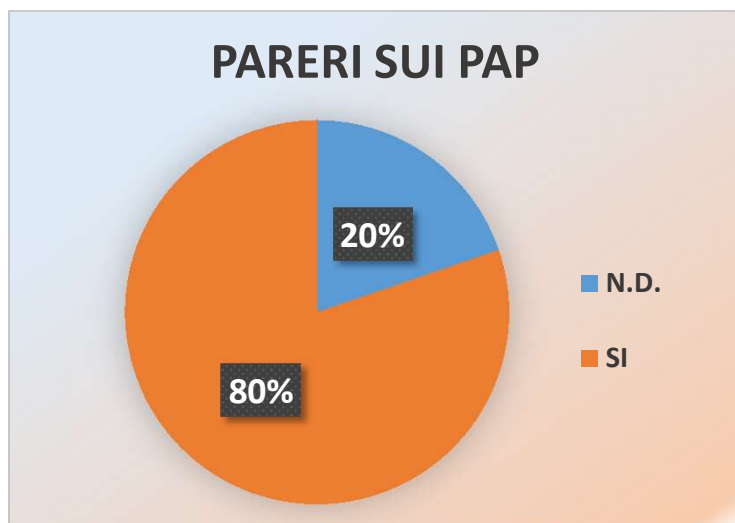
COMMISSIONI, RETI E ALTRI ORGANISMI COLLEGIALI



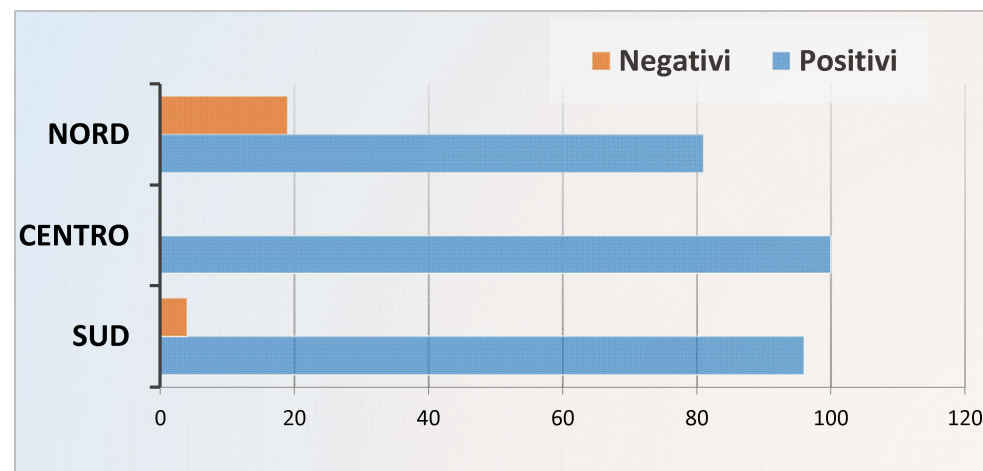
Forte la tendenza, soprattutto al nord, a fare rete tra le consigliere (la metà delle consigliere del nord dichiara di aver partecipato a incontri con le consigliere della propria regione) mentre la tematica di gran lunga prevalente in commissioni e altri organismi collegiali a cui hanno preso parte nel 2018 ha riguardato il fenomeno della violenza contro le donne.

LE ALTRE ATTIVITA'

Aumentato sensibilmente rispetto alla precedente rilevazione il numero delle consigliere (61) chiamate ad esprimere il loro parere sui Piani di Azioni Positive (nel 2017 erano state 39, ovvero il 47%) che dichiarano di aver esaminato 475 PAP (332 al nord, 58 al centro, 85 al sud).



Il grafico a torta mostra come quasi tutte le consigliere sono state chiamate ad esprimersi sui Piani di azioni positive di amministrazioni locali (nella stragrande maggioranza si è trattato di comuni).

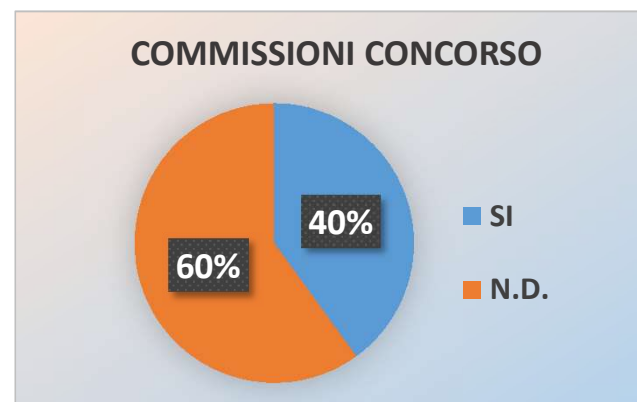
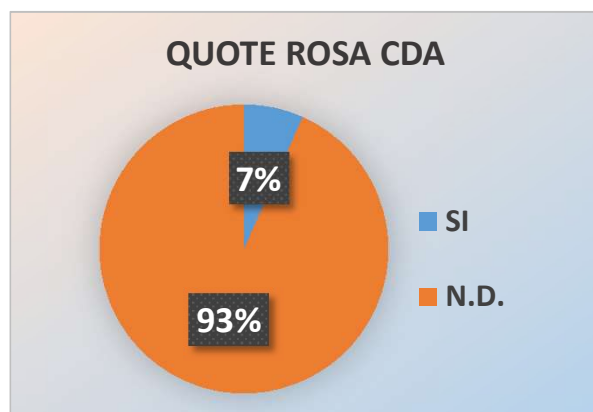
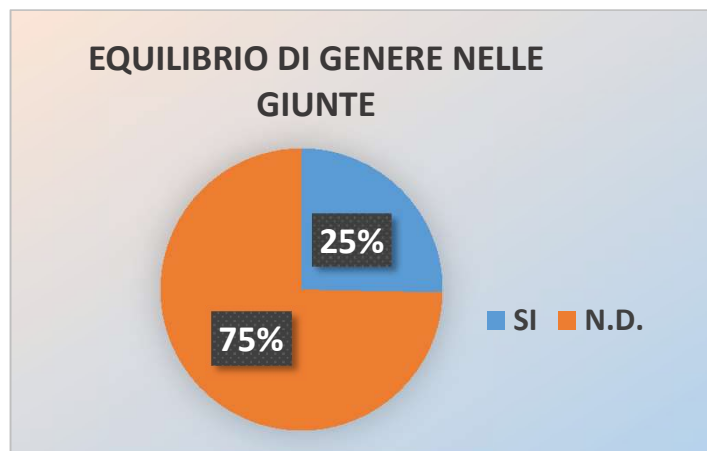


Nel grafico a barre è espresso in percentuale il tasso di approvazione dei PAP sottoposti al parere delle consigliere nel 2018.

LE ALTRE ATTIVITA'

Infine, sono state monitorate, per la prima volta, le quote rosa nelle giunte comunali e negli organi di amministrazione e controllo delle società quotate in borsa e a controllo pubblico, oltre alle commissioni di concorso che si attestano sui livelli della precedente rilevazione.

19 consigliere dichiarano di aver proceduto a verificare la composizione delle giunte dei comuni di competenza. Non è stato possibile rilevare il numero complessivo dei comuni controllati, perché non sempre precisato nei rapporti, dai quali comunque emerge che solo in 3 casi (tutti al sud) è stato necessario ricorrere al TAR per l'annullamento delle relative delibere (i 3 casi sono tuttora sub iudice).



8 consigliere regionali hanno ricevuto 1038 atti di nomina delle commissioni di concorso dalle P.A. (in particolare da Università n. 492, Comuni n. 274 e Ospedali-ASL-ASST n. 205).

5 consigliere dichiarano di aver svolto un'attività di controllo del rispetto delle quote di genere dei CDA (occorre tener conto che la stessa è prevista da una norma che esaurirà la sua efficacia nel 2022).