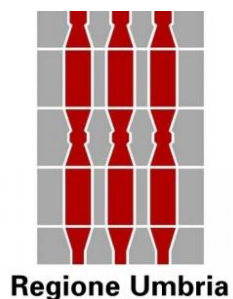




# Relazione annuale 2016

## Consigliera regionale di parità per l'Umbria



<b>INDICE</b>		
		pag.
1.	INTRODUZIONE – Il/La Consigliera di parità in breve	2
2.	Le principali novità di contesto	4
3.	L’Ufficio	4
4.	L’attività antidiscriminatoria	4
5.	Partecipazione a tavoli istituzionali dei quali la CdP è componente	7
6.	Partecipazione ad organismi di parità	7
7.	Il Rapporto biennale (art. 46 d.lgs. 198/2006)	8
8.	Commissioni di concorso (art. 65 d.lgs. 165/2001 modificato dalla L. 215/2012)	8
9.	Conferenza nazionale delle Consigliere di parità	9
10.	Altre attività di promozione	9
11.	Partecipazione a seminari, convegni e altre iniziative	10
12.	Fondi delle Consigliere di parità	13
13.	Rapporti con l’Ente Regione Umbria	14

## 1. INTRODUZIONE - Il/La Consigliera di parità in breve

### Chi è?

Il Consigliere/La Consigliera di parità (CdP) è una figura istituzionale prevista dal “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” (d.lgs. 198/2006), testo che ricomprensce e riordina le precedenti fonti normative in materia.

Il suo ambito di competenza è il lavoro, settore in cui svolge un’azione di garanzia contro le discriminazioni tra uomo e donna e promozione delle pari opportunità.

Pubblico ufficiale nell’esercizio delle sue funzioni, è presente a livello nazionale, regionale, provinciale, città metropolitana. Le Cdp sono nominate dal Ministero del lavoro su designazione, , previa valutazione comparativa dei curriculum, dell’Ente del corrispondente livello territoriale.

Requisito di legge, una comprovata esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, mercato del lavoro, pari opportunità.

Il mandato dura 4 anni, rinnovabile una sola volta. Per ogni CdP titolare (“effettiva”) è prevista una supplente, che opera in sostituzione e su delega della titolare.

### Cosa fa?

Il “core business” della CdP è l’attività **antidiscriminatoria**, che si esplica attraverso una consulenza personalizzata rivolta a soggetti che ritengono di aver subito discriminazioni nell’ambito lavorativo. Ravvisata la discriminazione, la CdP è legittimata ad intervenire in via stragiudiziale e/o giudiziale, a seconda del caso. La consulenza e l’assistenza fornite sono un servizio pubblico gratuito.

A questo si aggiungono **ulteriori compiti**, dettagliati dall’art. 15 del d.lgs. 198/2006:

- rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere
- promozione di progetti di azioni positive
- diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi
- informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione
- promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi in materia di pari opportunità
- promozione delle politiche di pari opportunità nelle politiche attive del lavoro
- collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali
- collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, per rilevare le violazioni della normativa in materia di parità e pari opportunità

Le CdP partecipano

- ai **Tavoli di partenariato locale**
- ai **Comitati di sorveglianza dei Fondi strutturali**.

e sono componenti delle **Commissioni di parità**, o organismi diversamente denominati, del corrispondente livello territoriale. In Umbria, ad esempio, la CdP regionale è membro di diritto dell’Assemblea del Centro per le Pari Opportunità.

- **Rapporti biennali (art. 46 d.lgs. 198/2006)**

Alle CdP regionali è affidato il compito di raccogliere ed elaborare ogni due anni i dati riguardanti la situazione maschile e femminile nelle aziende pubbliche e private con più di 100 dipendenti, con riferimento ad assunzioni, formazione, carriere, retribuzione, mobilità, cassa integrazione, licenziamenti ecc. Dall’elaborazione dei dati è possibile individuare eventuali gap di genere e progettare conseguenti azioni correttive (“azioni positive”).

- **Composizione di genere delle Commissioni di concorso (L. 215/2012)**

La legge 215 del 2012, modificando l’art. 57 del d.lgs. 165/2001, ha attribuito alle CdP nazionale e regionali il compito di vigilare sul rispetto delle quote di genere delle Commissioni di concorso nelle pubbliche amministrazioni, che devono essere composte per almeno un terzo da donne. A tal fine le amministrazioni devono inviare alla CdP competente gli atti di nomina delle Commissioni. Qualora ci sia una violazione della norma, la CdP diffida l’Amministrazione a rimuoverla entro trenta giorni, trascorsi i quali presenta un ricorso d’urgenza al giudice competente.

- **CUG – Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (L. 183/2010)**

Con l’introduzione nelle Amministrazioni Pubbliche dei CUG, le competenze delle CdP si sono ulteriormente ampliate. Sia CUG che CdP, infatti, hanno come finalità il contrasto alle discriminazioni e la promozione delle pari opportunità nel contesto di lavoro. Per questo la Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 prevede una collaborazione strutturale tra CdP e CUG, attraverso iniziative e progetti condivisi, consulenza, scambio di informazioni ecc.

### Come si finanzia la sua attività?

Per quanto riguarda logistica e attrezzature, la normativa prevede che siano gli Enti territoriali designanti a fornire alle CdP le strutture, le attrezzature e il personale di cui necessitano per lo svolgimento dei compiti assegnati.

Dal punto di vista finanziario, invece, fin dalla loro istituzione le CdP disponevano di un **Fondo nazionale**, rifornito annualmente dalla legge di stabilità e ripartito a livello nazionale, regionale e provinciale (art. 18 d.lgs. 198/2006). Da settembre 2015, con l’emanazione del d.lgs. 151/2015(1), il Fondo è riservato alla Consigliera nazionale, mentre **le CdP territoriali sono a carico dei bilanci degli Enti designanti**.

La Conferenza Unificata del 5 maggio 2016 ha deciso l’importo della “eventuale” indennità di funzione prevista dall’art. 17 comma 2 del d.lgs. 198/2006. Si tratta per le CdP regionali effettive di 90€ mensili per il 2015 e fino ad un massimo del triplo di questa cifra per il 2016, a discrezione dell’Ente; per le Cdp supplenti, la metà di questi importi, nel caso di effettivo esercizio della supplenza.

*Senza adeguate risorse non si può offrire consulenza legale, né andare in giudizio, né tantomeno le CdP lavoratrici dipendenti possono usufruire delle ore di permesso retribuito per svolgere il mandato.* Un pubblico servizio che, se non finanziato adeguatamente, è a rischio chiusura, anche se la normativa dice che “non deve essere in alcun modo interrotto” (art. 19bis d.lgs. 198/2006)

Soprattutto, **non assegnando adeguate risorse alle Consigliere di parità si svilisce il tema del diritto alle pari opportunità tra uomo e donna e alla non discriminazione, oltre che l’autorevolezza del ruolo e la professionalità delle CdP.**

**Tabella 1. Anni 2010-2016. Dinamica del Fondo per l’attività delle CdP (art. 18 c. 2 d.lgs. 198/2006)**

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012*</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
<b>Fondo nazionale</b>	<b>2.173.227</b>	<b>1.285.510</b>	<b>695.509</b>	<b>319.042</b>	<b>330.791</b>	<b>140.000 solo CdP nazionale</b>	<b>Dato non rilevato</b>
<b>Fondo Consigliera regionale Umbria</b>	<b>15.274,59</b>	<b>9.736,29</b>	<b>4.668,70</b>	<b>906,67</b>	<b>3.110,13</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>
<b>Indennità mensile CdP regionale effettiva</b>	<b>500,00</b>	<b>450,00</b>	<b>180,00</b>	<b>16,00</b>	<b>90,00</b>	<b>90,00</b>	<b>90,00</b>
<b>Indennità mensile CdP regionale supplente</b>	<b>250,00</b>	<b>225,00</b>	<b>90,00</b>	<b>8,00</b>	<b>45,00</b>	<b>45,00</b>	<b>45,00</b>

\*ad ottobre 2012 inizia il mandato delle attuali Consigliere di parità regionali Elena Tiracorrendo (effettiva) e Cristhia Falchetti Ballerani (supplente).

<sup>1</sup> “Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183”

## 2. Le principali novità di contesto

Una importante novità di contesto intervenuta nel 2016 è l’emanazione della legge regionale n. 14 “Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini”, alla quale le Consigliere di parità dell’Umbria hanno dato il proprio contributo. L’Umbria si è dotata così di uno strumento con grandi potenzialità per il contrasto alle discriminazioni e la promozione di una cultura delle pari opportunità.

Altre importanti novità del 2016 sono:

- 1) la scadenza del mandato istituzionale delle Consigliere di parità attualmente in carica, iniziato nel 2012, con l’emanazione in estate da parte della Regione Umbria del bando per la designazione delle nuove Consigliere;
- 2) la deliberazione della Conferenza Unificata nella seduta del 5 maggio 2016 dei criteri per la determinazione delle indennità delle Consigliere di parità, effettive e supplenti da parte degli enti territoriali (Consigliere regionali effettive: 90€ mensili per il 2015 e fino al triplo di questa cifra per il 2016, a discrezione dell’Ente; la metà per le Consigliere supplenti, solo nel caso di effettivo esercizio della supplenza);
- 3) lo stanziamento da parte della Regione Umbria di risorse per le attività e le indennità delle CdP nel 2017 – 6.000€, prima volta dopo le modifiche apportate al d.lgs. 198/2006, a seguito delle quali sono gli Enti e non più il bilancio dello Stato a finanziare le Consigliere di parità territoriali.

Per il resto permangono le difficoltà strutturali evidenziate nelle precedenti Relazioni (si vedano le Relazioni annuali 2013, 2014 e 2015), dovute essenzialmente alle molte attività da svolgere a fronte di un tempo a disposizione che, per una Consigliera lavoratrice dipendente full time, si riduce al tempo del dopo-lavoro e del volontariato, non potendo usufruire delle 50 ore di permesso mensile previste dalle norme vigenti per carenza di Fondi e non potendo contare sulla Consigliera di parità supplente, impegnata in altro incarico istituzionale.

La presente Relazione annuale e le attività svolte nel 2016 vanno viste e valutate alla luce di questo contesto.

## 3. L’Ufficio

L’Ufficio della Consigliera regionale di parità è funzionalmente collocato presso la Presidenza della Regione - Direzione “Risorse finanziarie e strumentali, Affari generali e Rapporti con i livelli di Governo” – pur mantenendo la propria autonomia organizzativa e gestionale.

La Regione ha messo a disposizione due sedi

- Perugia - Via Mario Angeloni 61, Palazzo Broletto
- Terni - Piazzale Bosco 3/A.

A Perugia le postazioni di lavoro sono 4, dislocate in 3 locali di cui 2 ad esclusivo utilizzo della Consigliera.

La sede di Terni ha 2 locali - 1 ufficio e 1 sala riunioni – con 1 postazione di lavoro.

Tutte le postazioni sono dotate di computer collegati a stampanti, individuali o condivise, e di telefono. Possibile l’utilizzo di fax e scanner.

Il personale assegnato a tempo pieno è 4 unità, 3 a Perugia e 1 a Terni. L’apporto lavorativo è tuttavia ridotto, usufruendo le stesse di permessi per istituti di legge connessi a situazioni personali e familiari.

## 4. L’attività antidiscriminatoria

I casi trattati dall’Ufficio della CdP nel corso del 2016 sono da considerarsi la punta di un iceberg largamente sommerso nel “mare” di una cultura aziendale non ancora pronta a vedere nelle donne una risorsa e non un problema legato alla maternità o al semplice fatto di essere donna. Nella maggior parte dei casi trattati, infatti, non si sono rilevate vere e proprie discriminazioni di genere quanto comportamenti vessatori che, se da una parte rientrano in quelle dinamiche di gruppo ampiamente studiate da psicologia e sociologia, dall’altra rilevano un’arretratezza culturale del mondo aziendale locale, che tende a gestire il personale in un modo che possiamo definire “arcaico”, che si acuisce in un

periodo di crisi come quello che stiamo vivendo. Siamo molto lontani da modalità di gestione ispirate al Benessere organizzativo e al Diversity management, che vedono nelle persone una risorsa da valorizzare, portatrici di diversità che vanno riconosciute e accolte per avere in cambio maggiore produttività e fidelizzazione.

- **Comportamenti vessatori nei confronti di una lavoratrice madre al rientro dal congedo per maternità**

**Lavoratrice dipendente assunta come apprendista 6° livello full time presso un'azienda del settore commercio con mansione di addetta alle vendite. Anni 29.**

La signora riferisce di comportamenti vessatori iniziati successivamente al rientro dalla maternità quando sono insorte divergenze con il datore di lavoro sull'orario. Avendo la signora richiesto l'orario in regime di allattamento, il datore di lavoro aveva stabilito un orario non compatibile con le esigenze nutrizionali del bambino. Questo fatto, e la successiva proposta di un trasferimento presso una sede di lavoro più lontana a seguito delle rimostranze della lavoratrice, incidono profondamente sullo stato psico-emotivo della signora, come certificato dal medico neuropsichiatra alla quale si è rivolta, provocandole disturbi che necessitano di trattamenti farmacologici e colloqui psicoterapici di sostegno. La lavoratrice riferisce alla Consigliera di parità che l'azienda non è nuova a comportamenti di questo genere nei confronti di lavoratrici al rientro dalla maternità. Prima di rivolgersi alla Consigliera di parità, la signora aveva incaricato un avvocato il quale aveva richiesto presso l'Ispettorato del lavoro un incontro per esperire un tentativo di conciliazione. La Consigliera di parità partecipa alla conciliazione, riscontrando l'irrigidimento dell'azienda e la successiva decisione della lavoratrice di lasciare il lavoro.

- **Discriminazione nell'accesso al lavoro**

**Donna di 35 anni iscritta al concorso per insegnanti della Scuola.**

Quando arriva la convocazione per la prova scritta del Concorso Scuola la signora realizza che la data corrisponderà con la quarantesima settimana di gravidanza. Si attiva dunque presso l'Ufficio Scolastico Regionale per potersi assicurare quantomeno l'assegnazione di una sede di concorso vicina a casa, riscontrando però il diniego dell'Ufficio stesso, motivato dal fatto che la sede delle prove scritte avviene con procedura informatizzata sulla quale non è possibile intervenire. Temendo di perdere "l'occasione della vita", quella per la quale si stava preparando da anni, ma anche contrariata dal fatto di vedersi negare un elementare diritto costituzionale, pari trattamento tra uomo e donna in tutti i campi, compreso il lavoro, la signora si rivolge alla Consigliera di parità la quale mette in campo una serie di interventi: 1) colloquio telefonico con la Dirigente scolastica regionale; 2) coinvolgimento delle donne parlamentari umbre in carica, una delle quali interviene depositando un'interrogazione parlamentare; 3) coinvolgimento della Conferenza nazionale delle Consigliere di parità; 4) pubblicizzazione del caso attraverso Facebook e un articolo fatto pubblicare sul Corriere dell'Umbria. La sinergia di tali interventi, uniti alla tenacia della signora che continua a perseguire il suo obiettivo anche attraverso un video-denuncia su Facebook, portano ad un esito positivo della vicenda: la signora ottiene che presso la sede di concorso, non troppo lontana da casa, le siano assicurate una procedure di identificazione velocizzata e un'ambulanza pronta in caso di necessità.

Il caso ha portato alla ribalta un vuoto normativo e regolamentare importante: nei concorsi pubblici i regolamenti non prevedono procedure apposite nel caso di donne in prossimità del parto, quali ad esempio assegnazione ad una sede di concorso vicina a casa, procedure di identificazione veloci, vicinanza dei servizi igienici, autoambulanza a disposizione, e anche eventualmente una sessione di recupero quando sia imminente o da pochissimo avvenuto il parto. Considerando che gravidanza e parto sono fatti biologici che riguardano solo le donne e non anche gli uomini, è evidente la necessità di correttivi per evitare discriminazioni nell'accesso al lavoro.

- **Comportamenti vessatori nei confronti di una lavoratrice operante in un settore in prevalenza maschile**

**Dipendente a tempo indeterminato (full time) presso un'azienda che opera nel settore dei servizi-vigilanza privata con qualifica di operaia di IV livello. Anni 44.**

La lavoratrice si rivolge alla CdP poiché sta svolgendo stabilmente una mansione che per contratto è chiaramente disciplinata dalla turnazione fra i dipendenti. Invece, salvo una breve pausa estiva, la dipendente ha prestato servizio esclusivamente in orario notturno. L'azienda presso cui lavora è caratterizzata da una forte componente maschile (le donne sono circa il 10%) e, generalmente, i turni notturni sono coperti da personale che ne ha fatto istanza. La lavoratrice, che non ha inoltrato alcuna richiesta in tal senso, desidererebbe che i suoi turni di vigilanza notturna rispettassero i dettami del contratto di categoria. Inoltre riferisce sgradevoli espedienti messi in atto da uno dei titolari dell'azienda come, ad esempio, chiamarla a colloquio nel proprio ufficio, facendole lasciare in anticamera il cellulare, in modo da scongiurare il pericolo di essere registrato mentre le rivolge commenti rasenti l'ingiuria. In un altro episodio, lo stesso responsabile mostra alla dipendente le bottiglie di champagne che sarebbe disposto ad aprire, qualora lei si licenziasse.

La CdP, ravvisata la gravità dei fatti riferiti pur in assenza di prove testimoniali, invita la lavoratrice a documentare accuratamente l'accaduto, soprattutto per il futuro, in modo da poter dimostrare le vessazioni ed eventualmente intraprendere un percorso con i servizi pubblici che si occupano di mobbing, fornendo i relativi riferimenti.

- **Comportamenti vessatori**

**Socia lavoratrice di una cooperativa sociale che opera nel settore dell'editoria-legaloria con mansioni di operaia. Anni 51**

Si rivolge alla Consigliera per riferire di atteggiamenti vessatori, sminuenti della sua persona, che determinano emarginazione ed esclusione dalle informazioni che riguardano l'andamento della cooperativa, in procinto di cambiare ragione sociale. Tali comportamenti non sono però riferibili a discriminazioni di genere.

La CdP consiglia alla lavoratrice di rivolgersi ad un sindacato di sua scelta, rimanendo comunque a disposizione.

- **Comportamenti vessatori**

**Ex lavoratrice dipendente a tempo indeterminato part time di un laboratorio di estetica e solarium con contratto part-time. Anni 51.**

Recentemente licenziata, era stata assunta con qualifica di estetista, addetta al ricevimento della clientela da un'azienda composta da sole donne. Negli ultimi tempi il clima aziendale era molto difficile, per cui era stata costretta ad andare in terapia per l'ansia accumulata. Attualmente seguita da un sindacato con l'intenzione di tentare il reintegro. La CdP, per ciò che concerne le proprie competenze, non ravvisa una discriminazione di genere e indirizza la signora al servizio mobbing del servizio sanitario nazionale.

**Allo stessi colloqui partecipa un'altra donna, lavoratrice dipendente della stessa azienda, assunta con contratto a tempo indeterminato part time. Anni 26.**

Attualmente in sospensione anticipata per maternità. Durante la precedente maternità era stata illegittimamente licenziata e poi reintegrata a seguito dell'intervento di un legale. La signora conferma il clima aziendale assai teso, testimoniato dal fatto che 7 dipendenti su 8 hanno voluto rivolgersi ad un sindacato per accedere ai diritti fondamentali del lavoro, quali lo stipendio ed una turnazione congrua con le esigenze di vita personale. Riferisce di una frase rivoltale dalla datrice di lavoro "Togliti il camice perché sei un costo".

La CdP, per ciò che concerne le proprie competenze, non ravvisa ad oggi le condizioni per un intervento, che sarebbe invece stato legittimo ai tempi del licenziamento discriminatorio, avvenuto durante la maternità. Si dichiara comunque disponibile qualora al rientro si verificassero dei problemi connessi alla condizione di genitore.

- **Difficoltà nella conciliazione vita/lavoro**

**Lavoratore dipendente di un Ente pubblico assunto con contratto a tempo indeterminato full-time con qualifica di funzionario amministrativo. 44 anni. Padre di due figli di 5 e 3 anni.**

Si rivolge alla Consigliera di parità riferendo difficoltà nella conciliazione vita/lavoro sua e della moglie, anch'essa dipendente pubblico. Oltre ai figli, il lavoratore deve accudire la madre, molto malata. L'Ufficio personale dell'Ente

non concede il prolungamento della flessibilità dell'orario, prevista dal contratto, in quanto a suo dire non sarebbe "debitamente certificata" la comprovata situazione di disagio personale o familiare alla base della richiesta. Stessa contestazione alla moglie, che aveva dovuto assentarsi dal lavoro causa l'improvvisa indisponibilità della persona che accudisce i figli mentre i genitori sono al lavoro. Inoltre, lo stesso Ufficio contesta un certificato medico di astensione dal lavoro dell'uomo per assistere il figlio malato in quanto prodotto dal pediatra in data successiva all'evento. Su questo ultimo punto, il lavoratore riferisce che il pediatra non fa ambulatorio tutti i giorni, da qui la difficoltà ad avere un certificato con data contestuale all'assenza.

La CdP ravvede un atteggiamento eccessivamente legalistico dell'Ente, stridente con le dichiarazioni di principio contenute nel Piano triennale di azioni positive adottato, dove trovano ampio riconoscimento le esigenze particolari di lavoratori padri e lavoratrici madri. Per questo interviene presso la dirigente dell'Area, chiedendo un incontro, che però non sortisce gli effetti desiderati in quanto l'Ente ritiene di agire correttamente, applicando alla lettera le norme. Troppo spesso i diritti non vengono affermati a causa di comportamenti legalistici e burocratici, che tradiscono lo spirito delle leggi pur applicandole alla lettera.

## 5. Partecipazione a tavoli istituzionali dei quali la CdP è componente

La CdP partecipa

- ai tavoli di concertazione socio-economica tra soggetti istituzionali
- ai Comitati di sorveglianza dei fondi strutturali

Due i tavoli ai quali la Consigliera di parità ha partecipato nel 2016

5 febbraio Perugia – Palazzo Donini	Concertazione socio-economica con i soggetti istituzionali Esame del Documento di Economia e Finanza Regionale (DEFER)
18 maggio Perugia – Convento di Monte Ripido	Comitato di sorveglianza POR FESR e FSE 2014-2020

Non è stato possibile partecipare al Comitato di sorveglianza del PSR Umbria 2014-2020 a causa della difficoltà riportata in premessa, ovvero che tali eventi si svolgono in orario di lavoro e non è sempre possibile per la CdP partecipare.

## 6. Partecipazione ad organismi di parità

### ➤ Centro Pari Opportunità

La CdP è membro di diritto dell'Assemblea del Centro Pari Opportunità della Regione Umbria (l.r. 15 aprile 2009, n.6). Nel 2016 ha partecipato a 7 riunioni dell'Assemblea, concorrendo con il proprio voto all'elezione della nuova Presidente del Centro, alla programmazione delle attività e all'approvazione del bilancio.

### ➤ CPO Corte d'appello

Dal 2016 la Consigliera di parità è membro del neo-costituito Comitato Pari Opportunità della Corte di Appello di Perugia.

### ➤ CUG-Comitati Unici di Garanzia

Una delle competenze delle CdP è la collaborazione con i CUG, istituiti nelle pubbliche amministrazioni per la promozione del benessere organizzativo ed il contrasto alle discriminazioni (l. 183/2010).



Il **16 febbraio**, presso la Regione Umbria-palazzo Broletto si è tenuto un **incontro promosso dalla CdP con i CUG** istituiti nelle pubbliche amministrazioni dell'Umbria. L'obiettivo era creare un'occasione di confronto, per promuovere lo scambio virtuoso di idee e superare eventuali difficoltà incontrate da alcuni CUG nello svolgimento delle loro attività. L'iniziativa ha registrato il gradimento dei rappresentanti dei CUG intervenuti.

Il **25 maggio** la CdP è stata invitata dal **CUG dell'Università per stranieri di Perugia** ad intervenire sul tema "Discriminazioni e stress lavoro-correlato: alcune casistiche" all'interno del Convegno "Mobbing e stress da lavoro"

#### ➤ **Piani triennali di Azioni Positive**

Nel corso del 2016 sono giunti all'ufficio della CdP 6 Piani Triennali di Azioni Positive, 4 da Comuni dell'Umbria (di competenza delle CdP provinciali), 1 dall'ADISU-Agenzia per il diritto allo studio universitario e 1 dal Consiglio regionale dell'Umbria. Per quest'ultimo è stato fornito un articolato parere scritto, con alcune raccomandazioni.

#### **7. Il Rapporto biennale (art. 46 d.lgs. 198/2006)**

Nel 2016 si è provveduto a raccogliere i dati riferiti alla situazione femminile e maschile nelle aziende con più di 100 dipendenti negli anni 2014-2015. La raccolta è avvenuta in via telematica, utilizzando il software concesso in uso dalla Regione Emilia Romagna. Sono pervenuti n. 106 questionari. Non è stato però possibile superare l'ostacolo tecnico che già aveva impedito l'elaborazione del biennio 2012-2013 (si veda la Relazione annuale 2015). Di conseguenza, i dati non sono stati elaborati nel 2016.

#### **8. Commissioni di concorso (art. 65 d.lgs. 165/2001 modificato dalla L. 215/2012)**

La CdP regionale ha il compito di vigilare sulla composizione delle Commissioni di concorso delle pubbliche amministrazioni, che devono avere al loro interno almeno un terzo di componenti donne. Le pubbliche amministrazioni sono dunque tenute ad inviare alla CdP competente le deliberazioni di nomina delle Commissioni, per la verifica del rispetto della norma.

L'8 aprile 2016 la CdP ha inviato a tutte le amministrazioni pubbliche dell'Umbria una lettera ribadendo la normativa e fornendo in modo chiaro i recapiti a cui inviare le delibere, in un'ottica di collaborazione interistituzionale.

Nel corso del 2016 sono pervenute n. 196 Deliberazioni di nomina di Commissioni di concorso, così distribuite:

AMMINISTRAZIONI	N° COMMISSIONI
Aziende Ospedaliere	58
Comuni	5
Università degli studi Perugia	87
Università per stranieri Perugia	16
AUR-Agenzia Umbria Ricerche	1
USL Umbria 1 e 2	29
<b>Totale</b>	<b>196</b>

Su 196 Commissioni, 192 erano a norma. Di queste, 174 avevano al loro interno almeno un terzo di componenti donne mentre le restanti 18 hanno dichiarato l'impossibilità – prevista dalla legge – a nominare donne. I casi non a norma sono risultati 4. In 3 casi gli enti contattati hanno modificato la composizione. In 1 caso la CdP ha riscontrato la violazione e inviato la lettera di diffida, a seguito della quale l'amministrazione ha provveduto a nominare una nuova Commissione.

La maggiore difficoltà si è avuta con le Aziende Ospedaliere nei bandi riferiti ai Dirigenti medici. Infatti, la norma che regola tali concorsi – il DPR 10 dicembre 1997 n. 483 – non è mai stata adeguata alla norma successiva che

stabilisce a composizione di genere nelle Commissioni di concorso delle Pubbliche Amministrazioni (L. 215/2012). Per individuare una soluzione sono stati avviati contatti con l'assessore regionale alla sanità e con i vertici dell'Azienda Ospedaliera di Perugia che, nonostante la disponibilità degli interlocutori, non hanno adottato una soluzione strutturale.

### 9. Conferenza nazionale delle Consigliere di parità

Le Consigliere di parità, istituite al livello nazionale, regionale, di città metropolitana e provincia, sono parte di una "rete" che favorisce il confronto, la collaborazione, lo scambio di buone prassi. La CdP regionale ha partecipato a 7 incontri:

8 giugno Roma, Ministero del lavoro e delle politiche sociali	Rapporto annuale sulle dimissioni delle lavoratrici madri per il 2015
13 luglio Roma, Ministero del lavoro	Gruppo Mentoring del centro/sud e del nord
14 luglio Roma, Ministero del lavoro	Conferenza nazionale
3 ottobre Roma, Ministero del lavoro	Conferenza nazionale
15 novembre Roma, Ministero del lavoro	Conferenza nazionale: Discriminazioni e CUG
23.11 Roma, Presidenza Consiglio dei ministri, Dipartimento pari Opportunità,	Piano d'azione straordinario contro la violenza sessuale e di genere
16.12 Roma, Teatro Sala Umberto	Una sollecitazione dall'Europa per la ripresa e lo sviluppo dell'occupazione femminile - con la partecipazione dell'On. Elena Gentile, parlamentare europea

### 10. Altre attività di promozione

Nonostante l'intensa attività, la figura della CdP non è ancora diffusamente conosciuta. Da qui la necessità di promuoverla attraverso i vari canali di comunicazione.

#### TV, radio, giornali

marzo

- Intervista alla Cdp da parte del Coordinamento regionale donne della FABI-Sindacato autonomo bancari. L'intervista è stata diffusa tra tutti gli iscritti al sindacato in occasione della Giornata internazionale della donna.
- La CdP ospite è stata nella trasmissione televisiva "**Speciale Nautilus**" in onda su Umbria TV – condotta del giornalista Gian Filippo Della Croce.

novembre/dicembre

- La CdP è stata **ospite al TGR Umbria delle 14:00** con un'intervista sul tema della violenza sulle donne.

- La Cdp ha partecipato presso il Comune di Perugia ad una **Conferenza stampa** promossa dall'associazione Libertas Margot in cui è stato presentato il progetto imprenditoriale "Margot – Bella bag art by Caterina Calabresi", per il sostegno delle donne che cercano di risollevarsi dopo situazioni difficili o di violenza. Il progetto imprenditoriale è stato ideato in collaborazione con la CdP.
- La CdP è stata ospite in una trasmissione radiofonica in onda su una web radio.

### **Formazione**

Anche la formazione rientra tra le attività di promozione della figura della CdP e in generale di una cultura antidiscriminatoria.

Nel mese di giugno, su incarico del **CUG della USLUmbria1**, la Cdp è intervenuta al corso ECM "**Prevenzione del mobbing**" tenutosi a Perugia c/o il Centro di formazione del Parco di Santa Margherita parlando sul tema "Il ruolo della Consigliera di parità". Destinatari: dipendenti sanitari e amministrativi della USLUmbria1.

In autunno, su invito della **Scuola di formazione professionale .FORM** con sede a Foligno (Pg) la CdP ha effettuato 3 interventi formativi presso le sedi della Scuola a Gubbio, Tuoro sul Trasimeno e Foligno, con docenza/laboratorio sul tema delle discriminazioni nell'ambito lavorativo. Destinatari, giovani in obbligo di istruzione frequentanti il corso "Addetti alla ricettività rurale" nell'ambito del Servizio integrato "Accompagnamento al lavoro".

Infine, su richiesta delle Agenzie formative interessate, sono state fornite **14 lettere di adesione** per la presentazione di progetti finanziati a seguito di bandi emanati dalla Regione Umbria, previa verifica delle azioni programmate per garantire pari opportunità, con la disponibilità a collaborare alla realizzazione dell'offerta formativa, attraverso attività didattiche inerenti la cultura di genere e le discriminazioni sul lavoro:

- 2 ATS
- 2 Consorzio Futuro scarl
- 2 Ecipa Umbria
- 2 Forma.Azione
- 1 Giove Informatica
- 1 Psychopraxis
- 1 Scuola di formazione professionale .FORM
- 2 TUCEP

### **Social network**

La CdP è presente attivamente su Facebook, dando evidenza alle proprie attività e compiendo un'opera di divulgazione delle tematiche connesse alle pari opportunità tra uomo e donna.

## **11. Partecipazione a seminari, convegni e altre iniziative**

### **1) Eventi organizzati/co-organizzati dalla CdP**

Il 2 ottobre 2016 all'interno della Manifestazione "Fa la cosa giusta – Umbria" - presso l'Expo Fiere di Bastia Umbria (Pg) la CdP ha organizzato un evento dal titolo "Donne, maternità e lavoro: il welfare aziendale". Sono intervenuti: Marco Baldelli dell'Associazione Giovani Consulenti del lavoro; Sylvia Liuti vice-presidente AIDP ed esperta in Diversity management; Barbara Mischianti, segretaria regionale CGIL Umbria con delega alle politiche di genere

### **2) Eventi organizzati da altri soggetti con intervento della CdP**

La CdP è spesso chiamata a parlare in occasione di convegni e seminari o a presenziare ad eventi che riguardino le pari opportunità tra uomo e donna.

Data, luogo e organizzatori	Titolo Evento	Tema dell'intervento della CdP
<b>22 gennaio</b> Perugia, Università per stranieri Organizzato da A.D.G.C.I Associazione Donne Giuriste Italiane, con il riconoscimento di crediti formativi da parte dell'Ordine degli avvocati di Perugia	Discriminazioni e violenze di genere: ruolo dell'avvocato e strumenti di tutela. L'evento è stato oggetto di una trasmissione televisiva su Umbria TV in onda lo stesso giorno e in replica il giorno successivo, con intervista alla CdP.	La figura della Consigliera di parità per la prevenzione e la tutela delle discriminazioni di genere in ambito lavorativo
<b>6 marzo</b> Campello Sul Clitunno – Palazzo Casagrande Organizzato dal Comune di Campello sul Clitunno	Orgoglio femminile Evento per l'8 marzo	Partecipazione ad una Tavola rotonda
<b>23 maggio</b> Perugia- Palazzo Cesaroni Organizzato dall'associazione Umbria domani	Presentazione libro "Un amore possibile" di Lucia Freda Presente l'autrice	Presentazione del libro
<b>27 novembre</b> Parrano (Tr) Organizzato dal Comune di Parrano	Inaugurazione della "panchina rossa" per il contrasto alla violenza sulle donne	Riflessioni sul femminicidio
<b>6 dicembre</b> Perugia – Cinema Postmodernissimo Organizzato dalla Rete al femminile di Perugia	Proiezione del film "Umanità".	Il ruolo delle donne nell'arte

### 3) Eventi organizzati da altri soggetti senza intervento della CdP

Numerosi gli eventi ai quali la CdP o personale del suo Ufficio hanno partecipato, come forma di networking, a sostegno delle iniziative dei diversi soggetti che si occupano di pari opportunità, comprese le CdP provinciali, ma anche come momento di aggiornamento per il personale.

Data, luogo e organizzatori	Titolo Evento
30 gennaio Perugia – Sala della Vaccara Organizzato dal Movimento 5 Stelle	Violenza sulle donne – Si riparte dal sentimento
6 febbraio Perugia, Sala S.Anna Organizzato dall'associazione Il coraggio della paura	Parliamone.... Le varie sfaccettature della violenza di genere
8 febbraio Perugia, Villa Umbra Organizzato da Scuola Umbra di Amministrazione pubblica	Le novità introdotte al Jobs Act dalla legge di stabilità e dal decreto milleproroghe
22 febbraio Milano – Regione Lombardia Organizzato dalla Consigliera di parità regionale Lombardia	Ha ancora senso parlare di parità di genere le mondo del lavoro? La Consigliera di parità ai tempi del Jobs Act
26 febbraio Perugia, Villa Umbra Organizzato da AIDP Associazione italiana per la direzione del personale - Gruppo regionale Umbria	Le esperienze e prospettive dell'HR management umbro nelle organizzazioni pubbliche e private

14 marzo Perugia, Sala del Consiglio provinciale Organizzato dalla Consigliera di parità di Perugia	Presentazione libro "Legalità. Il diritto alla giustizia. Il dovere della responsabilità. Storia del progetto "Lo Stato siamo noi" 2010-2014
7 aprile Perugia – Palazzo della Provincia Organizzato da Consigliera di parità di Perugia	Il Lavoro e la crisi. Esperienze di donne a Perugia
20 aprile Terni, Circolo "Il Drago" Organizzato da AIDDA Associazione italiana donne dirigenti d'azienda	Donne al comando. Una guida sicura?
30 aprile Allerona Scalo – Sala polivalente Organizzato dal gruppo locale del PD	Presentazione del libro "Maschi oltre la forza"
5 maggio Perugia, Piazza Italia Organizzato dall'Ordine nazionale delle Ostetriche	Giornata internazionale delle ostetriche
26 maggio Assisi – Santa Maria degli Angeli Locali Organizzato da AICP Coaching Club Umbria e Risorse&Talenti	Creatività e risorse nei processi di cambiamenti
10 giugno Perugia, biblioteca AUR Organizzato da Regione Umbria	Europa e giovani: quali opportunità?
15 giugno Perugia, Sala Comunale di via Tornetta Organizzato dall'associazione Progetto Donna	Le ferite che non sanguinano. La violenza psicologica e la manipolazione emotiva
16 giugno Perugia San Martino in Campo Organizzato da Regione Umbria	La specializzazione intelligente come paradigma europeo di sviluppo e innovazione
6 luglio Perugia, Palazzo Cesaroni Organizzato da #stop femminicidio	#stop femminicidio
7 luglio Perugia, Palazzo Cesaroni Organizzato da Regione Umbria	Infoday – Progetto sociale Keys
8 luglio Perugia, Palazzo Cesaroni Organizzato da Regione Umbria	Valutare per decidere
14 luglio Roma, Camera dei deputati Organizzato dal Gruppo deputati del PD	Maternità, libera scelta? Un paese per donne e uomini Lavori di cura: la strada del welfare aziendale
15 settembre Roma, Camera dei deputati Organizzato dalla Presidente della Camera	Settanta anni dal primo voto delle donne. La Repubblica delle italiane. Il ruolo delle italiane nella nascita della Repubblica
22 settembre Campello sul Clitunno (Pg) Organizzato da Fondazione Giulio Loreti Onlus	Spazio allattamento e non solo Presentazione di un punto di informazione e sostegno per mamme e donne in gravidanza
30 settembre Perugia, Palazzo Donini Organizzato dal Centro Pari Opportunità della Regione Umbria	Storie delle donne nell'alta Umbria – dai mesi della Resistenza al riconoscimento del diritto di voto
30 settembre Fa la cosa giusta – Umbria c/o Expo Fiere di Bastia Umbra (Pg) Organizzato dalla Consigliera di parità di Perugia	Donne e lavoro. Le dimissioni in bianco

1 ottobre Fa la cosa giusta – Umbria c/o Expo Fiere di Bastia Umbra (Pg) Organizzato dalle Consigliere di parità di Terni	Donne e lavoro tra stereotipi e discriminazioni
20 ottobre Avigliano Umbro (Tr) c/o CET Centro Europeo di Toscolano Organizzato da UNIONCAMERE Umbria - Coordinamento regionale dei Comitati per la promozione dell'imprenditorialità femminile	X Meeting Leadership Umbra al femminile Creatività e digitalizzazione per lo sviluppo imprenditoriale
10 novembre Perugia, Palazzo della Provincia Organizzato dalla Consigliera di parità di Perugia	Storie di donne in terra straniera
17 novembre Perugia, Palazzo della Provincia Organizzato dall'associazione Progetto Donna	Presentazione del programma 2017 dell'associazione Progetto Donna
25 novembre Perugia, Palazzo della Provincia Organizzato dalla Consigliera di parità di Perugia	Evento per la Giornata internazionale contro la violenza sulle donne
28 novembre Perugia, Palazzo Cesaroni Organizzato da Regione Umbria – Assemblea legislativa	Il Piano di Azioni positive dell'Assemblea legislativa: verso una nuova organizzazione flessibile del lavoro
29 novembre Perugia Organizzato da Regione Umbria	Open space technology event sulle norme regionali in materia di politiche giovanili
2 dicembre Terni, Palazzo Gazzoli Organizzato dalle Consigliere di parità di Terni e dal Comitato pari opportunità dell'Ordine degli avvocati di Terni	Discriminazioni e molestie in ambito lavorativo: implicazioni giuridiche e rischio stress lavoro correlato
2 dicembre Perugia, Umbrò Organizzato dall'associazione Liberamente Donna	Presentazione del volume "Giochi di mano" di Manuela Lunati
15 dicembre Perugia, Sala dei Notari Organizzato dall'associazione Progetto Donna	Il valore delle donne
19 dicembre Perugia, Palazzo della Provincia Organizzato dalla Consigliera di parità di Perugia	Musica in rosa. Omaggio a Grazia Deledda

## 12. Fondi delle Consigliere di parità

Come citato in premessa, per la prima volta dopo le modifiche apportate al d.lgs. 198/2006, la Regione Umbria ha stanziato, per il 2017, risorse per il finanziamento delle attività e delle indennità delle Consigliere di parità.

**Il 2015 e il 2016 sono dunque privi di copertura finanziaria.** Nonostante questo, recuperando i residui non spesi degli anni precedenti e a seguito della citata deliberazione della Conferenza Unificata del 5 maggio, nel 2016 sono state corrisposte alla CdP effettiva le indennità per gli anni 2013-2014-2015, oltre ai rimborsi delle spese documentate, e determinata la corresponsione delle indennità 2016, corrisposte nel 2017.

### 13. Rapporti con l'Ente Regione Umbria

I rapporti con l'Ente Regione Umbria sono tradizionalmente buoni, se solo si pensa che da sempre vengono messe a disposizione della CdP sedi attrezzate e personale amministrativo.

Come già detto in premessa, nel 2016 è stata emanata la legge regionale n. 14 del 25 novembre 2016 "Norme per le politiche di genere e per una nuova civiltà delle relazioni tra donne e uomini". Le Consigliere di parità, più volte citate nella legge e che nel lungo iter legislativo hanno contribuito a migliorarla, vengono designate come componenti della *Rete per le politiche di genere* e del *Gruppo tecnico per le politiche di genere*. Inoltre, è prevista la loro collaborazione nell'attivazione dei percorsi di orientamento per contrastare la segregazione formativa e professionale delle ragazze e dei ragazzi. Infine, sono tra i destinatari del Rapporto annuale predisposto dalla Regione sulla condizione economica, sociale e culturale delle donne in Umbria.

Il 22 giugno 2016 la CdP è stata convocata in audizione presso la III Commissione consiliare dell'Assemblea legislativa dell'Umbria per relazionare sulle attività svolte nel periodo 2014-2015. Per la prima volta una Consigliera di parità è stata audita sulla sua attività, potendo riferire su quanto fatto ma anche sulle difficoltà incontrate. Nel suo intervento la CdP ha raccomandato la costituzione dell'Osservatorio sul mobbing previsto dalla L.R. 18/2005 "Tutela della salute psico-fisica della persona sul luogo di lavoro e prevenzione dei fenomeni di mobbing", di cui la CdP è componente ma che ad oggi è ancora solo sulla carta.

Nel mese di agosto la CdP è stata invitata dalla Regione a partecipare ad un tavolo istituzionale per il Progetto "Occupabilità delle donne vittime di violenza di genere" per l'inserimento lavorativo delle donne vittime di violenza, in previsione della stipula di un protocollo che la veda parte attiva nella verifica dell'attuazione di progetti di inserimento lavorativo realizzati presso i Centri antiviolenza della Regione.

Elena Tiracorrendo  
Consigliera regionale di parità