

# ***RAPPORTO ATTIVITA'***

## **1. Consuntivo dell'anno 2005**

A metà maggio 2005 si è concluso il primo mandato della Consigliera di Parità e solo alla fine dello stesso anno è arrivata la riconferma.

Questo ha comportato un rallentamento dell'attività nel periodo di prorogatio e di conseguenza si può dire che operativamente l'attività si è divisa in tre fasi.

Nella prima parte dell'anno si sono conclusi i progetti inseriti nel piano di lavoro del 2004 ed in particolare si è continuato ad operare per una maggiore diffusione della conoscenza del ruolo della consigliera di parità e a dare informazioni contro le discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Per avvicinare quindi donne che fossero lontane dai canali fino ad allora seguiti, si è allestito, in occasione dell'8 marzo, uno stand che è rimasto aperto per quattro giorni a Campi Bisenzio, presso il centro commerciale "I Gigli".

La Consigliera di Parità, con le sue collaboratrici, è riuscita ad avvicinare oltre 6000 persone a cui è stato distribuito materiale informativo.

Ci sono stati in questa occasione una trentina di incontri individuali per coloro che volevano maggiori informazioni su temi specifici.

La richiesta maggiore è stata di informazione sul part-time anche perché per quell'occasione era stato stampato un libretto informativo.

In quel centro commerciale lavorano moltissime donne delle quali con orari diversificati e molte di loro sono assunte part-time.

Del resto spesso sono le donne stesse a richiedere il part-time perché tentano di risolvere da sole i problemi della conciliazione chiedendo a questa forma di lavoro di essere presenti in famiglia, ma anche di mantenere un rapporto con il lavoro che vorrebbero riprendere a tempo pieno quando il carico familiare si farà meno pesante.

Era opportuno quindi che avessero tutte le informazioni necessarie.

Confrontandosi con loro si è sentito più forte la motivazione di far conoscere maggiormente la legge 53/2000 portando successivamente alla costituzione di uno staff di esperte da offrire per il sostegno ai progetti aziendali.

In questa prima parte dell'anno si sono conclusi alcuni processi significativi intentati dalla Consigliera di parità a sostegno di denunce fatte dalle lavoratrici su tematiche particolarmente significative per l'eliminazione delle discriminazioni.

Abbiamo avuto due condanne per molestie morali e sessuali sul luogo di lavori e due condanne per altrettante aziende che in situazioni diverse avevano estorto con stratagemmi furbeschi le dimissioni a donne in maternità.

Questi successi ottenuti attraverso sentenze favorevoli hanno portato a far emergere pratiche ancora presenti nel mondo del lavoro, ma hanno anche evidenziato che non se ne può sempre uscire impuniti.

L'attenzione e il sostegno delle istituzioni, anche attraverso la Consigliera di Parità, rendono la donna più forte nella difesa dei suoi diritti e creano una mentalità un po' più solidaristica nel mondo del lavoro.

La denuncia di discriminazione nell'accesso al lavoro si è concretizzata con un intervento presso il tribunale nei confronti di una società di selezione del personale.

Questo procedimento è ancora nella fase istruttoria, ma ci sono buone possibilità di successo.

La pubblicizzazione attraverso i mezzi di comunicazione è stata assai rilevante ed ha prodotto una attenzione maggiore per gli altri operatori che lavorano nello stesso settore per non cadere in episodi analoghi.

Ad oggi infatti non si è avuto altre segnalazioni di discriminazione per l'accesso al lavoro come invece era accaduto negli anni precedenti.

L'attività di consulenza, nel complesso, è diminuita rispetto all'anno precedente, ma i numeri rimangono significativi soprattutto se confrontati con l'attività delle mie colleghe, anche in altre regioni d'Italia.

Sempre nella prima parte dell'anno si è concluso, con un convegno finale, il lavoro di coordinamento con le responsabili femminili di C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L.

L'obiettivo era quello di aiutare il sindacato ad acquisire una maggiore conoscenza delle problematiche relative alle discriminazioni sul lavoro.

Al convegno hanno partecipato i tre segretari confederali ed in quella stessa occasione l'assessore provinciale al lavoro ha lanciato la proposta di un tavolo di osservazione proprio sulle discriminazioni.

Verso la fine dell'anno, quando è arrivata la riconferma ed è stato superato il periodo di prorogatio, l'attività è ripresa in modo forte soprattutto diretta verso la pubblicizzazione della legge 53/00, scarsamente conosciuta dagli imprenditori della provincia di Firenze.

Non ci si è solo limitati alla fase promozionale, ma si è iniziato a fornire strumenti operativi alle aziende ed al sindacato.

Si è costituito un team che ha elaborato un programma di intervento ed ha iniziato a contattare singolarmente le aziende.

Si sono contattate anche le organizzazioni di categoria che si sono dimostrate molto interessate e due di esse hanno messo a disposizione la loro rivista per una informazione capillare.

Contemporaneamente è iniziata una indagine sulla flessibilità a cui sto collaborando in modo significativo.

Si sta operando in sintonia con l'assessore al lavoro per un accordo territoriale fra le parti sociali a sostegno di quelle aziende che vorranno fare progettazione in base all'articolo 9 della suddetta legge.

Importante è stato anche il lavoro svolto con le altre consigliere attraverso le riunioni della rete nazionale e dei gruppi di lavoro.

Questi incontri hanno permesso un significativo scambio di esperienze e la elaborazione e la definizione di metodologie di lavoro comuni.

Il sito web creato per la consigliera nell'home page della provincia ha aiutato molto la diffusione della conoscenza delle opportunità sul lavoro .

Alcune segnalazioni di discriminazione sono avvenute proprio da donne che hanno trovato il nostro indirizzo attraverso questo canale di comunicazione.

Altre attività sono indicate in dettaglio nelle pagine successive.

L'attività della Consigliera è stata supportata dalle persone che a vario titolo sono presenti in ufficio sia in modo continuo che su progetti specifici.

Un ringraziamento particolare va a loro e vorrei ricordarle singolarmente:

- Anna Maria Sonnimini, Consigliera supplente che mi aiuta soprattutto per le attività del Circondario dell'Empolese Valdelsa;
- Fiorella Cateni che opera con grande capacità nell'organizzazione degli eventi e nelle relazioni soprattutto con le organizzazioni esterne.
- Anna Maria Tognetti che presiede il gruppo di lavoro sulla legge 53/00;
- Roberta Capanni giornalista che solo da poco è entrata a collaborare per una più efficace presenza sui mass media;
- A loro si aggiungono le mie due strette collaboratrici Monica Bongini, comandata dalla provincia che oltre a svolgere i compiti di segreteria, raccoglie le segnalazioni delle lavoratrici che si rivolgono alla consigliera per un appuntamento e Patrizia Baldi che cura l'attività di ricerca che viene svolta sia all'interno che in collaborazione con centri di ricerca.

Un grazie va anche agli uffici della provincia che spesso attraverso i loro dirigenti ci aiutano nella gestione non facile del fondo che il Ministero assegna alla consigliera.

## **2. L'attività di consulenza e gli interventi a sostegno delle lavoratrici**

L'anno 2005 è stato particolarmente significativo in quanto abbiamo riportato tre sentenze favorevoli alle lavoratrici in altrettante cause presentate negli anni precedenti al tribunale del lavoro di Firenze.

Due cause riguardavano licenziamenti in maternità abbastanza diversi nella forma con cui si sono presentati, ma analoghi nella sostanza.

In entrambi i casi è stata dichiarata la nullità del licenziamento ed il reintegro della lavoratrice.

I tempi processuali sono stati lunghi, ma finalmente il risultato è stato raggiunto positivamente.

L'ultimo caso riguardava un processo per molestie sessuali, anche in questo caso la lavoratrice è stata sostenuta nel processo medesimo dalla consigliera di parità.

La lavoratrice era stata costretta a licenziarsi, ma dopo il colloquio con la consigliera si è passati alla denuncia. La sentenza è arrivata e la lavoratrice ha ottenuto un equo indennizzo.

Altre denunce sono state presentate anche nell'anno 2006 e le sentenze arriveranno speriamo successivamente, in particolare è in corso una denuncia verso una società che escludeva le donne nella selezione che operava per aziende.

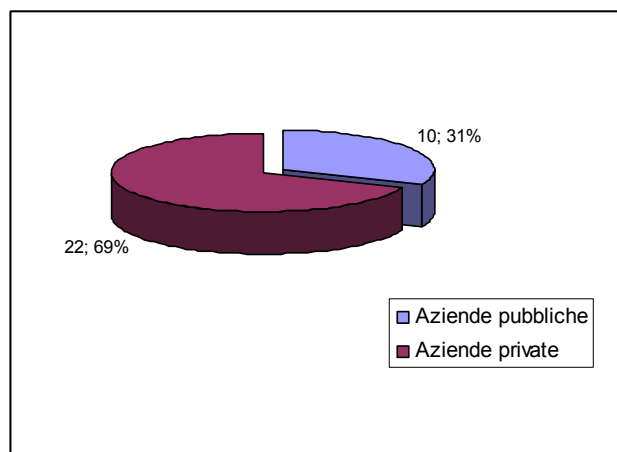
Significativa è stata la collaborazione con la consigliera di parità di Arezzo in un caso di molestie che ha portato ad una conciliazione anche in questo caso con un interessante indennizzo per la lavoratrice.

Altri due casi, sempre di molestie sono in fase di trattativa così come un caso di mobbing.

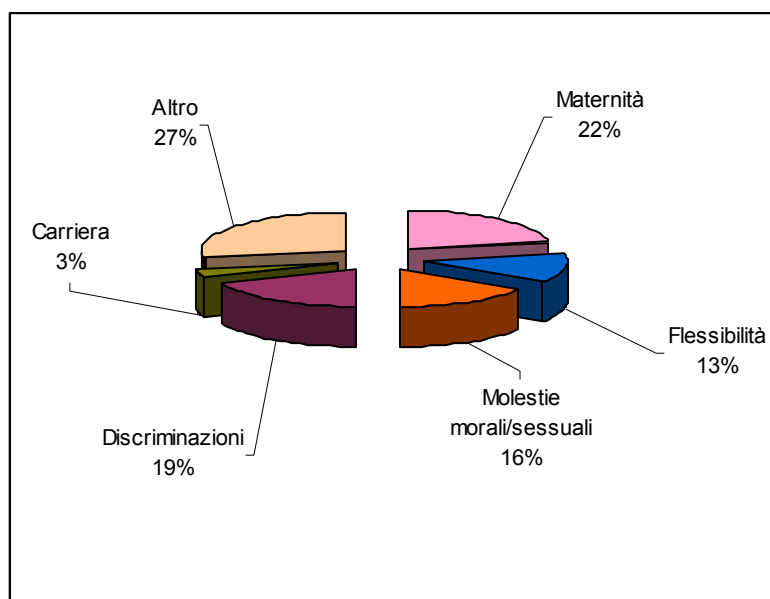
Le persone che si sono rivolte alla consigliera di parità per un consiglio sono state oltre 50.

Di queste consulenze solo 32 sono stati i casi che hanno visto un intervento conciliativo della consigliera oppure hanno portato ad una denuncia.

I casi hanno riguardato 10 aziende pubbliche e 22 aziende private nell'intera Provincia.



I casi, come si evidenzia nel grafico sottostante, hanno riguardato un po' tutte le problematiche.



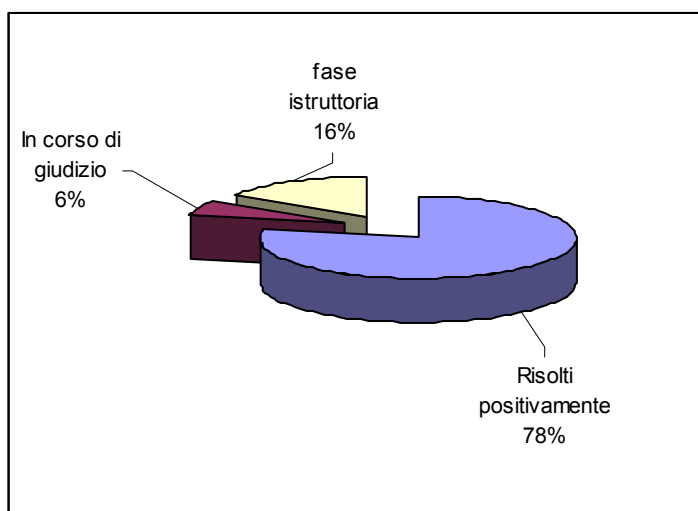
Le discriminazioni sul lavoro restano una parte importante della casistica, circa il 19 %, a queste si sommano i problemi che spesso nascono al rientro della maternità, ben il 22 %.

Le richieste di una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro sono state il 13% e il 16% dei casi hanno riguardato molestie morali e/o sessuali.

Nel 27% dei casi comprendiamo vari motivi, fra i quali anche situazioni di mobbing.

Una piccola percentuale, il 3% riguarda la carriera.

Dei 32 casi 25 sono stati risolti positivamente, 2 sono in corso di giudizio e 5 casi sono ancora nella fase istruttoria per motivazioni diverse.



### **3. Attività di ricerca**

La Consigliera di parità è stata coinvolta e ha dato il suo prezioso contributo nonché sostegno a importanti progetti di ricerca.

#### ***Progetto Afrodite***

Il progetto Afrodite, *La differenza: valore strategico per qualificare l'attività dell'Amministrazione provinciale nell'attuale scenario di cambiamento*, nasce dalla collaborazione della consigliera di parità con il comitato d'ente della provincia di Firenze, approvato e finanziato con la legge 125/91.

Il quadro di riferimento è un'Amministrazione nella quale sono entrati a far parte significativi gruppi di lavoratori/trici provenienti da altre Amministrazioni; si pongono dunque nuove condizioni organizzative interne.

In questo contesto di riferimento la presenza femminile nell'Amministrazione provinciale di Firenze risulta rilevante, le donne risultano in possesso di un buon livello di scolarità e d'istruzione. Nonostante questo si individuano due fenomeni di criticità:

- a) l'addensamento di molte donne in attività amministrative in livelli medio/bassi, alcune delle quali "bloccate" da anni in situazioni statiche;
- b) la limitata presenza di donne ai livelli alti di responsabilità.

Il progetto intende intervenire perché la risorsa femminile sia strategica per qualificare l'attività dell'Amministrazione nella fase di cambiamento, nella convinzione che nel mutamento degli scenari si aprano nuove e interessanti opportunità di sviluppo professionale e di affermazione per la soggettività delle donne.

L'azione positiva mira a creare nuove competenze e/o di valorizzare e potenziare quelle esistenti

Il progetto è articolato su quattro interventi e attraverso metodologie di volta in volta diverse e adatte all'obiettivo, si propone di coinvolgere tutto il personale

dell'amministrazione provinciale, con attenzione alle specificità e problematiche di diverse aree del personale.

In particolare il progetto intende affrontare le problematiche della comunicazione tesa a dar valore alle pari opportunità e alle differenze; dello sviluppo di atteggiamenti di autopromozione da parte delle dipendenti; dello sviluppo di competenze interne orientate a valutare e valorizzare il capitale umano interno con particolare attenzione alla differenza di genere come previsto anche dal Piano di Formazione 2002/2003 dell'Amministrazione.

### ***Progetto VI.O.L.A.***

Il progetto VI.O.L.A. (Vita Oltre Lavoro), finanziato dal Fondo Sociale Europeo attraverso il bando emesso dalla Provincia di Firenze per il POR OB. 3 e sostenuto dalla Consiglieria, ha fra i suoi obiettivi l'analisi dei bisogni e la progettazione di strategie, di forme e di strumenti di conciliazione tra tempo di lavoro e tempo di vita per venire incontro alle esigenze espresse dalle donne che lavorano da un lato e dalle imprese che operano sul territorio dall'altro.

In particolare si è svolta un'analisi qualitativa del mercato del lavoro femminile in relazione al tema della conciliazione attraverso l'individuazione e analisi di studi, statistiche, documentazione e letteratura esistente in materia. Inoltre sono state realizzate interviste in profondità a testimoni privilegiati per integrare e approfondire le informazioni raccolte dall'analisi delle documentazione.

La fase successiva del progetto ha visto l'analisi dell'uso del tempo e dei bisogni espressi dalle donne attive sul mercato del lavoro locale attraverso un'indagine quantitativa.

Obiettivi principali di questa fase:

- acquisire elementi informativi sull'uso del tempo da parte delle donne attive nel contesto provinciale;
- verificare i modelli di conciliazione e il loro legame con i singoli contesti organizzativi tipici del sistema locale della provincia di Firenze;

- indagare la percezione femminile della soglia di trade-off fra lavoro e famiglia e la percezione sociale degli standard richiesti dal lavoro di cura e dalle necessità di sostenere il percorso dei figli.

Altra fase del progetto comprende la verifica dei modelli organizzativi del lavoro presenti a livello locale e del loro impatto sulle condizioni di vita delle donne. Si è svolta un'indagine su un campione rappresentativo di 500 aziende e si stanno affrontando sei studi di caso con interviste in profondità a responsabili del personale/imprenditori e focus group con le lavoratrici dell'azienda, in contesti produttivi ritenuti rilevanti dal gruppo di lavoro.

La ricerca si concluderà in un momento pubblico con la divulgazione della pubblicazione.

### ***Progetto Equal***

Nell'ambito dell'iniziativa Comunitaria Equal Azione 3 si è concluso con un convegno finale il progetto "Conciliatory: laboratorio del tempo".

L'obiettivo è quello di fornire un primo inquadramento teorico e al tempo stesso individuare possibili strade per svolgere studi che ne facilitino la comprensione e supportino eventuali interventi, di diversa natura, tesi a facilitare la conciliazione tra vita familiare e vita lavorativa

Inoltre, la Consigliera di parità ha dato il suo sostegno a vari progetti che hanno come obiettivo principale l'analisi di sistemi organizzativi delle imprese, tenendo conto delle diversità di genere in termini di bisogni, condizioni e motivazioni, consentendo così di raggiungere una migliore qualità della vita lavorativa e personale di uomini e donne.

#### **4. Divulgazione della cultura delle pari opportunità**

A distanza di anni dall'approvazione della Legge 125/91 in materia di azioni positive per la parità uomo-donna nel lavoro, dobbiamo purtroppo registrare una scarsa conoscenza e applicazione di tutta la normativa sulle pari opportunità. Anche in questo anno l'attività della Consigliera di Parità si è concentrata in modo particolare nella diffusione della cultura delle pari opportunità, dei compiti e funzioni attribuiti al suo ufficio, degli strumenti legislativi per rimuovere ostacoli e discriminazioni.

Tra le varie iniziative, ricordiamo:

##### ***8 marzo 2005***

Nei giorni 5-6-7-8 marzo la Consigliera di Parità e le sue collaboratrici hanno promosso una serie di incontri presso il Centro Commerciale "I Gigli" a Campi Bisenzio, con orario dalle 8 alle 22.

E' stato allestito uno stand e numerosi sono stati gli incontri discutendo sui temi della discriminazione, della parità e della pari opportunità, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sostegno della maternità e paternità.

E' stato distribuito l'opuscolo "Il Nuovo Part-time – miniguide per conoscerlo meglio", il libro "I diritti delle donne" ed un piccolo gadget.

L'iniziativa ha visto la collaborazione del Vice Presidente della Provincia di Firenze, dell'assessore alle Pari Opportunità e dell'Assessore al Turismo ed è stato pubblicizzato su molti quotidiani della provincia.

## ***22 aprile 2005***

Convegno “Discriminazioni- Valorizzazione delle differenze – Politiche attive del Lavoro” i lavori si sono svolti al Grand Hotel Baglioni di Firenze per l’intera giornata. Hanno contribuito al dibattito rappresentanti delle Istituzioni locali, dei sindacati confederali e sono state svolte relazioni da docenti universitarie, giudici del lavoro. Sono altresì intervenute Consigliere di Parità di varie province e regioni d’Italia. Questo Convegno ha dato l’avvio ad un tavolo di approfondimento sull’argomento.

E’ in fase di pubblicazione il volume con gli atti di detto Convegno.

## ***20 giugno 2005***

Convegno “Azioni positive per la conciliazione tra lavoro e famiglia: soluzioni organizzative e finanziamenti per le aziende” i lavori si sono svolti presso la Sala Convegni della Banca Toscana. Organizzato in collaborazione con TK Consultant, Apotema e Revidas certificazioni. La Consigliera ha svolto la relazione sulla conciliazione dei tempi e sulle opportunità offerte dalla Legge 53. Interessanti sono state le buone pratiche presentate da aziende toscane che hanno realizzato progetti in tal senso.

## ***Ottobre 2005***

Per divulgare e far conoscere tutte le opportunità previste dalla Legge 53/2000 sui congedi parentali, la Consigliera ha costituito un gruppo di lavoro con il preciso compito di studiare e mettere in campo tutte le iniziative nei confronti di tutti i

soggetti interessati a presentare progetti su tale Legge (vedi capitolo specifico) ed ha partecipato a varie trasmissioni televisive sull'argomento.

### ***Dicembre 2005***

La Consigliera di Parità ha contribuito alla realizzazione del libro fotografico “Femina rea – penitenziario sezione femminile” che valorizza, attraverso le immagini, il lavoro delle donne in carcere come momento di riabilitazione e di reinserimento.

La Consigliera di Parità, nel corso dell'anno ha partecipato, personalmente o tramite sue collaboratrici, a dibattiti pubblici, convegni, seminari organizzati dalle Istituzioni locali e nazionali, dalle organizzazioni sindacali, di rappresentanza del mondo del lavoro, dalle scuole, ecc. essendo anche in molti casi parte attiva con interventi o relazioni. Questo ha permesso di stabilire rapporti e conoscenze che hanno agevolato sicuramente il lavoro della Consigliera e del suo ufficio.

### **5. Pubblicazioni**

La Consigliera di Parità ha fatto stampare una mini guida sul *Nuovo part-time* che comprende fonti e leggi che lo disciplinano, definizioni e tipologie, campo di applicazione, contratto, lavoro supplementare, clausole flessibili ed elastiche.

Inoltre, è stata realizzata una *cartolina* illustrativa dell'attività della Consigliera di Parità e una breve sintesi delle discriminazioni ancora persistenti nel mondo del lavoro.

## **6. Legge 53/00**

La Consigliera di Parità, nel portare avanti il proprio impegno per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e di non discriminazione per donne e uomini nel lavoro, ha intensificato il proprio lavoro di individuazione di forme di collaborazione e di percorsi comuni condivisi.

Ha costituito un gruppo di lavoro composto da tre collaboratrici con il preciso compito di sollecitare tutti quei soggetti, imprese, organizzazioni sindacali, istituzioni ad una maggiore attenzione alle opportunità offerte dalla Legge 53/2000 ed in particolare l'art. 9 per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e sostegno della maternità e paternità, per la cura dei familiari, per la formazione e per il coordinamento dei tempi delle città.

Per agevolare le imprese nella progettazione delle azioni previste dalla legge 53/00, la consigliera, attraverso un bando pubblico, ha predisposto un elenco di società di progettazione da poter fornire a chi ne fa richiesta come ulteriore aiuto concreto.

E' stata elaborata inoltre una bozza di protocollo di intesa tra la Consigliera di Parità, l'Amministrazione Provinciale di Firenze, le organizzazioni sindacali e le parti sociali teso a porre in essere ogni azione utile e necessaria per promuovere le pari opportunità e per garantire un'effettiva applicazione della normativa antidiscriminatoria nel mondo del lavoro e per promuovere altresì politiche atte a conciliare tempi di vita e di lavoro

## **7. Il programma per il 2006**

L'attenzione principale sarà rivolta alla diffusione di una cultura della conciliazione fra vita lavorativa e vita familiare.

La costituzione del gruppo di lavoro sulla legge 53/00 è il primo passo concreto in questa direzione che ha già prodotto un buon risultato.

Per la scadenza di febbraio è stato presentato un primo progetto di finanziamento sull'art. 9, il primo in provincia di Firenze.

L'obiettivo più prossimo sarà quello dell'approvazione del patto territoriale a sostegno della legge 53.

Su questo il lavoro con le parti sociali è già iniziato con la presenza attiva dell'Assessore alla Programmazione Sviluppo Economico Formazione e Lavoro.

Si è anche già dato collaborazione all'agenzia formativa dell'Empolese Valdelsa che ha presentato un progetto regionale sempre legato alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Sono state avviate altre forme di pubblicizzazione sui mezzi di comunicazione e, compatibilmente con le risorse, si vorrebbero realizzare degli spot pubblicitari.

E' allo studio la possibilità di avviare una ricerca sui padri che usufruiscono dei congedi parentali in modo da far conoscere, non solo le norme relative, ma anche fornire esempi reali di vita.

Si sta lavorando alla presentazione di un progetto per aiutare le amministrazioni locali alla creazione del comitato pari opportunità ed alla stesura dei piani di azioni positive.

Questa è un'attività che è sempre stata presente a questo ufficio, ma con scarsi risultati.

Con la realizzazione di un progetto formativo realizzato per i dirigenti dei comuni si potrebbe arrivare a risultati migliori.

Un altro obiettivo sarebbe quello di intervenire, conoscendone a fondo le motivazioni, sui casi di dimissioni dal lavoro dopo la maternità.

L'abbandono del lavoro dopo il periodo di astensione facoltativa resta uno dei punti deboli del lavoro femminile soprattutto perchè produce un allontanamento dal lavoro che spesso non ha possibilità di rientro.

E' stata richiesta per questa iniziativa la collaborazione con l'ispettorato del lavoro e proprio in questi giorni stiamo aspettando la definizione dei reciproci ruoli.



